

LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA ERAKUNDE AUTONOMO IZATETIK
EUSKAL SEKTORE PUBLIKOKO ZUZENBIDE PRIBATUKO ERAKUNDE
PUBLIKO IZATERA ERALDATZEARI BURUZKO HASIERAKO JARDUKETA-
PLANA

Euskal Sektore Publikoaren Legearen 53. artikulua (maiatzaren 12ko 3/2022 Legea, aurrerantzean “ESPL”) ezartzen duenez, *“Jaurlaritzak Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren antolaketa eta egitura zainduko ditu haren entitateei gomendatzen zaizkien xede publikoetara behar bezala egokitu daitezten, eta sektore publikoaren antolaketa berregituratuko du hala eskatzen dutenean lege honetan ezarritako printzipioak betetzeak eta efikaziaren eta efizientziaren ebaluazioen emaitzek zein baterako ebaluazioaren emaitzek, edo hala eskatzen dutenean sektore publikoko subjektuen jardueraren gainean lege honek ezarritako printzipio orokorrak aplikatzeak eta entitate berriak sortzeko edo existitzen diren entitateetan parte hartzeko aplikatu behar diren printzipioak aplikatzeak, sektore publikoaren antolaketa eta egitura sinplifikatze aldera”*.

Ildo horretan, tipologia edo pertsonifikazio juridiko bereko erakundeen berregituraketa gauzatuko da dagokion erakunde mota sortzeko ezarritako baldintzen eta prozeduraren arabera.

ESPLren 43. artikulua ezartzen duenez, zuzenbide pribatuko erakunde publiko bat sortzen duen legeak edo, gure kasuan gertatzen den moduan, erakunde autonomo bat zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzen duen legeak hasierako jarduketa-plan bat barne hartu behar du, eta jarduketa-plan horrek gutxienez alderdi hauek bildu beharko ditu:

“a) Entearen helburuaren edo xedearen adierazpen zehatza: organismo publiko berri bat sortzea justifikatzeko arrazoiak zehaztu behar dira eta organismo horrek izango dituen helburuak adierazi. Bestalde, helburu horiek nahikoak eta egokiak direla justifikatu behar da, bai eta helburuak neurtzeko adierazleak eta haiek lortzeko egingo den urte anitzeko programazio estrategikoa ere. Horretarako erabiliko diren bitarteko ekonomikoak eta langileak ere adierazi beharko dira, eta, langileei dagokienez, zehaztu egin beharko da lanpostuak nola beteko diren, langileak nondik ekarriko diren, kostuak zenbatekoak diren, zein diren ordainsariak eta kalte-ordainak, eta organismoaren jarduera zer denbora-esparrutan garatzea aurreikusten den. Era berean, betetze-mailari lotutako ondorioak ere adierazi beharko dira.

b) Memoria bat, egiaztatzen duena komenigarria eta egokia dela organoa sortzea, haren zereginak bete ditzakeen beste organorik ez dagoelako. Memoria horretan, gainera,

egiazatu behar da organo berria sortuta ez dela bikoiztasunik gertatzen lehendik dagoen beste edozein organo edo entitatek egiten duen jarduerarekin.

c) Proposatzen diren forma juridikoa eta antolaketa-forma, baztertu diren gainerako antolaketa-forma juridiko alternatiboen balorazio-azterketa eta proposatzen den antolaketa-forma juridikoak Autonomia Erkidegoaren antolaketan duen eraginaren analisia.

d) Aukeratu den antolaketa-egituraren zergatikoak, zehaztuz gobernu- edo zuzendaritza- organoak eta haren funtzionamendurako behar diren giza baliabideen aurreikuspena.

e) Plan estrategikoa, non zehaztuko baitira helburu zehatzak eta jarduera-ildoak.

f) Funtzionatzeko beharko diren giza baliabideen aurreikuspena, funtzio publikoaren arloko eskumena duen sailaren titularraren txosten loteslearekin.

g) Funtzionatzeko beharko diren informazio-teknologiaren arloko baliabideen aurreikuspenak.

h) Ekonomia- eta finantza-azterketa, justifikatzen duena aurreikusi den hasierako zuzkidura nahikoa dela jarduerari ekiteko eta, halaber, justifikatzen duena etorkizuneko konpromisoak daudela jarduerak, gutxienez eta oro har, bost urtez jarraitzea bermatzeko. Azterketak, gainera, berariazko erreferentzia egin beharko die gastu eta inbertsioen iturriari eta zuzkidurak Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorretan izango duen eraginari”.

Bestalde, Enpleguaren Euskal Legearen Aurreproiektuak bere Bigarren Xedapen Gehigarrian aurreikusten du Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua administrazio-erakunde autonomoa Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzea.

Horrela, Enpleguaren Euskal Legearekin batera garatzen den dokumentu honek, ESPLren 43.3 artikuluan aurreikusitako tramitea betetzen du, eta bertan aipatzen den Hasierako Jarduketara Plana osatzen du. Ondoren azalduko da Plan horren edukia.

1. LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUAREN XEDEA ETA HELBURUAK ETA HAREN NAHIKOTASUNAREN EDO EGOKITASUNAREN JUSTIFIKAZIOA (ESPLren 43.3.a artikulua)

1.1 LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUAREN XEDEA ETA HELBURUA

Sortu zenetik, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua laguntzen ari da lan duina izateko eskubidearen erabateko garapenean eta langileen enplegarritasuna bermatzen eta enpresen

eskakizunetara egokitutako langileen beharrak estaltzen eraginkortasunez lagunduko duen lan-merkatuaren sorreran.

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren xedea eta helburua, eta eskumen-esparrua, ez dira aldatuko planteatutako eraldatze-prozesuaren ondorioz. Izatez, prozesu horrek lehendik dauden bi arloren inguruan hedatzen jarraituko du:

- a) Prestazio ekonomikoa (diru-sarreraren bermea eta bizitzeko gutxieneko diru-sarrera)
- b) Enplegu-zerbitzugintza bera.

Edonola ere, dokumentu honetan justifikatuko denaren arabera, eta faktore anitz tarteko, erakundea gaur egun administrazio-zurruntasunak hertsatuta eta mugatuta dago, eta bere jarduera diru-sarrerak bermatzeko errentaren kudeaketan eta dirulaguntzen inguruko jardueran oinarritzen da. Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuan gertatzen ari den eraldaketaren abiapuntua erakundea berrantolatzeko eta eraldatzeko beharra izan da, betiere Europar Batasunaren helburuak eta estandarrak bete ahal izan daitezen eta enplegu-zerbitzugintza sustatu eta gara dadin, erantzun arin eta malguen bidez.

Ildo horretan, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua ezin da prestazioak eta dirulaguntzak kudeatzeko tresna hutsa izan; aitzitik, enplegu-politika aktiboak sustatzeko eta bultzatzeko tresna izan behar du, kudeaketa eraginkorrago eta efizienteago baten bidez, kalitateko enpleguan oinarritutako gizarte- eta lurralde-kohesiorako eta -ongizaterako tresna bihur dadin.

Bere helburuak betetze aldera, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak printzipio hauetara egokitzen du bere jarduna: bere jarduketan gardentasuna, aukera-berdintasuna eta diskriminaziorik eza; beste politika publiko batzuekiko koherentziaren etengabeko bilaketa; funtzionamenduaren arrazionalizazioaren, eraginkortasunaren eta efizientziaren bilaketa; tokiko errealitaterako egokitzapena; zerbitzuen kalitatea eta arreta pertsonalizatua, funtzio publikoak doan izatea eta gizarte-eragileekin etengabeko elkarrizketa izatea.

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak, printzipio horiek garatzean, pertsonen lan-munduratzera eta ekintzailatzera bideratutako zerbitzuaren eraginkortasuna eta efizientzia zaintzen du, bere estatutueta xedatutakoarekin bat etorritik. Horretarako, zehatz-mehatz ezagutu eta ase behar ditu: produkzio-ehunaren beharrak; programen kalitatea eta langileei eta enpresei eskaintzen zaizkien zerbitzuen kalitatea —helburuak, ebaluazio-sistemak eta etengabeko hobekuntza ezarritik—; berrikuntzaren sustapena; pertsonen eta enpresen erantzukidetasuna; enplegu-politiken integritatea, osagarritasuna eta koordinazioa; eta jarduketan zeharkakotasuna, zerbitzua hobetzen laguntzen duten eragile publiko eta pribatu guztien integrazioa eta sinergia erraztu dadin.

Era berean, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren helburua da bere zerbitzuen erabiltzaile diren pertsonentzako arreta-sistema modernizatzea eta informazioaren eta komunikazioaren teknologia berriak sartzea.

Azken finean, proposatzen den Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren izaera juridikoaren aldaketak ez du erakundearen xedea eta helburua aldatzen. Edonola ere, esperientziak erakutsi du erakundea eraberritu behar dela —erakundearen izaera eta konfigurazio juridikoa eraldatzearen bidetik— eta eraberritze horrek Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren helburuen lorpena bermatu behar duela. Ildo horretan, ondoren, eraldaketa hori babesten duten arrazoiak garatzen dira.

1.2 LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA ZUZENBIDE PRIBATUKO ERAKUNDE PUBLIKO BIHURTZEAREN JUSTIFIKAZIOA ETA HAREN HELBURUAK.

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua, gaur egun, berezko nortasun juridikoa eta jarduteko ahalmen osoa duen administrazio-erakunde autonomo gisa dago eratuta, eta enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako Sailari atxikitzen zaio.

Erakunde autonomoak izaera publikoa duten eta Administrazio Orokorrak bereizitako nortasun juridikoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko erakunde instituzionalak dira, esleitzen zaizkien funtzio eta zerbitzu publikoak deszentralizazio-araubidean betetzen dituztenak eta administrazio-zuzenbideari jarraitzen diotenak. Erakunde horiek esleitzen zaizkien funtzioak eta zerbitzuak kudeaketa-autonomiaz garatzen dituzte eta administrazio-ahalmenak balia ditzakete, desjabetzearena izan ezik.

Hala ere, erakundeak gaur egungo konfigurazio juridikoaren arabera duen funtzionamenduak agerian utzi du guztiz premiazkoa dela erakundea eraldatzea, funtzionamendua hobetu eta indartu dadin, efizientego bihur dadin eta, hartara, bere helburuak lortzen lagun dezan. Gero aztertuko den moduan, eraldaketa-premia hori erakundearen enpleguaren arloko zerbitzugintza hobetzean eta indartzean datza. Horretarako, bereziki garrantzitsua da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren ardatz-elementuei aplikatzekoa zaien araubidea, hala nola haren kudeaketari eta langileei aplikatzekoa edo kontabilitate- eta kontrol ekonomiko-finantzarioari aplikatzekoa.

Gogoeta sakon baten emaitza gisa, eta, honako dokumentu honen hurrengo ataletan aipatuko denaren arabera, eraldaketa horri ekiteko hainbat alternatiba baloratu ondoren, behar-beharrezkotzat jotzen da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzea, esleitutako funtzioak eta eskumenak kontuan hartuta.

Zuzenbide pribatuko erakunde publikoak Euskal Autonomia Erkidegoko izaera publikoko erakunde instituzionalak dira, eta zerbitzu publikoak egitea edo kudeatzea eskatzen zaie edo

kontraprestazioa jaso dezaketen interes publikoko ondasunak produzitzea. Euskal Sektore Publikoaren Legeak (ESPL) onartzen duenez, erakunde horiek administrazio-ahalmenak ere balia ditzakete, desjabetze-ahala izan ezik, baldin eta haien sortze-arauan agintzen bazaie. Arau horretan, erakundeko zein organori esleitzen zaizkion zehaztu beharko da.

Esan beharrik ere ez dago erakunde autonomoari eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoari esleitutako funtzioen arteko bereizketa ez dela argia; aitzitik, ñabardura ugari dagoela. Agindu horrek hitzez hitz dioenari jarraikiz, adieraz daiteke zuzenbide pribatuko erakunde publikoen elementu prototipikoetako bat dela kontraprestazioa izan dezaketen zerbitzuak egiteko jarduerak egitea, edo zerbitzu publikoak kudeatzeko jarduerak edo ondasunak produzitzeko jarduerak egitea.

Aurrekoa kontuan hartuta, aditzera eman daiteke Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren eraldaketa-prozesuak ez duela eraginik izango gaur egun erakundeari esleitutako zerbitzuetan eta funtzioetan, eta zerbitzu eta funtzio horiek zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren izaera berriarekin garatzen jarraitu ahal izango direla, nahiz eta izaera juridikoa aldatzen den; izatez, irudi berriaren mende, erakundeak eraginkortasun eta efizientzia handiagoz egin ahal izango ditu zerbitzu eta funtzio horiek, gisa horretako erakundeen kudeaketa-eredu malguagoari eta arinagoari esker.

1.2.1 Aurrekari garrantzitsuak

Ez dugu ahaztu behar, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua, hasiera-hasieratik, sortu zela zuzenbide pribatuaren mende dagoen erakunde gisa.

Hain zuzen ere, maiatzaren 11ko 142/1993 Dekretua (*Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioari prestakuntza eta enplegua sustatzeko akzioakoko baltzu publikoa —Egailan SA, egungo Enplegu Zerbitzu Publikoaren aurrekaria— sortzeko baimena ematen dion Dekretua*) onartu zenetik, legegileak beharrezkotzat jo zuen zuzenbide pribatuaren mende dagoen erakunde batengana jotzea enplegu-politika publiko baten aplikazio eraginkorra berma dadin; izatez, erabilgarriagoa eta egokiagoa da erakundeari esleitutako helburuei lotutako zerbitzu publikoak behar bezala egiteko, zuzenbide publikoaren mende dauden sektore publikoko erakundeen funtzionamendu okerragoaren aurka.

Halaxe berretsi zen gero, Euskal Autonomia Erkidegoko 2010eko ekitaldiko Aurrekontu Orokorrak onartu zituen Legearen bidez (abenduaren 23ko 2/2009 Legea). Lege horren indarrez sortu zen Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua. Zuzenbide pribatuko erakunde publiko gisa eratu zen, nortasun juridiko propioarekin eta bere helburuak betetzeko jardun-gaitasun osoarekin. Enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzako Sailari atxiki zitzaion.

Horrenbestez, ez dago soberan gogoraraztea Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak bere gain hartzen zituen eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoen berezko araubide juridikoaren mende egotea justifikatzen zuten funtzioetako batzuk:

- Batetik, **ahalmen publikotzat** jo ohi direnak (enplegu-agentziak baimentzea, enpleguaren eta langabeziaren inguruko gaietako zigor-ahalmena baliatzea, enplegu-eskatzaileen erregistroa eramatea, eta abar).
- Bestetik, erabat publiko gisa kataloga daitezkeen arren, aginpiderik ez duten **zerbitzuak** (lan-orientazioa, lan-merkatuko aldagaien prospekzioa eta informazioa, lanerako profilen eta lanbide-eskakizunen bilakaera, lan-bitartekaritzaren kudeaketa, eta abar).

Ondoren, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren Legearen bidez (urriaren 13ko 3/2011 Legea), esleitu zitzaion Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuari gaur egun duen izaera juridikoa, zuzenbide publikoaren eta haren kontrolen mende dagoen erakunde autonomoaren izaera juridikoa. Dena dela, ezin da alde batera utzi erabaki hori hartzeko arrazoa gainerako autonomia-erkidegoek hartutako enplegu-zerbitzu publikoen pertsonifikazioaren arloko konparazio batean oinarritzen zela, eta edozein zerbitzu publikoren gune funtzionalak bere izaera naturala duela, legearen zioen azalpenean berariaz aipatzen den bezalaxe.

Baieztapen horiek, gutxienez, ñabartu egin behar dira; izan ere, tradizio konparatua inspirazio-iturri izan daiteke, baina inoiz ez sektore publikoaren legezotasun- edo antolaketa-errekerimendu bat. Enplegu-zerbitzu publikoa berez erakunde autonomotzat jotzea motibaziorik gabeko baieztapen bat besterik ez da, eta, itxuraz, alde batera uzten du, ahalmen publikoak erabiltzea eskatzen duten funtzioak sustatu eta garatzearekin batera (funts publikoen kudeaketa, adibidez), enplegu-zerbitzu publikoek beste munta bateko zerbitzuekin lotzen diren ahalmen publikoak ere sustatu eta garatu behar dituztela, hala nola lan-orientazioa eta lan-bitartekaritza. Bestelako ahalmen publiko horiek, aurrerago esango denez, sustatu beharko dira kalitatera, integrazioa eta berdintasunera bideratuko den enplegu-politika publiko efizienteagoa eta jasangarriagoa lortzera begira; izatez, enplegu-politika publiko horiek prestakuntzarako eta aktibaziorako eskubide subjektiboaren aitortzari heltzen diote, enplegua Euskadiren aurrerapenerako eta gizarte-kohesiorako baliagarria izan dadin.

Euskal Enplegu Sistemaren eta Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren Legearen Aurreproiektuak ere gogoeta hori jaso zuen —aurreko legealdian Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak sustatutako ekimena izan zen—. Oraingo honetan, berriz ere, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde publiko gisa eratzea erabaki zen, eta definitutako harreman

funtzionala ez zen, funtsean, 3/2011 Legean zehaztutako harreman funtzionalaz bestelakoa, ezta 2/2009 Legearen bigarren xedapen gehigarrian ezarritakoaz bestelakoa ere.

Azkenik, hasierako jarduketa-plan hau biltzen duen Enpleguaren Euskal Legeak, azaldutako aurrekari eta tradizioa arauemailearekin bat etorriz, berriro ere erabaki du Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde publiko gisa eratzea.

Zehazki, Aurreproiektu horren Zioen Azalpenak honako hau ematen du aditzera:

“Legeak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren pertsonifikazio juridikoa berregituratzen du, Euskal Sektore Publikoaren maitzaren 12ko 3/2022 Legearen 53.3 artikuluan xedatutakoaren arabera, eta zuzenbide pribatuko entitate publiko gisa konfiguratzen du. Horrek malgutasun, dinamismo eta espezializazio profesional handiagoa emango dio enplegu-zerbitzuen prestazioari. Izan ere, enplegu-zerbitzuaren funtzio prototipikoek ez dute eskatzen funtzionario publikoei funtzio hori egikaritzeko erreserba egitea, eta ez dute behar zuzenbide publikoari lotutako eskumen guztiak betetzea.

Lanbide- Euskal Enplegu Zerbitzuak gaitasun handiagoa behar du merkatuaren premietara egokitzeko. Bere oinarrizko helburua enplegu-zerbitzuak ematea da. Hala eta guztiz ere, baliorik kendu gabe sustapen-ekintzari, kontrolari eta ikuskapenari lotutako ahalak erabiltzeko eskumenari, zerbitzu horiek ez daukate aginpiderik; aitzitik, funtsezko autonomia-tarte bat eskatzen dute, entitateari jarduteko eta esku hartzeko aukera emango diona eraginkortasun-, espezializazio- eta kudeaketa-modu arinen parametroetatik abiatuta”.

Ikus daitekeenez, enplegu-zerbitzuari malgutasun, dinamismo eta espezializazio profesional handiagoa emate aldera, berriro hartu da aintzat Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren izaera juridikoa izatea. Izan ere, jarduera hori da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren “oinarrizko xedea”, nahiz eta ez den administrazio-ahalmentzat jotzen. Ildo horretatik, **enplegu-politika aktiboak funtsezko giltzarria dira langile okupatuen eta langabeen lanbide-kualifikazioa hobetzeko, eta eraldatze-palanka gisa ere konfiguratzen dira, enpresak eta ekoizpen-sektoreak egoki daitezen erraztuz.**

1.2.2 Europar Batasunaren gomendioak, Euskal Enplegu Estrategia (2030) eta Lanbide Hobetzen plana

Espainiako 2019ko Erreformen Programa Nazionalari buruzko Europar Batasuneko Kontseiluaren Gomendioak, Kontseiluak Espainiako 2019ko Egonkortasun Programari buruzko irizpena ematen duenak, enplegu-zerbitzu publikoen funtzioetan oinarritzen ditu bere gomendioetako batzuk. Funtzio horiek hurrengo gomendioetan jasota daude.

Gomendioaren abiapuntua honako hau da: enplegu-zerbitzu publikoek enplegu-lanpostu hutsen proportzio txiki bat besterik ez dute tramitatzen eta, hartara, neurriak hartu behar dira enpleguaren eta lanaren bilaketaren erabilera hobetzeko eta enplegu-eskatzailleak enplegu-emaileekin harremanetan jartzera begira egin beharreko profilak prestatzeko. Helburu horiei gehitu behar zaie enplegu-zerbitzu publikoen eta gizarte-zerbitzuen arteko lotura egokia lortu beharra.

Azken batean, Gomendioak enplegu-zerbitzu publikoak modernizatzearen alde egiten du, eta, lan-merkatuan eragina duten beste neurri batzuekin batera, laguntzen du langileen enplegarritasuna eta moldagarritasuna hobetzen, hazten, lan-merkatuko trantsizioak leuntzen eta, beraz, produktibitatea sustatzen.

Nahiz eta egia den enplegu-zerbitzu publikoak berriro beharrenden diagnostikoak ez duen aurrez zerbitzu horien izaera juridikoa zehazten, Gomendioaren irakurketak aukera ematen du zerbitzu horien funtzionamendu egokirako aintzat hartu beharreko parametroak identifikatzeko. Parametro horiek betetzea bermatu beharko da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren konfigurazio juridikoaren eta antolaketaren bidez, hau da, zerbitzua egiteko malgutasunaren eta bizkortasunaren bidez, merkatuaren beharretara egokitzeko gaitasunaren bidez, tarteko zerbitzuak (profilen identifikazioa, orientazioa, prestakuntza, eta abar) konfiguratzeko lankidetzara publiko eta pribatuaren bidez, eta erabiltzaileei zerbitzuak egitearen bidez. Parametro horiei guztiei errazago ekin dakieke zuzenbide pribatuko erakunde baten iruditik, dokumentu honetan bertan aditzera ematen diren arrazoiengatik.

Bestalde, kontuan hartu behar dira, halaber, enplegu-zerbitzu publikoaren arloan onartutako ekintza-ildo estrategikoak, horien ikuspegia bat baitator aipatutako Europako gomendioekin. Ildo horretan, Euskal Enplegu Estrategia 2030 (**EEE 2030**) aipatu behar da. Estrategia hori, era berean, bat dator gobernu-programaren ardatzekin, BERPIZTU programarekin, Espainiako Gobernu diseinatzen ari den strategiarekin berarekin, Next Generation EU proiektuarekin eta Nazio Batuen Garapen Jasangarrirako Helburuekin —lan duinari eta hazkunde ekonomikoari dagokionez—. Estrategia horrek Administrazioei eskatzen die enplegu-zerbitzu publiko eragileak diseinatzea eta kalitateko enplegua bermatuko duten formula ekonomiko berritzaileen, jasangarrien eta inklusiboen aldeko apustua egitea.

Euskal Enplegu Estrategiak Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguari eta Euskal Enplegu Sistemari buruzko diagnostiko estrategikoa egiten du, honako ahulezia hauek hauteman dituen AMIA (Ahuleziak, Mehatxuak, Indarrak eta Aukerak) analisi baten bidez: *“DSBERen kudeaketa lantzen duen Euskal Enplegu Zerbitzua. Kasu horretan, administrazioak asko mugatzen ditu horren funtzioak. Lanean txertatzeari eta enpresei zerbitzuak emateari dagokionez, Lanbidek ez du lortu ondo antolatzea, eta, kasu horretan, diru-laguntzen deialdien garrantzia gehiegizkotzat*

jotzen da”. Egiaztatu da, nolana ere, maila instituzionalean, eta funtsezko gainerako eragilean artean, adostasun zabala dagoela euskal enplegu-zerbitzua berrantolatzeko eta eraldatzeko premiaren inguruan.

Horri dagokionez, Euskal Enplegu Estrategiaren (2030) 3.6 gako estrategikoak, kalitateko enplegu inklusiboan aurrera egin dadin, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua hobetzeko eta eraldatzeko beharra identifikatzen du, Euskal Enplegu Sistemaren tresna publiko nagusi gisa. Zehazki hau identifikatzen da: *“Eragileak ados daude Lanbide asko hobetu behar dela, eta hori etorkizuneko Euskal Enplegu Sistemaren Legearen bidez kudeatuko da. “Lanbide berri” batek antolakuntza kultura berri bat ezarri beharko du, buruzagitza eredu berri bat, Lurralde bakoitzeko Lanbideren Bulegoak koordinatzeko eta “zerbitzua”-ren orientazioa sustatzeko. Horrez gain, aro berri honetarako egitura juridiko egokia hautatu beharko da”*.

Gako estrategikoez gain, Euskal Enplegu Estrategiak (2030) zenbait “proiektu traktore” identifikatzen ditu, eta horien garapena lehentasunezko zat jotzen da dokumentuan definitutako helburuak beteko badira. Horrela, *“3. Proiektu traktorea: Lanbide Hobetzen”* proiektu traktoreak aurreikusten du Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzua zenbait azpiproiektutan oinarrituta hobetzea, Euskal Enplegu Sistemaren tresna publiko nagusi den heinean. Azpiproiektu horien artean hauek nabarmentzen dira:

- *Lanbideren antolakuntza eta lege eraldaketa, erantzun malguak eta azkarrak emateko gai den zerbitzu publiko bat izan dadin.*
- *Bulego birtuala (e-Lanbide). Lanbideren barruko (kudeaketari dagokionez) eta kanpoko (arreta eta zerbitzuak) digitalizazioaren aldeko apustua.*
- *Lanbide Sarea, erakunde kolaboratzaileen sarea Euskal Enplegu Sistema osatzen duten eragilean gaitasunak ahal den heinean baliatzeko eta ahalik eta zerbitzu eraginkorrenak eskaintzeko.*
- *Lanbide Irekia, gobernantza irekiago baten alde egin, gardentasuna, kontu ematea eta datuak erakustea Lanbideren antolaketa kulturaren elementu nagusitzat jotz.*
- *Enpresentzako Zerbitzuen Zerrenda garatu, enpresak ere Lanbideren “bezero” garrantzitsutzat hartuz.*
- *Langileei zuzendutako Zerbitzuen Zerrenda garatu, haien trebakuntza eta laguntza indartzeko eta haien garapen pertsonal eta profesionala sustatzeko, trebakuntzan*

oinarrituta, eta konpetentzia ez formalen aitortza ahalbidetuko duten mekanismoak kontuan hartuta.

Hala, Euskal Enplegu Estrategiak (2030) Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren egungo kudeaketa-ereduaren gabeziak nabarmendu ditu, eta erakundea eraldatzearen alde egin du, gaur egungo egiturarekin gauzatu ezin den kudeaketa eraginkorragoa lor dadin. Horregatik, egoera hori aldatu beharra dago, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren egungo forma juridikoa birkonfiguratzearen eta erakunde moderno, berritzaile eta eraginkor bihurtzearen bidetik, gai izan dadin enpresei eta pertsoneri beren zerbitzu-zorria ahalik eta hobekien eskaintzeko, gero eta ingurune konplexuagoan eta ezezagunagoan.

Bestalde, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko Administrazio Kontseiluak **Lanbide Hobetzen** plana onartu zuen 2021eko azaroaren 11n. Plan horrek Enplegu Zerbitzu Publikoa eraldatu eta hobetzeko eredu bat proposatzen du, eta eredu horrek aldatetako eragingo ditu zerbitzuaren antolakuntzan, arretan, esku-hartzean, prestakuntzan eta orientazioan.

Lanbide Hobetzen Planak barne hartzen duen AMIA (Ahuleziak, Mehatxuak, Indarrak eta Aukerak) analisiaren arabera, zerbitzuen katalogoa eta zerbitzuaren balio erantsia, batez ere enpresentzat, gehiago definitu behar da, baita argitara eman ere. Arreta berezia jarri behar zaio zerbitzu horiek erabiltzen dituzten bulegoen eta pertsonen beharrak aintzat hartuko dituen arreta-eredu bati ekiteari, lurraldeen eta pertsonen arteko desberdintasunetara egoki dadin.

Era berean, Planak aditzera ematen du Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak presentzia urria duela edozein enplegu-zerbitzu publikoren adierazgarri diren bi zerbitzu estrategikotan —orientazioan eta bitartekaritzan—, eta zerbitzua sistematikoki bideratzen zaiela erakunde laguntzaileei; beraz, saihestu egiten da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren helburu nagusia: Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-zerbitzuen hornitzaile nagusi izatea.

Azkenik, Lanbideren 2022–2026 aldirako Plan Estrategikoak, hein handiagoan hedatzen du *Lanbide Hobetzen* planak zirriborrotutako eraldaketa-eredua. Planak konplexutasun handiko testuinguru sozioekonomikoa erakusten du. Testuinguru horretan, agerikoa da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua gero eta gehiago egokitu behar dela testuinguru aldakorrera, eta herritarren eragile sozioekonomikoen eta, oro har, gizartearen eskaerei erantzun behar diela, eta, horretarako, bere gaitasunak eta eskainitako zerbitzuak hobetu behar dituela.

Lanbideren 2022–2026 aldirako Plan Estrategikoaren AMIA analisiak aditzera ematen du erakundearen baliabideetako asko tramitaziora eta kudeaketara bideratzen direla, batik bat diru-sarrerak bermatzeko errentaren tramitaziora eta kudeaketara, eta horrek malgutasun txikia ematen dio Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuari. **Era berean, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua antolakuntza- eta teknologia-mailan eraldatzeko beharraren ideia indartu da; izan ere, erakunde hori hein handiagoan bideratu beharko da zerbitzu arin, efiziente eta eraginkorra**

egitera. Horretarako, askotariko erabiltzaileen beharrei erantzun beharko die, enpresak izango ditu jomuga eta enpresei behar duten arintasunez erantzun beharko die. Epe luzerako helburu hori eraginkortasunez lor daiteke malgutasun handiagoa emango duen irudi juridiko batekin: zuzenbide pribatuko erakunde publikoa.

Diagnostiko estrategiko horretatik abiatuta, dokumentu honetan definitzen dira erakundearen etorkizuneko helburuak, identifikatutako premiei erantzun nahi dieten helburuak. Hauek dira:

1. Lanbide - Euskal Enplegu zerbitzua ezartzea politika aktiboetarako (errenta; prestakuntza; enpleguak eskuratzea, mantentzea eta hobetzea; eta lan-munduratzeara) eskubide subjektiboa bermatzen duen erakunde gisa.
2. Kalitateko lan-merkatua dinamizatuko duen zerbitzu-eredu proaktiboa bere egitea.
3. Zerbitzurako bokazioan oinarritutako kudeaketa-eredua ezartzea.
4. Prospekzioaren eta Orientazioaren inguruan esku hartuko duen eta, beharrezkoa denean, lagunduko duen eredu berria eratzea.
5. Kolektibo eta egoera zaurgarrienei lehentasunezko arreta ematea.
6. Erakunde laguntzaileekin itunak egiteko eredu bat tramitatzea eta diruz laguntzea jarduera nagusi duen eredutik abiatuta, trantsizioa egitea, beharrezkoa denean deialdien eredu utzi gabe.
7. Arreta-eredu espezializatuagoa eta pertsonalizatuagoa zehaztea eta ezartzea.
8. Politikek pertsonak —haien bizitza osoan— eta enpresak ardatz hartzea.
9. Finkatutako helburuak lortzea ahalbidetuko duten programa berritzaileak garatzea.
10. Emaitzen lorpen-maila eta efizientzia-maila neurtuko dituen emaitzetan oinarritutako ebaluazio-eredua ezartzea.
11. Talentuaren atxikipena eta erakarpena erraztea.
12. Antolamendu-egitura berriro definitzea, premia berrietara egokitzen dela berma dadin.

Horrenbestez, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzea behar eta aukera bat da, funtsezko erreforma- eta hobekuntza-premia guztiei erantzungo dien enplegu-zerbitzu modernoago, efizienteago, eraginkorrago eta digitalizatuago bihur dadin.

1.3 HELBURUAK NEURTZEKO ADIERAZLEAK

Testuinguru sozioekonomiko aldakorrera eta herritarren, eragile sozioekonomikoen eta, oro har, gizartearen eskaeretara egokitzeko aurrez identifikatutako beharrari erantzute aldera, eta Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuarentzat zehaztutako helburuei dagokienez, zenbait neurketa-adierazle planteatzen dira, haren eskumenak eta eskaintzen dituen zerbitzuak hobetzeko. Adierazle horiei esker, Lanbideren Plan Estrategikoan (2022–2026) zehaztutako jarduketan ezarpen-maila neurtu nahi da, erakundearen helburuak betetzen direla ziurta dadin. Hori dela eta, Planean diseinatutako ardatzen eta proiektuen arabera egituratu dira adierazleak, hurrengo taulan ikus daitekeenez.

1. taula. Lanbideren Plan Estrategikoaren (2022-2026) jarraipen-adierazleak

1. ardatza: Zerbitzu-eredua	
Proiektua	Adierazleak
P1. Esku hartzeko eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Jasotako enplegu-eskarien gaineko esku-hartzeen ratioa • Programetan eta politiketan parte hartzen dutenen enplegarritasunaren hobekuntza-maila (%)
P2. Arreta-eredu berria	<ul style="list-style-type: none"> • Lan-munduratzeko prozesuan dauden edo prozesua amaitu duten artatutako pertsonen kop. • Urtean bikaintasunez gainditutako kalitateko barne-auditorien %a (ereduaren ezarpena) • Jasotako arretarekiko gogobetetasun-maila (%) • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuarekiko gogobetetasun-maila (%)
P3. Pertsonentzako zerbitzuen zorroa	<ul style="list-style-type: none"> • Pertsona eskatzaileei eskainitako zerbitzu berrien kop. • Bezero diren pertsonen zerbitzu-zorroarekiko gogobetetasun-maila (%)
P4. Enpresentzako zerbitzu-zorroa	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikatutako premietan oinarrituta enpresei eskaintzen zaizkien zerbitzu berrien kop. • Bezero diren enpresen zerbitzu-zorroarekiko gogobetetasun-maila (%)
P5. Orientazio integraleko zerbitzu-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Orientazio-zerbitzuaren erabiltzaile diren pertsonen kop., erabiltzaile guztiei dagokienez (Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzura jo duten pertsonak) • Orientazio-zerbitzutik beste erakunde edo instituzio batzuetara bideratutako pertsonen kop. • Ikaskuntza- eta/edo enplegu-helburua lortu duten pertsona erabiltzaileen %a
P6. Bitartekaritza-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Enplegu-eskaintzetan izena eman duten eskatzaile guztien gaineko %a • Egindako bitartekaritzen kop. • Eskaintza erakartzeko abian jarritako ekimenen kopurua eta mota
P7. Prestakuntza-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Ikastetxeen Euskal Erregistroan akreditatuta dauden ikastetxeen kop. • Planifikatutako eta egikaritutako prestakuntza-ekintzen kop. • Pertsona parte-hartzaileen kop. • Programetan parte hartzen duten enpresen kop. • Ikastetxeei egindako ikuskapenen kopurua eta ikastetxe guztiekiko estaldura

	<ul style="list-style-type: none"> • Pertsona erabiltzaileen gogobetetasuna-maila (%), prestakuntza ekintzei dagokienez • Prestakuntzaren ondorengo enplegarritasun-maila (%)
P8. Prospekzio-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Prospekzio eta Informazio Sistemak emandako informazioan oinarrituta abian diren programen eta neurrien kop. • Publiko hartzailearen gogobetetasunaren adierazlea • Hautemandako prestakuntza-premien kop. • Hautemandako enplegu betegabeen kop. • Hautemandako gorako eta beherako bidean dauden sektore eta konpetentzien kop. • Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko Prospekzio Zerbitzuak enpresei egindako bisiten kop. • Informazio kualifikatua lortzearekin eta sortzearekin lotzen diren ekimenen kop. (Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko, klusterretako eta elkarteetako, estatistika-ekipamenduetako eta Gobernuaren analisietako jardueren ondoriozko dokumentuak, bisitak, etab.)
P9. Prozesu-mapa	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentatutako prozesuen %a • Prozesu-mapa sortu ondoren, prozesu bakoitzean emandako denbora
P12. Kudeaketaren kalitate-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren kalitate-eredua ebaluatzeko sistemaren ezarpen-maila • Ebaluazio-sistema onartzen duten prozesuen %a • Zerbitzu-zorroaren pertsona eta enpresa erabiltzaileen gogobetetasun-maila
P13. Prestakuntza-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Aldizkako jarraipen- eta ebaluazio-prozesuen %a • Ebaluazio-ereduaren emaitzen bidez aplikatutako hobekuntza-ondorioen %a • Zerbitzu-zorroaren pertsona eta enpresa erabiltzaileen gogobetetasun-maila
P25. Informazio-zerbitzu pertsonalizatuen eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Bezeroen autonomia-maila, tramiteak Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren web-orriaren bidez egitean • Premien eta erantzunen egokitzapenaren gaineko gogobetetasun-maila • Antolaketaren gaineko gogobetetasun-maila (%)
P26. Profilatze-tresnaren eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Pertsona erabiltzaile profilatuen %a • Pertsona erabiltzaileen enplegarritasunaren hobekuntza-maila (%) • Orientatzailearen rolaen gogobetetasun-maila (%)

<p>P27. Konpetentzien ebaluazio-eredua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Konpetentziak ebaluatuta dituzten pertsona erabiltzaileen %a • Pertsona horien enplegarritasunaren hobekuntza-maila (%) • Konpetentzien ebaluazioaren ondoren, eskaintzen profilararen egokitzapenean izandako hobekuntza-maila (%) • Konpetentziak hobetzeko planteatutako eta egindako prestakuntzen %a
<p>P28. Lan-historia bakarraren eredua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Deribatutako pertsona erabiltzaileen %a • Pertsona horien enplegarritasunaren hobekuntza-maila (%)
<p>2. ardatza: Antolamendu-egituraren eredua</p>	
<p>Proiektua</p>	<p>Adierazleak</p>
<p>P10. Dinamika berritzaileen ezarpena</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antolamenduan bere gain hartutako dinamiken kop. • Dinamiken emaitzarekiko gogobetetasun-maila • Dinamika berritzaileen erabileraren ondoriozko prozesuen hobekuntza-maila
<p>P14. Zuzendaritzen berrantolamendua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antolamenduan dauden zuzendaritzen kop.
<p>P15. Zerbitzuen eta arloen berrantolamendua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuan sortutako funtzio eta postu berrien kop. • Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko postuen funtzioen kop. • Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren dimentsionamenduan izandako aldaketen kop. • Funtzioetan eta dimentsionamenduan izandako aldaketen eraginpean dagoen plantillaren %a
<p>P16. Koordinazio eta Komunikazio Unitatearen sorrera</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unitatearen sorreraren ondoren, arlo bakoitzaren komunikazio-prozesuen kop. • Koordinazioarekin lotzen diren prozesuetan lortutako efizientziaren gehikuntza (%)
<p>P17. Lurralde-bulegoen eta enplegu-bulegoen berrantolamendua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artatutako erabiltzaileen %a (aurreko antolamenduaren aldean) eta emandako denbora • Egindako tramiteen eta emandako denboren kop. • Langile lan-kontratudunen eta erabiltzaileen gogobetetasun-maila (%)

<p>P18. Langileen prestakuntza eta birziklatzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ezarritako prestakuntza-planen kop. • Prestakuntza jaso duten langileen estaldura • Prestakuntza egin duten langileek lanak egiteko lortutako gaikuntzarekin duten gogobetetze-maila (%) • Prestakuntzen ondoren ebaluazio positiboak dituzten enplegatuen estaldura
<p>P19. Lanpostu-zerrendaren egokitzapena eta aldaketa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lanpostu-zerrendaren egokitzapenarekin eta aldaketarekin erantzundako premien %a • Lanpostu-zerrendaren ezarpen-maila (%) • Organigrama berriaren ezarpena • Langileen txandakatzearen murrizketa-maila (%)
<p>3. ardatza: Eraldaketa digitalaren eredia</p>	
<p>Proiektua</p>	<p>Adierazleak</p>
<p>P11. Datuaren gobernantza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erabilitako datuaren gobernu-tresnen ezarpen-maila • Plan sistematizatueto ebaluazio-prozesuen %a • Datuen hiztegiotako/glosarioetako adierazleen kop.
<p>P20. Eraldaketa digitaleko bulego estrategikoaren eredia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bulegoak kudeatzen dituen prozesuen %a • Kudeatutako proiektu berritzaileen %a • Bulegotik egindako kudeaketaren ondorioz gehitutako efizientzia (%)
<p>P21. Kanal orotako eredia eta bulego birtuala</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kanal orotara egokitutako prozesuen kop. • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak kanal ororen bidez kudeatutako eskaintzen eta postuen kop. • Kanal birtualen bidez hedatutako eskaintzen eta postuen kop.
<p>4. ardatza: Enpleguaren Euskal Legearen proiektu arauemailerara egokitzea</p>	
<p>Proiektua</p>	<p>Adierazleak</p>
<p>P22. Enpleguaren Euskal Legearen gobernantza-eredua eta euskarri instrumentala</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enplegu-ekosisteman parte hartzen duten eragileen kategorien kop. • Eragileen parte hartzearen maila (prozesuak eta parte hartzearen %a) • Zenbait eragileren artean koordinatutako prozesuen kop. eta eragileen gogobetetasun-maila • Langile lan-kontratudunen eta erabiltzaileen gogobetetasun-maila (%)

<p>P23. Laguntzaileen ezarpena eta kudeaketa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laguntzaileekin kudeatutako prozesu berrien kop. eta laguntzaile berrien kop. • Zerbitzu bakoitza egitean emandako denbora
<p>P24. Leihatila bakar digitala</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leihatilak kudeatutako prozesuen %a • Pertsona erabiltzaileen estaldura • Enpresa erabiltzaileen estaldura • Herritarren enplegarritasun-maila (%) • Eskuragarritasunaren gaineko gogobetetasun-maila (%)
<p>P29. Ikuskapen-eredua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Espedienteetan oinarrituta egindako ikuskapenen ratioa • Erantzundako erreklamazioen edo salaketen kop. • Aurkeztutako neurriak hartzeko eta hasteko proposamenen kop.
<p>P30. Gizarteratzeko eta lan-munduratzeko zerbitzuen koordinazio-eredua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zerbitzuen koordinazioaren ondoren aktibo dauden prozesuen kop. • Prestazioekin lotzen diren helburuen betetze-maila (%):X denboran artatutako pertsona erabiltzaileen %a, kudeatutako espedienteen %a • Lan-munduratzearekin lotutako helburuen betetze-maila (%):Enplegarritasun-maila (%), laneratze-maila (%) • Koordinazioaren bidez kolektibo bakoitzarentzat abian jarritako neurri espezifikoaren %a

1.4 URTE ANITZEKO PROGRAMAZIO ESTRATEGIKOA

Lanbideren Plan Estrategikoan (2022–2026) jasotako jardueren urte anitzeko programazioa zehaztea funtsezkoa da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzurako finkatutako helburu estrategikoak lortuko badira. Ildo horretatik, plan horretarako zehaztutako programazioa azalduko dugu jarraian. Nabarmentzekoa da hasierako urteetan (2022-2023) proiektu eraldatzaileak bultzatzeko egiten den ahalegin handiagoa; izatez, proiektu eraldatzaile horiek zerbitzugintza arindu eta hobetu beharko dute, baita eraginkorrago egin ere, zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzeak dakarren malgutasunari eta arintasunari esker.

2. taula. Lanbideren Plan Estrategikoaren (2022–2026) urte anitzeko programazioa

	urte	2022				2023				2024				2025				2026				
		hiruileko				4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
P.1. Esku hartzeko eredia																						
P.2. Arreta-eredua																						
P.3. Pertsonentzako zerbitzuen zorroa																						
P.4. Enpresentzako zerbitzuen zorroa																						
P.5. Orientazio integraleko zerbitzuaren eredia																						
P.6. Bitartekaritza-eredua																						
P.7. Prestakuntza-eredua																						
P.8. Prospekzio-eredua																						
P.9. Prozesuen mapa																						
P.10. Dinamika berritzaileak ezartzea																						
P.11. Datuaren gobernantza																						
P.12. Kudeaketaren kalitate-eredua																						
P.13. Ebaluazio-eredua																						
P.14. Zuzendaritzak berrantolatzea																						
P.15. Zerbitzuak eta arloak berrantolatzea																						
P.16. Koordinazio eta Komunikazio Unitatea sortzea																						
P.17. Lurralde-bulegoak eta enplegu-bulegoak berrantolatzea																						
P.18. Langileen prestakuntza eta birziklatzea																						
P.19. LPZ egokitzea eta aldatzea																						
P.20. Eraldakuntza digitaleko bulego estrategikoaren eredia																						
P.21. Omnikanalitate-eredua eta bulego birtuala																						
P.22. Euskal enplegu-sarearen gobernantza-eredua eta euskarri instrumentala																						
P.23. Laguntzaileak ezartzea eta kudeatzea																						
P.24. Leihatila digital bakarra																						
P.25. Informazio pertsonalizatuko zerbitzuaren eredia																						
P.26. Profilatze tresnaren eredia																						
P.27. Gaitasunak ebaluatze eredia																						
P.28. Lan-historia bakarraren eredia																						
P.29. Ikusapen-eredua																						
P.30. Gizarteratzeko eta laneratzeko zerbitzuak koordinatzeko eredia																						

3. ERALDAKETAREN KOMENIGARRITASUNA ETA AUKERA. BIKOIZTASUNIK EZA (ESPLren 43.3 b) artikulua)

Gaur egun, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak, erakunde autonomo den heinean, bete behar duen erregulazioa eragotzi egiten dio Lanbideri bere funtzioak behar bezala betetzen, herritarren premiei ezin hobe erantzutea eragotzen dion erregulazio-araubide baten mende baitago.

Egoera hori dela eta, ezinbestekoa da premiazko neurriak hartzea, azaldutako egoerak bideraezin egiten baitu Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak erabat garatu ahal izatea esleitzen zaizkion eskumenak.

Lehen esan bezala, erakundea eraldatzeko beharra bereziki —baina ez soilik— agerikoa egiten da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren elementu egituratzaileetan, hau da, bere langileei aplikatzen zaien araubidean, kontabilitateko eta kontrol ekonomiko-finantzarioko araubidean, eta

erakundearen zerbitzugintza hobetzeko eta indartzeko premian. Ildo horretatik, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren izaera juridikoa zuzenbide pribatuko erakunde publiko gisa berregituratzearen komenigarritasunak eta aukerak azalpen argia du: konfigurazio horrek alderdi horien inguruan ahalbidetzen duen malgutasun handiagoa eta horrek erakundearen helburu nagusia lortzen laguntzea, hau da, enplegu-zerbitzua garatzea eta indartzea, ondoren azalduko den moduan.

Aditzera eman behar da Enpleguaren Euskal Legeak (18. artikulua eta hurrengoak) nortasun juridikorik gabeko Euskal Enplegu Sarea sortzen duela, lankidetzatresna gisa. Sare hori osatzen dute Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak, foru-aldundiek, udalek, toki-erakundeek, beren sektore publikoetako erakundeek eta erakunde laguntzaileek. Edonola ere, eta aurrekoa alde batera utzi gabe, 46. artikulua xedatzen du zenbait arlo Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak berriaz kudeatuko dituela. Zehazki, orientazioaren, laneko prestakuntzaren, bitartekaritzaren eta enplegua ematearen arloko zerbitzuarekin lotzen diren gaiak dira. Zerbitzu horiekiko eskusibotasun horrek agerian uzten du, beste behin ere, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren jarduera eraldatu beharra dagoela. Eraldaketa horrek aldaketa eragin beharko du kudeaketa-ereduan, eta erakundearen funtzio espezifikoak eta adierazgarriak nagusiki sustatu eta garatu beharko ditu. Funtzio horiek nahitaez enplegu-zerbitzuak emateari buruzkoak izan behar dute, prestazio ekonomikoekin lotzen diren jarduerak bazterrean utzi gabe; nolana ere, egungo joera nagusia galdu beharko dute, eta Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua modernizatzeari eta berritzeari ekin beharko diote.

Aurrekoa kontuan hartuta, ondoren, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua aurrez aipatutako ardatz egituratzaile bihurtzeak (giza baliabideak, kontabilitatea eta finantza-kontrola, efizientzia, eta abar) dakarren eragina garatuko da.

3.1 GIZA BALIABIDEAK

Aurrez aipatu ditugun *Lanbide Hobetzen* plana eta Lanbideren Plan Estrategikoa (2022–2026) barne hartzen dituen AMIA analisiak erakundearen ahulezia garrantzitsuenen artean identifikatu du zerbitzu egokia egiteko langile beharra tarteko bulego batzuetan hautematen den saturazioa. Saturazio hori eragiten duten faktore nagusien artean, bi hauek identifikatu dira: batetik, Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren (DSBE) tramitazioak kontsumitzen dituela gaur egun Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren giza baliabide gehienak, bereziki bulego batzuetan; eta, bestetik, eskumen berriak bere gain hartzea, hala nola Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarreraren espedienteen tramitazioa, erakundeari eskualdatu ostean.

Era berean, *Lanbide Hobetzen* planak jasotzen duen bezalaxe, egiaztatu da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko egungo Giza Baliabideen politikek ez dutela plantillaren egonkortasuna bultzatzen. Ildo horretan, gomendagarria da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren plantillaren kudeaketa gehiago egokitzea haren eraldaketa- eta modernizazio-erronketara, betiere haren zerbitzu-zorroei eta erabiltzaile/bezeroei dagokienez.

Faktore horri gehitu behar zaio Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren plantillaren txandakatze handia —erakundeaz kanpoko arrazoien ondorioz, hala nola lan-eskaintza publikoak, erretiroak, beste erakunde batzuetarako mugikortasuna, eta abar—. Txandakatze handi horrek zerbitzuaren ohiko funtzionamendua eragozten du, harik eta langile berriak benetan produktiboak izan arte, kontuan izan behar baita ikaskuntza-kurba nabarmena dela postuetako batzuk betetzeko.

Esparru horretan, garatu beharreko funtzioen espezializazioa azpimarratu behar da, eta ahal den heinean, saihestu beharko da mugikortasuna eta jakintzaren ihesa. Izan ere, enplegu-zerbitzu publikoek erronkei aurre egingo badiete, enplegu-politika aktiboen arloan espezializatuta dagoen eta arlo horretako orientaziorako kualifikatuta dagoen plantilla behar da. Plantilla horrek erabiltzaileei banakako arreta pertsonalizatua emateko aukera emango du, eta, aldi berean, egungo eta etorkizuneko pertsonen kualifikazio- eta birkualifikazio-beharrak eta produkzio-ehunaren beharrak detektatzeko gai izan beharko du, baita enpresekin ekintza bateratua egiteko gai ere, zerbitzuak egite aldera, prospekzioa indartze aldera eta enplegu-hobi berriak atzemate aldera.

Zerbitzugintzaren edukiaren berezitasun hori ez da Administrazioaren beste sektore orokor edo instituzional batekin partekatzen, eta, hala, agerikoa da behar-beharrezkoa dela Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko plantillaren prestakuntza-, espezializazio- eta leialtasun-mailari eustea, egungo konfigurazioa ez baita hori bermatzeko gauza.

Azken batean, ziurtatu behar da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren lanpostu-zerrenda Lanbidek garatzen dituen prozesuen beharretara eta konplexutasunera egokitzen dela. Langile-politikaren autonomiaren eta espezializazioaren ikuspegi horri esker, hobeto egokituko da zerbitzu pertsonalizatuen prozesu konplexuetara, eta horri zerbitzuaren izaera juridikoa aldatzearen eta zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzearen bidez ekin dakioko.

Egoera hori dela eta, ezinbestekoa da premiazko neurriak hartzea, hala nola Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua eraldatzea; izan ere, giza baliabideen arloko egungo egoerak ezinezko egiten du erakundeak bere gain hartu ahal izatea gaur egun esleitzen zaizkion funtzioak.

Deskribatutako egoera, hein handi batean, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko langileek bete beharreko egungo araubidearen emaitzazkoa da. Izan ere, egungo erakunde autonomoaren formapean, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua lotzen zaie Euskal Funtzio Publikoari buruzko

Legean (uztailaren 6ko 6/1989 Legea) ezarritako arauari, arau horren 2.1 a) artikuluan xedatutakoaren arabera.

Hartara, gaur egun duen konfigurazioaren arabera, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko lanpostuak, oro har, funtzionarioek bete behar dituzte, eta 6/1989 Legearen 19.2 artikuluan aipatutako postuak lan-kontratuko langile finkoek soilik bete ahal izango dituzte —ez aldi baterako lan-kontratuko langileek—.

Aitzitik, arau horrek ez du barnean hartzen zuzenbide pribatuko erakunde publikoei buruzko aipamenik, eta, beraz, ondoriozta daiteke izaera juridiko hori duten erakundeek beren lanpostu-zerrenda eratu ahal izango dutela eta beren plantillaren dimentsionamendua askatasun osoz ezarri ahal izango dutela, erakundeak garatzen duen jarduerak administrazio-ahalmenak erabiltzea eskatzen duenean izan ezik —kasu horretan, lanpostu hori funtzionarioentzat gordeko da—.

Azken batean, zuzenbide pribatuko erakunde publikoei aplikatu dakiekeen araubideari esker, errazago jo daiteke lan-kontrataziora. Horretarako, langileak Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuan sartzeko bideak ugarituko dira, beharrezkoa bada eta komenigarritzat jotzen bada.

Horrela, ziurta daiteke enplegu-zerbitzu publikoak uneoro dituela behar adina langile eta esleitu zaizkion funtzioak betetzeko behar beste trebatutako langileak. Horrez gain, ziurtatuko da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko bulegoren batean gerta daitekeen saturazio-egoerari aurre egin ahal izango zaiola.

Izatez, kontuan izan behar da funts publikoen (Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta, Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarrera) kudeaketarekin eta banaketarekin lotzen diren eta ahalmen publikoak erabiltzea eskatzen duten jarduerak funtzionarioek bete behar dituztela, eta jarduera horiek kudeaketa efiziente eta automatizatuago baten alde murriztuko direla, eta, ordainetan, enplegu-zerbitzugintza sustatuko dela —Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren oinarritzko helburutzat hartzen dena—. Hori dela eta, araubide malguagoa aplikatu behar zaie administrazio-ahalmenak baliatzearekin lotuta ez dauden funtzioak betetzen dituzten langileei, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuari Enpleguaren Euskal Legearen bidez ezartzen zaizkion helburuak eta erronkak lortze aldera.

3.2 KONTABILITATEKO ETA KONTROL EKONOMIKO-FINANTZARIOKO ARAUBIDEA

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren egungo araubide ekonomiko-finantzarioa, aurrekontukoa, kontrol ekonomikoa eta kontabilitatekoa erakunde autonomoentzat ezarritakoa da.

Aurrekontu, kontabilitate eta kontrol ekonomiko-finantzarioaren arloan, Euskal Autonomia Erkidegoko Ekonomia Kontrolari eta Kontabilitateari buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen Legegintzako Dekretuaren 6. artikulua (urriaren 19ko 2/2017 Legegintzako Dekretua)

ezartzen du sektore publikoko erakunde autonomoak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren kontabilitate publikoaren araubidearen mende egongo direla. Erakunde horiek Euskal Autonomia Erkidegoko Kontabilitate Publikoko Planean, hura garatzeko arauetan eta aplikatzekoak diren gainerako arauetan jasotako kontabilitateko printzipioak eta arauak aplikatuko dituzte.

Ildo horretan, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak urtero prestatu eta onartzen du dagokion aurrekontu-aurreproiektua, eta Eusko Jaurlaritzari bidaltzen dio, Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorretan bereizita txerta dadin.

Horrela, bada, arau-egitura hori aplikatzeak lan-gainkarga sortzen du eta Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko kudeaketa ekonomiko-finantzarioko unitateak bere gain hartu beharko du lan-gainkarga hori; izatez, ekitaldi ekonomikoan aurrekontu-aldaketa kopuru handia tramitatu behar da, gastu-aurrekontuko kontzeptu eta azpikontzeptu egokiei beharrezko kreditua eman dakien eta erakundeari esleitutako funtzioak bete daitezten.

Esate baterako, 2017-2021 aldian, urtero, guztira 8 aurrekontu-aldaketa tramitatu dira.

Aldaketen zenbatekoa hau izan zen: 2017an, 14.769.696 €; 2018an, 21.109.980 €; 2019an, 10.164.244 €; 2020an, 221.773.448 €; eta 2021ean, 449.951.634 €.

Aitzitik, 2/2017 Legegintzako Dekretuaren arabera, zuzenbide pribatuko erakunde publikoak, sozietate publikoak eta sektore publikoko fundazioak egongo dira enpresa-kontabilitatearen araubidearen mende. Erakunde horiek kontabilitatearen arloko merkataritza-araudian eta, bereziki, Kontabilitate Plan Orokorrean eta hura garatzen duten xedapenetan jasotako kontabilitateko printzipioak eta arauak aplikatuko dituzte.

Kontabilitate-araubide hori egokiagoa da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak behar duen eraldaketarako, betiere helburuetara eta emaitzetara zuzendutako kudeaketaren bidez eta enplegu-bulegoei protagonismo berezia eman nahi dien antolaketaren bidez —haien autonomia sustatu nahi du—. Antolaketa horretan, enpresarekiko eta gizarte-eragileekiko lankidetzaz-espazioa gero eta egituratuago egongo da, bai Euskadin sortzen diren lan-eskaintza guztien bitartekaritzari dagokionez, bai enplegu-eskatzaileentzako laguntzari dagokionez, bai pertsona horien enplegarritasunaren hobekuntzari dagokionez, bai pertsona horiei prestakuntzako eta bestelako aukera sorta eskaintzeari dagokionez, betiere helburu horiek lortzera begira.

Bestalde, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak bere jardunean aintzat hartu beharreko administrazio-zurruntasun handiagoa ere agerian geratzen da Erakundearen kontabilitate-kudeaketan. Izan ere, 2/2017 Legegintzako Dekretuaren 12. artikulua arabera, Kontrol Ekonomikoko Bulegoak egingo du erakunde autonomoen kontabilitate-kudeaketa. Aitzitik,

kontabilitateari lotutako Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko gainerako erakundeek —besteak beste, zuzenbide pribatuko erakunde publikoek— beren organoen bidez kudeatuko dute kontabilitatea. Hortaz, erakunde horien finantza-kudeaketa arinagoa eta efizienteagoa izango da.

Bistan denez, ez da, inola ere, interpretatu behar Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko kontabilitatearen barne-kudeaketan kontabilitatearen gaineko kontrol-eskakizunik ez dagoela edo eskakizun hori txikiagoa dela. Izan ere, 2/2017 Legegintzako Dekretuaren 13. artikuluan ezarritakoaren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko erakunde bakoitza kontabilitate-kontrolaren mende izango da. Haatik, erakundeek izango duten kontrol horretan aldeak daude, erakundeen izaera juridikoaren arabera.

Hain zuzen ere, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko erakunde autonomoen jarduera ekonomikoaren fiskalizazioa kontrol ekonomiko-fiskalaren mende dago, aplikatzekoak zaizkion xedapenak betetzen direla berma dadin.

Kontrol ekonomiko-fiskal hori egiten da eduki ekonomikoko egintzak, egitateak edo eragiketak egin aurreko unean. Horretarako, erakunde autonomoetako organo eskudunek espediente osoak igorri beharko dituzte Kontrol Ekonomikoko Bulegora, arauetan ezartzen diren baldintzetan.

Kontrol hori fiskalizazio-txostenetan gauzatuko da (aldekoak edo kontrakoak izan daitezke), eta txosten horiek erabakigarriak izango dira halabeharrezko prozedurak ebazteko.

Azken batean, kontrol ekonomiko-fiskalak eskatzen du Kontrol Ekonomikoko Bulegoak aldeztu aurretik fiskalizatu behar izatea inpaktu ekonomikoa duten egintza edo eragiketa guztiak. Fiskalizazioaren txosten horiek, beraz, erabakigarriak izango dira, eta eduki ekonomikoa duten egitateak edo eragiketak gauzatzeko, onartzeko edo sortzeko espedienteak ere bertan behera utzi ahal izango dituzte, baldin eta egintza edo eragiketa horiek kaltegarriak badira. Hori dela eta, ondoriozta daiteke erakunde publikoaren kudeaketa ekonomiko-administratiboa mantsotu egiten dela aipatu den administrazio-erregulazioaren ondorioz.

Aitzitik, zuzenbide pribatuko erakunde publikoen jarduera ekonomikoaren fiskalizazioa auditoretza-tekniken bidez jarduera ekonomikoaren jarraipena egitean datza.

Auditoria horiek kudeaketakoak, finantzarioak, aurrekontu-betetzekoak eta legezotasunekoak izan daitezke, eta auditatutako erakunde, zerbitzu eta partikularren prozedurak eta barne-kontrola berrikusi ahal izango dituzte. Txostena Kontrol Ekonomikoko Bulegora bidali beharko da, eta bulego horrek bere finantza-kontrolerako txostena egin ahal izango du eta egindako auditoriaren txostenak erabili eta, hala badagokio, txertatu eta bere egin ahal izango ditu, ahaleginak ez bikoiztearren edo gastuak murriztearren.

Kontrol ekonomiko-finantzarioa eta kudeaketakoa egiten da kontrolatu beharreko subjektuarentzat ekonomia- edo denbora-arrazoiak tarteko garrantzitsua den ziklo bat amaitu ondoren. Inguruabar horrek ageriko onura eskaintzen du, administrazio-tramitazioa azkarrago egitea ahalbidetzen baitu. Izatez, tramite hori kontrol horren mende dagoen erakundearen beraren barne-funtzionamenduaren mende egongo da soilik, eta tramiteak eta epeak nabarmen murrizten dira erakunde autonomoetan egindakoekin alderatuta.

Aurrekoa kontuan hartuta, enpleguko zerbitzu publikoaren eraginkortasuna eta efizientzia kontrolatzeak egokiagoa egiten du kontrol ekonomiko-finantzarioa eta arinagoa eta malguagoa egiten du kudeaketa. Dena dela, legezotasuna betetzea ez da irauliko, baldin eta azpikontratatuako erakunde organoren bati kontrol, auditoretza eta ikuskaritzaren arloko funtzioak ematen bazaizkio —donola ere, haren datuak Kontrol Ekonomikoko Bulegoak egiaztatu beharko ditu gero—.

3.3 EFIZIENTZIA

Efizientzia da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak baliabide berekin zerbitzu handiagoa eta hobe eskaintzeko duen gaitasuna, edo, bestela, zerbitzuak maila berean baina baliabide gutxiagorekin egiten jarraitzeko duen gaitasuna, konfigurazio juridiko berri baten mende.

Ildo horretan, aditzera eman behar da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzeak dakarren efizientzia handiagoa erakundearen kudeaketa arinagoan islatuko dela, eta horrek, funtsean, prozesuak eta epeak murriztea eta gaur egun erakundeak jasaten dituen kargak hein batean gutxitzea ekarriko duela. Ahalegin horiek, beraz, balio erantsi handiagoko beste zeregin batzuetara bideratu ahal izango dira, hala nola enplegu-zerbitzugintzara.

Hartara, lehen aipatu dugun langileen arloko paradigma aldatzearekin, efizientziaren arloan ere aurreztuko da; izan ere, erakunde autonomoaren egungo konfigurazioarekin lotzen diren administrazio-prozesu jakin batzuk ezabatuz gero, gaur egun behar bezala egiten ez diren funtzio askotara (hain zuzen ere, langilerik ez izateagatik eta lan-karga handia izateagatik egiten ez diren funtzioetara) bideratu ahal izango dira Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko langileak. Horrek, azken batean, asmo handieneko erakundearen helburuak betetzeko eta herritarrei zerbitzuak hobeto egiteko aukera emango du, administrazio publikoa modernizatzearen ondorioz eta Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren beraren digitalizazio-prozesuaren ondorioz. Horri esker, zenbait prozedura automatizatu ahal izango dira, eta erakundearen baliabideak berrantolatu ahal izango dira.

Enplegu-zerbitzuari malgutasun, dinamismo eta espezializazio profesional handiagoa emateko premiari, batik bat, erantzuten dio Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren izaera juridikoa

eraldatzeak eta zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzeak. Izan ere, jarduera hori izango da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren jarduera nagusia.

Eraldaketa horren ondorioz, antolaketa-kultura berri bati jarraituko dio Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak; horri esker, erakundeak bere ahaleginak bideratu ahal izango ditu zerbitzugintza areagotzera, eta atzean utziko du zuzenbide publikoaren zurruntasunaren mende dagoen egungo zerbitzu-kudeaketa.

Azken batean, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak, zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzarekin, autonomia funtzionaleko mekanismoak ezarri ahal izango ditu, eta bere gain hartu ahal izango ditu emaitzak kudeatu eta kontrolatzeko erantzukizunak eta pertsonalaren eta giza baliabideen arloko politika berriak, bere funtzioak modu ezin hobean bete ahal izan daitezzen, helburuak lortzeari begira.

Horrela, proposatutako eraldaketa guztiz bat dator Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren jarduketa-printzipioekin (ESPLren 5. artikuluan ezarri dira printzipio horiek), batik bat sektore publikoko erakunde guztiek ondasun komunari eta interes orokorrei objektibotasunez zerbitzu egiteko duten helburuari dagokionez. Hartara, bere funtzioak, ahalik eta efizientziarik handienarekin, bideratu ditu herritarrei zerbitzu hobea egitera.

Ondorio bera atera daiteke Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa sortzeko eta eraldatzeko aplikatzekoak diren printzipioak, ESPLren 6. artikuluan aurreikusitakoak, betetzeari dagokionez.

Ildo horretatik, subsidiarotasun-printzipioak ezartzen du, erakundeak eratzean, erakunde autonomoak lehenetsiko direla, eta, bigarrenik, zuzenbide pribatuko erakunde publikoak, eta azken aukera erakunde pribatuak sortzea izango dela. Nolanahi ere, aurreikuspen hori agindu horren azken paragrafoan xedatutakoaren arabera egin behar da nahitaez; izatez, azken paragrafo horren arabera, erakunde sortu berriek beren izatea justifikatzen duten jarduera eta funtzioetarako egokiena den forma juridikoa hartu beharko dute. Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren jarduerari eta funtzioei buruz azaldutako guztia kontuan izanik, guztiz frogatuta dago zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtu behar duela, hori baita erakundearen helburuak arin eta eraginkortasunez lortzeko aukera emango duen forma juridikoa.

Azkenik, gerta daitezkeen bikoiztasunei dagokienez, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua erakunde autonomo izateari utzi eta zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzeak ez du bikoiztasunik eragingo Euskadiko beste erakunde publiko batzuek garatutako funtzioetan. Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak erakunde autonomo gisa gaur egun dituen funtzio guztiak aldaketarik gabe mantenduko dira zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzean, eta

Enpleguaren Euskal Legeak Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuari emandako eskumenetako bakar batek ere ez du talkarik egingo beste erakunde publiko baten egungo eskumenekin.

4. PROPOSATZEN DEN ANTOLAKETA-FORMA JURIDIKOA ETA BAZTERTU DIREN ANTOLAKETA-FORMA JURIDIKO ALTERNATIBOEN BALORAZIO-ANALISIA

Euskal Sektore Publikoaren Legean ezarrita dago Euskal Autonomia Erkidegoko arduradun publikoek zer forma juridiko izan ditzaketen politika publiko jakin baten ardura hartuko duen egitura zehazteko. Aztergai dugun kasu honetarako forma juridikorik egokienaren analisia abiatuko da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak garatutako funtzioen izaera mistoaren premisatik, barnean hartuta ahalmen publikoak erabiltzea dakarten funtzioak (funtsean, prestazio ekonomikoen arloarekin lotzen diren funtzioak), eta dagokien prozedura tramitatzea eskatzen ez duten eta administrazio-egintza gaitzaile bat eskatzen ez duten eta subiranotasunaren edo aginpidearen adierazpena ez diren beste funtzio batzuk, funtzionario publikoek soilik egin behar ez dituztenak eta eraginkor izateko zuzenbide publikoarekin lotzen diren eskumenak behar ez dituztenak (hau da, enplegu-eskaera inskribatzea, sailkatzea eta eguneratzea, lanbide-profilak diagnostikatu eta prestatzeko; enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala; enpleguko plan integratu eta pertsonalizatua, non diseinatzen den enplegurako ibilbide pertsonalizatua, ibilbidea garatzeko laguntza pertsonalizatua eta jarduera-konpromisoa, betiere interesatuaren parte-hartzearekin; enplegu-zerbitzuen eskatzaileentzako laguntza pertsonalizatua, iraunkorra eta egokia; lan-bitartekaritza, nahiz eta zerbitzu publiko aitortua izan, lan-eskaintzen kudeaketa, lan-merkatuaren premien azterketa eta informazioa; eskakizun profesionalen eta lan-orientazioaren definizioa; enpresei laguntza ematea eta zerbitzuak egitea; autoenplegurako eta ekintzaitzarako aholkularitza, eta abar).

Dokumentu honetan azaldutakoaren ildo beretik, administrazio-ahalmenak baliatzearekin lotzen ez den bigarren funtzio multzo horrek enplegu-zerbitzu publiko izatearen benetako funtsezko funtzio identifikatzaile bihurtu behar du, Enpleguaren Euskal Legearekin bat etorritz eta Europar Batasuneko enplegu-zerbitzu publikoen funtzionamendu-estandarrekin bat etorritz.

Ondoren, aipatutako lege-testuak eskaintzen dituen aukerak aztertuko ditugu, egokiena delakoan proposatutako forma juridikoa justifikatzea eta aztertutako alternatibak baztertzea eragin duten arrazoiak azaltzeko.

4.1 LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAREN ERAKUNDE INSTRUMENTAL BIHURTzea.

Ildo horretatik, eta Euskal Sektore Publikoaren Legearen 9. artikularekin bat etorriz, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoa osatzen dute: Administrazio Orokorrak —haren mende daude eta hari atxikitzen zaizkio gainerako erakundeak—; administrazio instituzionala, erakunde autonomoek eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoek osatzen dutena; eta sektore publikoko erakunde instrumentalek, hau da, sektore publikoko sozietate publikoek, fundazioek eta partzuergoek.

Euskal Sektore Publikoaren Legearen 8. artikulua ezartzen duenari jarraituz, kontuan izan behar da:

“Hurrengo ente instituzional mota hauek daude Administrazio instituzionalaren barruan; denek erabil ditzakete ahal publikoak:

a) Organismo autonomoak.

b) Zuzenbide pribatuko ente publikoak”.

Manu horrek hitzez hitz diotenaren arabera, ondorioztatzen da administrazio instituzionala osatzen duten erakundeek soilik erabili ahal izango dituztela ahalmen publikoak.

Alde horretatik, aintzat hartu behar da, adierazi den bezalaxe, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren oinarrizko helburua enplegu-zerbitzuak egitea den arren, zerbitzu hori egiteak ez duela ahalmen publikoen erabileratzat hartzeko behar den konnotaziorik. Dena dela, ez da ahaztu behar Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak, zerbitzu horiez gain, ahalmen publikoak erabiltzea eskatzen duten beste funtzio batzuk ere bere gain hartzen dituela —horren lekuko argia da prestazioen eta dirulaguntzen kudeaketa edo enpleguaren edo langabeziaren arloko zigorrek ezartzeko ahalmena—.

Hori dela eta, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua bere sektore publikoko erakunde instrumental bihurtzea, hau da, sektore publikoko sozietate publiko, fundazio edo partzuergo bihurtzea dakarren edozein alternatiba baztertu behar da, erakunde horiek ez baitute ahalmen publikoak erabiltzeko legezko gaitasunik.

4.2 LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUAREN ZERBITZUGINTZA BERE GAIN HARTUKO DUEN ERAKUNDE INSTRUMENTAL BERRIA SORTZEA.

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko zerbitzu-prestazioaren jarduera bere gain hartuko duen eta sektore publikoko erakunde instrumental baten izaera juridikoa izango duen beste erakunde bat sortzeko aukera ere aztertu da. Erakunde autonomoaren esku geratuko lirateke beste funtzio guztiak, batez ere administratiboak. Haatik, alternatiba hori baztertu behar da, ondoren aditzera emango diren arrazoien ondorioz.

Lehenik eta behin, alternatiba hori euskal sektore publikoaren sorrerari eta eraldaketari aplikatzekoak zaizkion printzipioen aurkakoa izango litzateke, hots, lehen aipatutako Euskal Sektore Publikoaren Legearen 6. artikuluan zerrendatutako printzipioen aurkakoa. Zehazki, beste erakunde instrumental bat sortzea subsidiariotasun-printzipioaren aurkakoa izan daiteke. Printzipio horren arabera, lehentasunez, erakunde autonomoak eratuko dira, eta, ondoren, zuzenbide pribatuko erakunde publikoak, eta, azken aukera gisa, erakunde pribatuak.

Horrez gain, manu horrek beste erakunde batzuk eratzea edo lehendik dauden beste erakunde batzuetan parte hartzea mugatzen du, eta soilik ahalbidetuko du interes orokorra eraginkortasunez eta efizientziaz bete ezin bada une horretan euskal sektore publikoa osatzen duten giza baliabideen, baliabide materialen eta antolakuntzako bidez. Muga hori administrazio publikoen aurrekontu-oreka eta finantza-jasangarritasuna bermatzeko helburuarekin lotzen da.

Bistan da sektore publikoa behar bezala arrazionalizatu eta dimentsionatuko bada, baztertu beharko dela beste erakunde bat sortzea —erakunde instrumental baten izaera juridikoaren pean— eta erakunde horri bere jarduera gauzatzeko behar dituen baliabide pertsonalak, teknikoak eta antolakuntzakoak ematea.

Aitzitik, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak bere egungo egituraren baliabide tekniko eta antolakuntza-baliabide horiek badituen arren, erakundearen funtzionamenduak agerian utzi du baliabide horien kudeaketa eraginkorragoa eta efizienteagoa lortu behar dela. Hori dela eta, erakundearen izaera juridikoa eraldatzea erabaki da, egoera horri heldu eta hura bideratu ahal izateko.

Azaldutako arrazoi guztiak tarteko, baztertu egin behar da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren zerbitzugintza bere gain hartuko duen beste erakunde instrumental bat sortzea.

4.3 LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUAREN ERAKUNDE AUTONOMOKO IZAERA JURIDIKOARI EUSTEA

Dokumentu honetako aurreko ataletan aipatu dugunez, adostasun handia dago Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua hobetzeko eta indartzeko eta eraginkorragoa eta efizienteagoa egiteko beharraren inguruan. Hala, bada, Euskal Enplegu Estrategiaren (2030) diagnostikoak ahuleziatzat jotzen du Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren jardueran gorde beharreko gehiegizko administrazio-zurruntasuna; izatez, zuzenbide publikoko araudi baten pean dago, eta horrek merkatuaren beharrei hobeto erantzutea eragozten dio.

Era berean, txosten honen erakundearen eraldaketaren egokitasunari eta aukerari buruzko atalean, agerian geratu da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren gaur egungo konfigurazio juridikoak arazoak sortzen dituela erakundearen funtzionamendu arin eta eraginkorrerako funtsezko

elementuetan, hala nola giza baliabideetan, baita kudeaketa eta kontrol ekonomiko-finantzarioaren arloan ere —horietara jotzen dugu beharrezkoak ez diren errepikapenak saihesteko—.

4.4 LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA ZUZENBIDE PRIBATUKO ERAKUNDE PUBLIKO BIHURTZEA.

Aditzera eman denez, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuarentzat zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren antolaketa-forma juridikoa proposatu da. Uste da forma juridiko horrek erantzuten diola hobekien erakundearen hobekuntza- eta eraldaketa-beharrei, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren erakunde instituzionala osatzen duten alternatiba guztien artean.

Izan ere, erakunde autonomoekin batera, zuzenbide pribatuko erakunde publikoek soilik balia ditzakete ahalmen publikoak. Horrez gain, zuzenbide pribatuko erakunde publiko horiek zuzenbide pribatuari men egiteak onura handiak eskaintzen dizkie, beste erakunde haiek bete beharreko administrazio-zurruntasunaren aurrean, dokumentu honetan ikusi den bezalaxe.

Aintzat hartu behar da, aurreratu den moduan, Euskal Sektore Publikoaren Legean zuzenbide pribatuko erakunde publikoek egiteko egokitzat jotzen diren funtzioak betetzeak —zerbitzu publikoak egitea edo kudeatzea, edo ordaina jaso dezaketen interes publikoko ondasunak produzitzea— ez duela nahitaez aginpidea erabiltzea ekarriko.

Zuzenbide pribatuko erakunde publikoen erregulazioak berak oinarri hartzen duenez, erakunde horiei beren helburuak lortzeko administrazio-ahalmenak baliatzea ahalbide dakiekeen arren, ez da beti beharrezkoa izaten.

Argi dago dokumentu honetan aipatzen den Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren jardura zerbitzu publikoaren kontzeptu zabalaren barruan sartzen dela. Haatik, esan daiteke Euskadiko enplegu-zerbitzuen hornitzaile garrantzitsuenak —bere eraldaketari esker— bere ingurunera hobekien egokitzen den konfigurazioa hartzen duela. Gero eta eskari eta kostu handiagoak dituen egoera bati eman beharreko erantzunak eskatzen du, batetik, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak, gainerako enplegu-zerbitzuen hornitzaileek bezalaxe, erkidegoari irekitzen zaion kudeaketa publiko modernoa eta autonomoa garatu ahal izatea —bere profesionalen espezializazioari esker— eta, bestetik, bateragarri egitea subsidiarotasun-printzipioaren aplikazioa eta estrategian eta emaitzen ebaluazioan oinarritutako zerbitzuen definizioa.

Era berean, Euskal Sektore Publikoaren Legearen 39. artikuluko zuzenbide pribatuko erakunde publikoaren definizioan jasota dagoen “*kontraprestazioaren bat eska dezaketen*” adierazpena ulertu behar da merkataritza- edo merkatu-jarduerak izatearen zentzuan, eta ez da beharrezkoa izango beste erakunde batzuekin benetan lehiatzea merkatuan edo zerbitzugintza hori benetan

ordaintzea; nolahi ere, zuzenbide publikoko diru-sarrera oro —batez ere, Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontuaren kargurako esleipenak— haien xedeak betetzearen mende egongo da.

Gai horri dagokionez, ez da bidezkoa baliokidetzat jotzea, batetik, kontzeptu hori eta, bestetik, merkatuko dirusarrera bidezko finantzaketa soilik egotea; izan ere, hori berariaz jasoarazi behar zen aipatutako aginduaren literalean, Estatuko Sektore Publikoaren Araubide Juridikoari buruzko 40/2015 Legearen 104. artikuluan enpresa-erakunde publikoei buruz araututakoaren antzera.

Ildo horretatik, Euskal Sektore Publikoaren Legearen legebiltzarreko tramitazioaren oinarri diren dokumentuek berresten dute ez dela haustura nabarmenik egon aurretik indarrean zegoen administrazioaren erakunde instituzionalen definizioari eta erregulazioari dagokionez. Ildo horretatik, euskal sektore publikoaren antolamenduari eta funtzionamenduari buruzko legearen aurreproiektuaren txosten juridikoak hau adierazten zuen:

*“III. Tituluak zehatzago garatzen ditu Administrazio publikoa pertsonifikatzen duten figura juridikoak. **Kasuak definitzen ditu, berrikuntza-asmu bakarrarekin: eskumenen ikuspegitik zehaztu daitekeen molde bakoitzaren ezaugarriak eta elementuak behar bezala zehaztea; izan ere ezin baita figura berririk definitu, ez eta indarrean dagoen legeria orokorrean existitzen diren figuren funtsezko elementurik aldatu ere**”.*

Aurreko guztia kontuan izanik, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren helburu nagusiaren ondoriozkoak diren eta aurreko iritzien oinarri diren enplegu-zerbitzuak merkatu-jardura gisa kataloga daitezke; izan ere, merkatuan ugaritu egin dira prestakuntza-zentroak, enplegu-agentziak, orientazio-zentroak, lan-merkatuari buruzko informazio-plataformak. Eta horiek guztiek, azken batean, beren kontura eta beren ardurapean egiten dituzte enplegu-zerbitzuak; batzuetan, gainera, zerbitzu publikoarekin lankidetzan aritzen dira, zeharkako zerbitzuak eginez Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren kontura edo beste enplegu-zerbitzu publiko batzuen kontura.

Kontuan izan behar da Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak egiten dituen enplegu-zerbitzuek izaera ekonomikoa dutela eta ekimen pribatuarekin lehian egiten direla. Gai horri dagokionez, bermatu behar da zerbitzu horiek baldintza unibertsaletan eta doakoetan egiten direla, gizarte-arloko zerbitzuak eta/edo herritarrei zuzendutako zerbitzuak diren heinean. Izatez, Enpleguaren Euskal Legearen 45. artikulua Euskal Enplegu Sareak egiten dituen zerbitzuen doakotasuna eta unibertsaltasuna aitortzen du.

Horrek ez du eragozten aintzat hartzea Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak egindako enplegu-zerbitzuek eduki ekonomikoa dutela; bestelakoan, esan nahiko luke gizarte-arloko zerbitzuak edo herritarrei zuzendutako zerbitzuak ez direla inoiz eduki ekonomikoko zerbitzuak, eta ondorio hori

ez da zuzena, ondorio sinplista baizik. Izatez, zerbitzugintza-eduki bera duten negozio pribatuak egote hutsak agerian uzten du zerbitzu horien eduki ekonomikoa. Azken finean, merkatuak ez du bermatzen gizarte-politiken bidez lortu nahi den gizarte-ongizatearen mailara egokitutako laguntza- edo zerbitzu-mailarik, eta, hartara, beharrezkoa izango da gabezia horiek ordezkatu dituen eta berme horiek lortuko dituen zerbitzu publiko bat egotea. Horrenbestez, ezin da zerbitzu-jarduera material horien izaera ekonomikoa desagertu.

Azkenik, herritarrek Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko zerbitzuen ondorioz kontraprestaziorik ordaindu behar ez izateari dagokionez, ez da funtsezko alderik hautematen enplegu-zerbitzu publikoaren eta osasun-zerbitzu publikoaren artean. Hortaz, eta horren adibide gisa, Osakidetza - Euskal Osasun Zerbitzuaren konfigurazio juridikoa aintzat har daiteke, zuzenbide pribatuaren mende dagoen erakunde publiko bat baita.

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren kudeaketaren orientazio berriak aukera ematen du erakunde horrek egindako zerbitzugintzaren eduki ekonomikoa baieztatzeko, honako alderdi hauek oinarri hartuta: kalitatea/kostua binomioa; kudeaketa-teknika modernoek aplikazioa; informazioaren teknologia berrien optimizazioa; erabakiak hartzeko prozesu dinamikoa; eta kudeaketaren helburuak eta emaitzak ebaluatzeko tresna eta mekanismo eraginkorragoak eta modernoagoak.

Hala, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren jarduerak balio hauek izan behar ditu oinarri: antolakuntzaren sinpletasuna; bulegoen autonomia; lurralde-arloko deskontzentrazioa eta deszentralizazioa; aurrekontu-zehaztasuna; kudeaketa ebaluatzeko prozedurak; kudeaketaren eta emaitzen arloko gardentasuna; jasangarritasuna; erabiltzaileekiko eta profesionalekiko elkarrizketa; eta horiek kudeaketan parte hartzea.

5. HAUTATUTAKO ANTOLAMENDU-EGITURA. GOBERNU-ORGANOEN ZEHAZTAPENA ETA FUNTZIONAMENDURAKO BEHAR DIREN GIZA BALIABIDEEI BURUZKO AURREIKUSPENA

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren antolamendu-egitura jasota dago Enpleguaren Euskal Legearen Seigarren Tituluan. Araudian xedatutakoaren arabera, Lanbide - Enplegu Zerbitzu Publikoaren gobernu-organoak dira administrazio-kontseilua eta zuzendaritza nagusia.

Administrazio Kontseilua da erakundea zuzendu eta kontrolatzen duen organo gorena, eta hari dagokio programa-kontratuaren proposamena prestatzea eta aurrekontuen aurreproiektuak onartzea. Enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzaren Saileko titularraren lehendakaritzapean arituko da Administrazio Kontseilua. Pertsona horrek kalitatezko botoa

izango du eta, lehendakaritzaz eta Zuzendaritza Nagusiaz gain, gutxienez sei kidek eta gehienez hamabost kidek osatuko dute Administrazio Kontseilua. Administrazio Kontseiluaren osaerak Euskadiko sindikatuen eta sektore arteko enpresa-erakunde adierazgarrienen hiruko partaidetza parekidea bermatuko du.

Administrazioaren ordezkartzari dagokionez, ordezkartzaren gehiengoa enpleguaren arloan eskumena duen Eusko Jaurlaritzaren Sailari dagokio.

Zuzendaritza Nagusiak bere gain hartzen du erakundearen ohiko zuzendaritza. Eusko Jaurlaritzak izendatuko du —Administrazio Kontseiluak proposatuta— eta kargu gorenaren lerruna izango du.

Hartara, Enpleguaren Euskal Legean aurreikusten den antolamendu-egiturak Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren egungo antolaketa-konfigurazioa errespetatzen eta mantentzen du.

Adierazi behar da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzurako planteatutako forma juridikoak ez duela inolako eraginik izango langileen egungo dimentsionamenduan. Hasiera batean inpakturik ezagatik eztabaidagai ez den arren, badakigu Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuan lanean ari diren pertsonen kopurua eta antolamendu-egitura mantenduko direla hurrengo aldirako.

6. PLAN ESTRATEGIKOA – HELBURUAK ETA JARDUKETA-ILDOAK

Lanbideren Plan Estrategikoa (2022-2026) Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren barneko gogoeta-prozesu baten bidez egin da, betiere erakundearen jarduketa-esparrua planifikatzeko helburuarekin egin den urte anitzeko Plan Estrategikoen jarraipen gisa. Nabarmentzekoa da “*Lanbide Hobetzen* trantsizioa eta hobekuntza” deituriko dokumentua. Dokumentu horren helburua da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuan zer, noiz eta nola aldatu behar den jasotzea. Horretarako, beharrezkoak diren ildoak, proiektuak eta jardunak definituko dira, baita zerbitzuen eraginkortasuna eta efizientzia nabarmen hobetzeko Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak legealdian zehar egin behar duen trantsiziorako eta hobekuntzarako bidea ere.

Dokumentu hori da Lanbideren Plan Estrategikoaren (2022-2026) erreferentzia-esparru nagusia, eta egokitzen du *Lanbide Hobetzen* planaren ondorio eta proposamen nagusiak Plan Estrategikora eramatea.

Dokumentu hori konplexutasun handiko testuinguru batean egin da, pertsona eta enpresa erabiltzaileen eta, oro har, euskal gizartearen eskaerei erantzun dakien eta Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua eraldatzeko bidea finka dadin, betiere zerbitzugintzan zentratuago egongo den eta arinagoa izango den erakundea lortze aldera. Helburu horiek lortzea izango da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzearen motibazio nagusia.

Estrategia garatu aurreko analisiek, besteak beste, osatzen dute dokumentuaren edukia, eta analisi horien artean daude testuinguru sozioekonomikoari eta esparru arauemaileari eta estrategikoari buruzko analisia eta Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak egindako zerbitzuari buruzko analisia —analisi horretan bezero potentzialen azterketa eta eskaintako zerbitzu-zorroa jasotzen dira—. Analisi horien ondoren, abiapuntuko diagnostikoa jaso da, eta bertan Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren egungo ahuleziak, mehatxuak, indarrak eta aukerak adierazten dira.

Abiapuntuko diagnostiko horretatik eta *Lanbide Hobetzen* dokumentuaren oinarrietatik abiatuta, zehazten dira helburu horiekin lotzen diren xedea, ikuspegia, helburuak, ardatzak, ildo estrategikoak eta proiektuak, betiere ondoren azaltzen den egiturari jarraituz (proiektu luzeak izan ezik, dokumentu honen I. eranskinean kontsulta daitezke Planaren gainerakoekin batera).

6.1 XEDEA

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren xedea da lan-merkatua dinamizatzea eta lan-merkatuaren kalitatea hobetzea, eta, horretarako, arreta berezia eskaintzea egoera eta kolektibo zaurgarrienei. Izan ere, tramitazioan eta dirulaguntzan oinarritutako erakundea izatetik, herritarrei eta enpresei zerbitzuak egiten dizkien erakundea izatera pasako da, eta, hortaz, politika aktiboek pisua hartu beharko dute, politika pasiboen estaldurari kalterik egin gabe, eta etengabe ebaluatu eta birdiseinatu beharko dira zerbitzuak.

6.2 IKUSPEGIA

Lortu nahi da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua aitortzea eraldaketa betean sartuta dagoen Euskadiko eskakizunetara egokitzen den euskal enplegu-sistemaren tresna nuklear gisa. Izatez, batetik, enplegu-politika aktiboen bultzatzaile izango da eta zerbitzu efizientea, kalitatekoa, pertsonalizatua, egokia eta azkarra eskainiko du; eta, bestetik, gizarteratzearen aldeko prestazioen kudeaketaren bermatzaile izaten jarraituko du.

6.3 HELBURU ESTRATEGIKOAK

Hauek dira Plana abian jartzearekin eta haren ekintzekin lortu nahi diren epe luzerako helburuak, aurrez aditzera eman denez.

1. Lanbide - Euskal Enplegu zerbitzua ezartzea politika aktiboetarako (errenta; prestakuntza; enpleguak eskuratzea, mantentzea eta hobetzea; eta lan-munduratzeari eskubide subjektiboa bermatzen duen erakunde gisa).
2. Kalitateko lan-merkatua dinamizatuko duen zerbitzu-eredu proaktiboa bere egitea.
3. Zerbitzurako bokazioan oinarritutako kudeaketa-eredua ezartzea.

4. Prospekzioaren eta Orientazioaren inguruan esku hartuko duen eta, beharrezkoa denean, lagunduko duen eredu berria eratzea.
5. Kolektibo eta egoera zaugarrienei lehentasunezko arreta ematea.
6. Erakunde laguntzaileekin itunak egiteko eredu bat tramitatzea eta diruz laguntzea jarduera nagusi duen ereduaren eraldatzea, beharrezkoa denean deialdien ereduaren utzi gabe.
7. Arreta-eredu espezializatuagoa eta pertsonalizatuagoa zehaztea eta ezartzea.
8. Politikek pertsonak —haien bizitza osoan— eta enpresak ardatz hartzea.
9. Finkatutako helburuak lortzea ahalbidetuko duten programa berritzaileak garatzea.
10. Emaitzen lorpen-maila eta efizientzia-maila neurtuko dituen emaitzetan oinarritutako ebaluazio-eredua ezartzea.
11. Talentuaren atxikipena eta erakarpenean erraztea.
12. Antolamendu-egitura berriro definitzea, premia berrietara egokitzen dela berma dadin.

6.4 ARDATZ ESTRATEGIKOAK ETA JARDUKETA-ILDOAK

Lau ardatz definitu dira helburu estrategikoen eta jarduketa-ildoen arteko lotune gisa. Ardatz estrategikoen biltzen dituzte planteatutako helburuei erantzuteko diseinatutako 13 jarduketa-ildoak:

- 1. ARDATZA: ZERBITZU-EREDUA

Ikuspegi berri horrek arreta, esku-hartze eta bitartekaritzako eredu berri definitzea eskatzen du, eta izaera berritzaileagoa ere eskatzen du. Hain zuzen ere, datuetatik eta etengabeko ebaluaziotik abiatuta, enplegu helburuak lortzeko eraginkorrak izango diren programa eta politika berriak sartzea ahalbidetuko duen eredu izango da.

- 2. ARDATZA: ANTOLAMENDU-EGITURAREN EREDUA

Antolamendu-kultura eta zerbitzu-eredua aldatuko bada, aldaketa-prozesuari lagunduko dion beste antolamendu-egitura eta -kultura bat behar da. Aldaketa horiek antolakundearen, edo administrazio-kontseiluaren, prozesu parte-hartzaile baten bidez egingo dira, baita adostutako eredu berri baterantz aurrera egiteko akordio sozialaren bidez ere, parte-hartzean eta lankidetzan oinarrituta.

- 3. ARDATZA: ERALDAKETA DIGITALAREN EREDUA

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren trantsizio digitaleko prozesuak zeharkako proiektu bat izan nahi du, gainerako eraldaketak barne hartuko dituena. *Lanbide Hobetzen* dokumentuan adierazten den bezalaxe, zerbitzuen digitalizaziotik haratago joan nahi da. Erabiltzailearekin

harremanetan izateko eta zerbitzuak urrutitik eta orotariko kanaletatik egiteko bestelako eredu bat diseinatu nahi da; gainerako eraldaketak bultzatuko dituen zeharkako proiektu bat izan nahi du.

- 4. ARDATZA: ENPLEGUAREN EUSKAL LEGEAREN ETA GIZARTERATZEKO ETA DIRU-SARRERAK BERMATZEKO EUSKAL SISTEMAREN LEGEAREN PROIEKTU ARAUEMAILEETARA EGOKITZEA

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua funtsezko eragilea da Eusko Jaurlaritzak zehaztutako enplegu-politikaren estrategiarako eta plangintzarako erantzun operatiboan. Hori dela eta, Eusko Jaurlaritzak legealdi honetarako dituen lege-konpromisoak bi dira: Enpleguaren Euskal Legea eta Gizarteratzeko eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legea, eta biak Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren eskumenen eta jardueraren esparruaren arlokoak dira.

3. taula. Lanbideren Plan Estrategikoaren (2022-2026) ardatzak eta jarduketa-ildoak

ARDATZAK	JARDUKETA-ILDOAK		DESKRIBAPENA
1. ARDATZA ZERBITZU-EREDUA	1	Esku hartzeko eredu berria	Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak pertsoneri eta enpresei bere zerbitzu-zorroa zer eredurekin eskainiko dien zehaztea, bere baliabideak eta “euskal enplegu-sarea” osatzen duten erakundeen baliabideak integratuz.
	2	Arreta-eredu berria	Pertsona eta enpresa erabiltzaileekiko harremanen ezaugarriak definitzea, bere langileen, egituraren, antolaketaren eta arreta-formatuen bidez. Aholkularitzaren helburua da enpresekin konfiantza- eta hurbiltasun-harremanak sortuko dituen kalitateko erantzuna ematea eta harreman horiek gauzatu ahal izatea enplegu-eskaintzetan, prestakuntza-ekintzetan eta lankidetzan.
	3	Orientazio- eta prospekzio-eredu berriak	Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak pertsonak eta enpresak enplegua sortzen duten eragilezat jotzen ditu. Horrela ulertuta, enpresen premien prospekzioa egin behar da, enplegua eskatzen duten pertsonen profilak merkatuaren eskaeretara egokitu daitezen. Gainera, orientazio-eredu argi bat beharko da, “erreferentziatzko langileek” eskainitako akonpainamenduan oinarrituta, ezinbestekoa baita arreta integralaren eredurako.

ARDATZAK	JARDUKETA-ILDOAK		DESKRIBAPENA
1. ARDATZA ZERBITZU-EREDUA	4	Bitartekaritza-eredu berria	Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak lan-bitartekaritzako politika aktiboan dituen eginkizunak eta helburuak definitzea, <i>Lanbide Hobetzen</i> programak planteatutako berrikuntza- eta eraginkortasun-ikuspegiarekin, bai lanpostuak kontratazio bidez betetzeko erantzukizun aktiboaren adierazleen ikuspegitik, bai enpresen lehiakortasunerako bitartekaritza eraginkorragoa ahalbidetzen duten pertsonen enplegagarritasuna hobetzearen bidetik.
	5	Prestakuntza-eredu berria	Lanerako prestakuntza-eredu berria definitzea (prestakuntzak zerbitzu-zorroaren zerbitzu kritiko gisa duen garrantzia aintzat hartuko duen eredua), eta lanerako prestakuntzari buruzko Estatuko eta Euskadiko arauak erregulatutako agertoki berriak zehaztea. <i>Lanbide Hobetzen</i> programaren bidez, enplegurako prestakuntzaren euskal eredu berri hori definitzeko oinarriak finkatu dira. Eredu horrek, besteak beste, malguagoa eta arinagoa izan nahi du, konpetentzia teknikoaren eta zeharkako garrantzia aitortu nahi du eta eskatzen diren konpetentziei eta profilei erantzun nahi die.
	6	Zuzendaritzen berrantolamendua	Zerbitzuaren antolamendu-egitura berria zehaztea zuzendaritzen mailan. Antolamendu-egitura horrek, funtsean, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren estrategiaren xedeari eta printzipio gidariei erantzunango die, baita, bereziki, Euskal Enplegu Estrategiaren ondoriozko eskumen-betebeharrei eta lege-aurreproiektuak, Enpleguaren Euskal Legea eta Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legea indarrean sartzeari ere: Prestazioen eta Inklusioen Zuzendaritza, Enplegurako Lanbide

ARDATZAK	JARDUKETA-ILDOAK		DESKRIBAPENA
2. ARDATZA ANTOLAMENDU- EGITURAREN EREDUA			Heziketako Zuzendaritza, Laneratzea Aktibatze Zuzendaritza eta Zerbitzu Orokorretako Zuzendaritza.
	7	Zerbitzuen eta arloen berrantolamendua	Zerbitzuaren antolamendu-egitura berria zehaztea, zerbitzuen eta arloen mailan. Antolamendu-egitura horrek, funtsean, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren estrategiaren xedeari eta printzipio gidariei erantzungo die, baita, bereziki, Euskal Enplegu Estrategiaren ondoriozko eskumen-betebeharrei eta lege- aurreproiektuak, Enpleguaren Euskal Legea eta Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legea indarrean sartzeari ere. Arreta eta erantzun berezia eman behar zaie egungo koordinazio- eta komunikazio-arazoei, bertikalei zein zeharkakoei. Maila estrategikoan, Koordinazio eta Komunikazio Unitate bat sortu beharko da, lurralde-zerbitzuak osatzen dituzten bulegoen sarea zuzentzeko eta koordinatzeko laguntza-zerbitzu gisa. Unitate hori Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak egindako zerbitzuetako prozedurak eta prozesuak bateratzeaz eta homogeneizatzeaz arduratuko da, eta barne- eta kanpo-komunikazioko prozedurak gauzatuko ditu.
	8	Enplegu-bulegoen berrantolamendua	Enplegu-bulegoen egitura definitzea. Enplegu-bulego horien funtsezko jardura izango da pertsona eta enpresa erabiltzaileen artean gogobetetasuna sortzen duten zerbitzuak eskaintzea —tramitazio-jardura ez da, kuantitatiboki eta kualitatiboki, protagonista izango—.
2. ARDATZA	9	Langileen prestakuntza eta birziklatzea	Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko langileentzako prestakuntza-politika definitzea. Prestakuntza-politika horrek Zerbitzuaren premia estrategikoekin lotzen diren lanbide-kompetentzien eta -gaitasunen antolamendurako eta garapenerako ezagutzak egokitzen direla bermatuko du.

ARDATZAK	JARDUKETA-ILDOAK		DESKRIBAPENA
ANTOLAMENDU-EGITURAREN EREDUA	10	Lanpostu-zerrenden egokitzapena eta aldaketa	<p>Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak zehaztutako premia eta posizionamendu estrategikoei erantzungo dien lanpostu-zerrenda berria definitzea.</p> <p>Proposatutako antolamendu-aldaketek prestakuntza-premia berriak eragiten dituzte, baita lanpostu-zerrendan aldaketak ere; aldaketa horiek lanbide-profil berriekin lotzen dira eta antolamendu-egitura berrira eta proposatutako zerbitzu-eredu berrira egokitzearekin lotzen dira. Gainera, pertsonal-politikak egokitu nahi dira, zerbitzu pertsonalizatuaren prozesu konplexuetara hobeto egoki daitezen.</p>
3. ARDATZA ERALDAKETA DIGITALAREN EREDUA	11	Eraldaketa digitala	Zerbitzuei begira, kanal orotako ereduak garatzea enplegu-politika aktiboetako laguntzak ematean eta zerbitzuak egitean, gizarte-koehesioaren prestazioak kudeatzean, lanpostu seguruagoak lortzean —barne-kudeaketari begira, eta antolaketa seguruagoa eutsiko duten eta, aldi berean, integratzaileagoak izango diren irizpideekin—, eta, azkenik, arintasun handiagoa lortzean.
4. ARDATZA ENPLEGUAREN EUSKAL LEGEAREN ETA GIZARTERATZEKO ETA DIRU-SARRERAK	12	Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuak araututako alderdietarako egokitzapena	Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak honako alderdi hauek kontuan izanik egingo du bere jardura: bere zerbitzu-zorroa kide batzuen subjektibotasunera egokitzea, zerbitzu-zorro horretan zerbitzu berriak garatu eta sartzea, etorkizuneko Euskal Enplegu Sarearen funtzionamendua ziurtatuko duten informazio-sistemak eta datu-ereduak garatzea eta mantentzea, eta eskumen-prozesu berriak sartzea.
	13	Eraldaketa digitala Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legearen proiektuak	Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak honako alderdi hauek kontuan izanik egingo du bere jardura: etorkizuneko araudiak garatuko dituen prestazio ekonomikoa eskuratzeko, onartzeko eta ordaintzeko baldintza berriak; prestazio ekonomikoak kontrolatzearen eta ikuskatzearen arloan funtzio berriak sartzea; eta

ARDATZAK	JARDUKETA-ILDOAK	DESKRIBAPENA
BERMATZEKO EUSKAL SISTEMAREN LEGEAREN PROIEKTU ARAUEMAILEETARA EGOKITZEA	araututako alderdietara egokitzea	etorkizuneko arauak barne hartzen dituen gizarteratzeko eta lan-munduratzeko tresnak koordinatzea eta garatzea.

7. FUNTZIONATZEKO BEHARKO DIREN GIZA BALIABIDEEN AURREIKUSPENAK ETA FUNTZIO PUBLIKOAREN ARLOKO ESKUMENA DUEN SAILAREN PERTSONA TITULARRAREN TXOSTEN LOTESLEA

Dokumentu honetan aditzera eman dugunez, egungo lanpostu-zerrenda eta dimentsionamendua ez dira Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzurako aurreikusitako forma juridikoaren eraldaketaren eraginpean egongo, eta gaur egungo giza baliabide guztiak beharrezkoak izango dira etorkizuneko funtzionamendurako.

8. FUNTZIONATZEKO BEHARKO DIREN INFORMAZIO-TEKNOLOGIEN ARLOKO BALIABIDEEN BURUZKO AURREIKUSPENAK

Informazio-teknologiaren arloko baliabideei dagokienez, funtzionatzeko beharko diren giza baliabideen aurreikuspenekin bezalaxe, baieztatu da ez dela inolako aldaketarik aurreikusten informazioaren eta komunikazioaren teknologiaren arloko baliabideen egungo zenbatespenean. Horrenbestez, aurreikus daiteke dimentsio horrek ez duela eraginik izango gastuen aurrekontuan.

9. AZTERKETA EKONOMIKO-FINANTZARIOA

9.1 SARRERA

Euskal Sektore Publikoaren Legeak (maiatzaren 12ko 3/2022 Legea), “II. Kapitula. Eratzeko, eraldatzeko eta azkentzeko araubidea” kapituluaren “43. artikulua. Entitateak eratzeko prozedura orokorra” artikuluko 3. puntuan, zehazten ditu jarduketa-plan batean, sortu edo eraldatu aurretik, barne hartu behar diren alderdiak.

Ildo horretan puntu horren h) letrak hau dio: “*Ekonomia- eta finantza-azterketa, justifikatzen duena aurreikusi den hasierako zuzkidura nahikoa dela jarduerari ekiteko eta, halaber, justifikatzen duena etorkizuneko konpromisoak daudela jarduerak, gutxienez eta oro har, bost urtez jarraitzea bermatzeko. Azterketak, gainera, berariazko erreferentzia egin beharko die gastu eta inbertsioen iturriei eta zuzkidurak Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorretan izango duen eraginarri*”.

3/2022 Legearen artikulua horri dagokionez, adierazi behar da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua 2010ean sortutako Euskal Administrazio Orokorraren erakunde bat dela, 2011n hasi zela lanean, eta azterketa ekonomiko-finantzario hori egiten duela bere irudi juridikoa eraldatzearen ondorioz. Horrek ez du eragin nabarmenik izango bere gastuen, inbertsioen eta, oro har, Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorren finantzaketan, etorkizuneko garapen arauemaileetatik haratago.

Ildo horretan, azterketa ekonomiko-finantzarioa oinarritzen da erakundearen 2026. urtera arteko aurrekontuen proiektzioa egitean.

2023. urtea da proiektziorako oinarri-urtea. Eskura dagoen informazioa ez dira onartutako aurrekontuak, baizik eta Ekonomia eta Ogasun Sailarekin 2022ko urriaren 6an adostutako aurreikuspenak.

2023ko aurrekontu-aurreikuspenek funtsezko aldaketak sartzen dituzte Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren aurreiazko aurrekontu-ibilbidearekin alderatuta, batez ere 4. kapituluari dagokionez:

- 4. Kapitula. Eragiketa arruntetarako transferentziak eta dirulaguntzak. Bizitzeko gutxienerako diru-sarreraren kudeaketari dagokion aurrekontu-partida txertatu da, baita diru-sarrerak bermatzeko errentari eta bizitzeko gutxienerako diru-sarrerari aplikatutako igoeren doikuntzak ere.

2024., 2025. eta 2026. urteetarako urteko % 1,5eko gehikuntza aplikatu da, 2023ko aurrekontua oinarri hartuta.

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren aurrekontuaren kapituluetan ez da irudi juridikoa aldatzearen ondoriozko gasturik aurreikusten. Informatikaren eta komunikazioaren arloan egin beharreko egokitzapenak funtzionamendu-gastuei buruzko 2. Kapitulan aurreikusita daude.

9.2 AZTERKETA EKONOMIKO-FINANTZARIOA: GASTUEN ETA SARREREN ZENBATEKOAK

3. taula. 2022-2026 aldirako gastuen aurrekontuaren proiektzioa (mila eurotan)

Gai	Izendapen	2022	2023(*)	Proiekzioak		
				2024	2025	2026
1	Langile-gastuak	55.563	65.316	66.296	67.290	68.299
2	Funtzionamendu-gastuak	33.952	40.897	41.510	42.133	42.765
3	Finantza-gastuak	5	5	5	5	5
4	Eragiketa arruntetarako transferentziak eta dirulaguntzak	793.062	946.352	960.547	974.955	989.579
	ERAGIKETA ARRUNTAK GUZTIRA	882.582	1.052.569	1.068.358	1.084.383	1.100.649
6	Inbertsio errealak	16.291	17.781	18.047	18.318	18.593
7	Kapital-eragiketarako transferentziak eta dirulaguntzak	9.500	7.500	7.613	7.727	7.843
	KAPITAL ERAGIKETA EZ-FINANTZARIOAK GUZTIRA	25.791	25.281	25.660	26.045	26.435
	ERAGIKETA EZ-FINANTZARIOAK GUZTIRA	908.373	1.077.850	1.094.018	1.110.428	1.127.084
8	Finantza-aktiboen gehikuntza	80	80	81	82	84
9	Finantza-pasiboen murrizketa	0	0	0	0	0
	KAPITAL FINANTZARIOKO ERAGIKETAK GUZTIRA	80	80	81	82	84
	GUZTIRA	908.453	1.077.930	1.094.099	1.110.510	1.127.168

(*) 2023 ekitaldiari dagozkion aurrekontu-datuak 2022/10/06an egindako aurreikuspenak dira

4. taula. 2022-2026 aldirako sarreraren aurrekontuaren proiektzioa (mila eurotan)

Gai	Izendapen	2022	2023(*)	Proiekzioak		
				2024	2025	2026
2	Zeharkako inplanteak	0		0	0	0
3	Tasak, prezio publikoak eta bestelako diru-sarrerak	15.873	24.614	24.984	25.358	25.739
4	Eragiketa arruntetarako transferentziak eta dirulaguntzak	866.709	1.027.217	1.042.625	1.058.264	1.074.138
5	Ondare-sarrerak	0		0	0	0
	ERAGIKETA ARRUNTAK GUZTIRA	882.582	1.051.831	1.067.608	1.083.622	1.099.877
7	Kapital-eragiketarako transferentziak eta dirulaguntzak	15.771	8.432	8.559	8.687	8.817
	KAPITAL ERAGIKETA EZ-FINANTZARIOAK GUZTIRA	15.771	8.432	8.559	8.687	8.817
	ERAGIKETA EZ-FINANTZARIOAK GUZTIRA	898.373	1.060.263	1.076.167	1.092.310	1.108.694
8	Finantza-aktiboen murrizketa	10.080	17.667	17.932	18.201	18.474
9	Finantza-pasiboen gehikuntza	0		0	0	0
	KAPITAL FINANTZARIOKO ERAGIKETAK GUZTIRA	10.080	17.667	17.932	18.201	18.474
	GUZTIRA	908.453	1.077.930	1.094.099	1.110.510	1.127.168

(*) 2023 ekitaldiari dagozkion aurrekontu-datuak 2022/10/06an egindako aurreikuspenak dira

I. ERANSKINA: Lanbideren Plan Estrategikoa 2022-2026

LANBIDEREN Plan Estrategikoa 2022 - 2026



1. LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUAREN XEDEA ETA HELBURUAK ETA HAREN NAHIKOTASUNAREN EDO EGOKITASUNAREN JUSTIFIKAZIOA (ESPLREN 43.3.A ARTIKULUA)	1
1.1 LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUAREN XEDEA ETA HELBURUA.....	1
1.2 LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA ZUZENBIDE PRIBATUKO ERAKUNDE PUBLIKO BIHURTZEAREN JUSTIFIKAZIOA ETA HAREN HELBURUAK.....	3
1.3 HELBURUAK NEURTZEKO ADIERAZLEAK	10
1.4 URTE ANITZEKO PROGRAMAZIO ESTRATEGIKOA	15
2. ERALDAKETAREN KOMENIGARRITASUNA ETA AUKERA. BIKOIZTASUNIK EZA (ESPLREN 43.3 B) ARTIKULUA)	16
2.1 GIZA BALIABIDEAK.....	17
2.2 KONTABILITATEKO ETA KONTROL EKONOMIKO-FINANTZARIKO ARAUBIDEA	19
2.3 EFIZIENTZIA.....	22
3. PROPOSATZEN DEN ANTOLAKETA-FORMA JURIDIKOA ETA BAZTERTU DIREN ANTOLAKETA-FORMA JURIDIKO ALTERNATIBOEN BALORAZIO-ANALISIA	24
3.1 LANBIDE - EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA EUSKAL SEKTORE PUBLIKOAREN ERAKUNDE INSTRUMENTAL BIHURTZEA.....	24
3.2 LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUAREN ZERBITZUGINTZA BERE GAIN HARTUKO DUEN ERAKUNDE INSTRUMENTAL BERRIA SORTZEA.....	25
3.3 LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUAREN ERAKUNDE AUTONOMOKO IZAERA JURIDIKOARI EUSTEA.....	26
3.4 LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA ZUZENBIDE PRIBATUKO ERAKUNDE PUBLIKO BIHURTZEA.....	27
4. HAUTATUTAKO ANTOLAMENDU-EGITURA. GOBERNU-ORGANOEN ZEHAZTAPENA ETA FUNTZIONAMENDURAKO BEHAR DIREN GIZA BALIABIDEEI BURUZKO AURREIKUSPENA	29
5. PLAN ESTRATEGIKOA – HELBURUAK ETA JARDUKETA-ILDOAK	30
5.1 XEDEA.....	31
5.2 IKUSPEGIA.....	31
5.3 HELBURU ESTRATEGIKOAK.....	31
5.4 ARDATZ ESTRATEGIKOAK ETA JARDUKETA-ILDOAK	32
6. FUNTZIONATZEKO BEHARKO DIREN GIZA BALIABIDEEN AURREIKUSPENAK ETA FUNTZIO PUBLIKOAREN ARLOKO ESKUMENA DUEN SAILAREN PERTSONA TITULARRAREN TXOSTEN LOTESLEA 37	
7. FUNTZIONATZEKO BEHARKO DIREN INFORMAZIO-TEKNOLOGIEN ARLOKO BALIABIDEEI BURUZKO AURREIKUSPENAK	37
8. AZTERKETA EKONOMIKO-FINANTZARIOA	38
8.1 SARRERA	38
8.2 AZTERKETA EKONOMIKO-FINANTZARIOA: GASTUEN ETA SARREREN ZENBATEKOAK	38

0

Lanbideren Plan
Estrategikoaren
hastapenak

0. Lanbideren Plan Estrategikoaren hastapenak

Gaur egun, euskal gizartearen sarea osatzen dugun eragileok eguneroko bizitzako arlo guztietan eragina duten garrantzi handiko hiru erronkari aurre egiten ari gara: **krisi ekonomikoa, soziosanitarioa eta klimatikoa**. Hori dela eta, agertoki aldakor horretan, eragile instituzionalek —besteak beste, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak— hainbat lan-dimentsiotatik aurre egin beharreko erronka garrantzitsuenen artean dago **enplegua babestea eta ekonomia suspertzea**. Horixe da herritar guztien artean kalitateko, aberastasuneko eta ongizateko lanpostu berriak sortzeko funtsezko premisa.

Euskal gizarteak konpromiso hori egikaritzeko duen tresna nagusietako bat Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua da. 2011n sortu zenetik, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua **enplegu-politika aktiboak** (lan-bitartekaritza, orientazioa, ekimena, enpleguaren sustapena, eta abar) **definitu, kudeatu eta garatzeko tresna** izan da, baita kalitateko enplegu egonkorra mantentzeko eta sortzeko tresna eta gizarteratze aktiboko politiken zerbitzurako tresna ere, betiere zailtasunak dituzten pertsonen gizarteratzea eta lan-munduratzea erraztera eta gutxieneko errenta bermatzera bideratutako ekintzen bidez.

Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak langileei eta enpresei zerbitzu efizienteagoa, eraginkorragoa eta gainerako eragileekin integratuagoa egingo badie, **urte anitzeko estrategia** bat garatu beharko da. Estrategia horrek, gainera, lortu beharreko helburuak antolatu eta lehenetsi beharko ditu eta baliabideak banatu eta lortutako helburuak kuantifikatu beharko ditu, bere jarduketa ebaluatu eta hobetu ahal izan dadin eta herritarrentzat gardena izan dadin.

Lanbideren Plan Estrategikoa 2022-2026 konplexutasun handiko egoera sozioekonomiko batean prestatu da, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren barne-gogoetatik abiatuta, eta testuinguru aldakorrera egokitzeko eta herritarren, eragile sozioekonomikoen eta, oro har, gizartearen eskaerei erantzuteko helburuarekin. Horretarako, bere ahalmenak eta zerbitzuak hobetuko ditu.

1

Plan Estrategikoa
prestatzearen beharra
eta aukera

1. Plan Estrategikoa prestatzearen beharra eta aukera

1.1 Premiaren ikuspegia

Euskal Sektore Publikoaren Legearen (maiatzaren 12ko 3/2022 Legea) helburua da sektore publikoari dagozkion premia guztiak barnean hartzea, eta, hala, erreferentziako testu bat eskaini ahal izatea, koherentzia emango duena Euskal Autonomia Erkidegoko sare publikoaren antolaketaren eta funtzionamenduaren arloan eta sare horrek Autonomia Erkidegoan diharduten zenbait esparrutako erakundearen sektore publikoekin duen loturaren arloan.

"II. Kapituluua. Eratzeko, eraldatzeko eta azkentzeko araubidea" kapituluko "43. artikulua. Erakundeak eratzeko prozedura orokorra" artikulua 3. puntuan zehazten da artikulua horretan aipatzen diren erakundeetako edozein sortu eta eratu aurretik, hasierako jarduketan plan bat egin behar dela, eta plan horretan zenbait alderdi jaso behar direla. Horien artean, e) atalean hau zehazten da: "**Plan Estrategikoa, non zehaztuko baitira helburu zehatzak eta jarduera-ildoak**".

1.2 Aukeraren ikuspegia

Legealdi honen hasieran, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Sailak eta Lanbide -Euskal Enplegu Zerbitzuak "**LANBIDE HOBETZEN. Trantsizio eta Hobekuntza Plana**" izeneko dokumentua landu dute.

Dokumentuaren helburua da Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuan zer, noiz eta nola aldatu behar den jasotzea. Horretarako, beharrezkoak diren ildoak, proiektuak eta jardunak definituko dira, baita zerbitzuen eraginkortasuna eta efizientzia nabarmen hobetzeko Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak legealdian zehar egin behar duen trantsiziorako eta hobekuntzarako bidea ere.

Lanbide Hobetzen plana honako bi elementu hauek kontuan izan dituen gogoeta-prozesu baten ondoren landu da:

- Lehen elementua **testuingurua** da. *Lanbide Hobetzen* ez da plan isolatu gisa sortu, oso lotura estua duten zenbait plan eta estrategiaz osatutako multzo batean sartzen da. Euskal Autonomia Erkidegoaren, Espainiaren eta Europaren esparruan garatutako planak eta estrategiak dira.
- Bigarren elementua **gogoeta-prozesua** da. Gogoeta-prozesu hori Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren barnean modu parte-hartzailean prestatutako analisiez eta konparazioez elikatzen da.

Bi elementu horiei esker, **Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren egungo egoeraren diagnostikoa** egin ahal izan da, haren ahuleziak eta indarrak identifikatu dira eta Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuan ezarri beharreko eredia definitu da.

Helburu-eredu hori lortze aldera, garatu beharreko ardatzak eta ildo estrategikoak zehazten dira dokumentuan, baita legealdirako beharrezko ekintza-plana ere. Horren bidez, modu ordenatuan eta jasagarrian lortuko dira Lanbide - Euskal Enplegu

Zerbitzuaren helburu-ereduaren definizioan zehaztutako etorkizuneko helburuak eta erronkak.

Trantsizio eta Hobekuntza Plana, *Hobetzen*, 2021eko azaroaren 11n onartu zuen Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren Administrazio Kontseiluak.

Bidezkoa da *Hobetzen* planaren ondorio eta proposamen nagusiak Plan Estrategiko honetara eramatea, betiere 2030eko Euskal Enplegu Estrategiatik, Enpleguaren Euskal Legearen Aurreproiektutik eta Gizarteratzeko eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Lege Proiektutik datozen jarraibideekin batera.

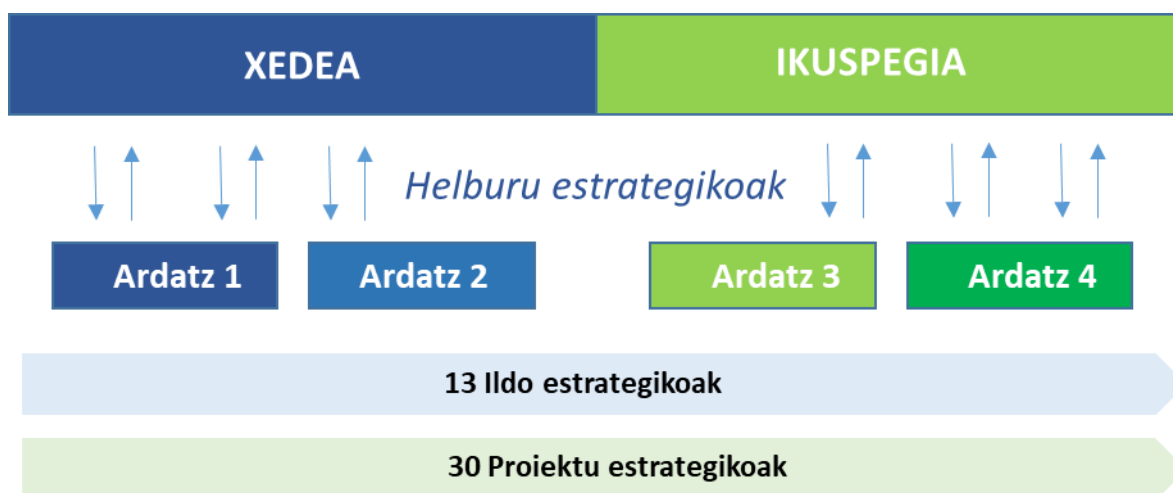
1.3 Lanbideren Plan Estrategikoa, 2022-2026: egitura

Ildo horretatik, dokumentu hau **Lanbideren Plan Estrategiko (2022-2026)** gisa garatu da, Euskal Sektor Publikoaren Legea (maiatzaren 12ko 3/2022 Legea) betetze aldera. Plan Estrategiko honek **bi analisi multzo nagusitan oinarritzen den plangintza estrategiko zehatza** barne hartzen du. Hauek dira multzo horiek:

- **Testuinguru sozioekonomikoari** eta **esparru arauemaileari eta estrategikoari** buruzko hasierako analisia.
- **Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak egindako zerbitzuari** buruzko analisi zehatza, arreta bezero potentzialetan eta erakundeak eskaini behar duen zerbitzu-zorroan jarriko duena.

Analisi horiek eta *Lanbide Hobetzen* programarako jada egindako analisiek osatzen dute Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren egungo **ahuleziek, mehatxuek, indarrek eta aukerek** osatutako **abiapuntuko diagnostikoa**.

Abiapuntuko diagnostiko horretatik abiatuta zehazten dira **xedea, ikuspegia, helburuak, ardatzak eta jarduketa-ildoak**, ondoren ikus daitekeen egiturari jarraikiz:



2

Testuingurua: esparru
sozioekonomikoa,
arauemailea eta
estrategikoa

2. Testuingurua: esparru sozioekonomikoa, arauemailea eta estrategikoa

2.1 Esparru sozioekonomikoa

2.1.1 Lan-merkatua eta hazkunde ekonomikoa

Euskadiko **lan-merkatuari** dagokionez, **Covid-19 pandemiaren inpaktuak** goitik behera markatu du lan-merkatuaren bilakaera, batez ere 2020. eta 2021. urteetan. Hala ere, baliteke hurrengo urteetako garapen ekonomikoan eta merkatuan eragina izaten jarraitzea.

Zehazki, pandemiaren ondorioz lurraldeko 21.500 pertsonak galdu zuten afiliazioa. Testuinguru horretan, aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteek egoerari eutsi zioten eta kaleratzeen kopurua handitzea saihestu zuten, eta, beraz, lanpostu eta enpresa ugari irautea ahalbidetu zuten.

Egoera horretan sortutako **inpaktua** aldakorra zen, jarduera ekonomikoaren araberakoa, esate baterako oso handia izan zen **ostalaritza, merkataritza eta garraiorako materialak** gisako jardueretan —pandemiaren ondorio sozioekonomikoek jarduera horietan izan zuen eraginik larriena—.

Hala ere, 2022. urtearen amaieran egiazta dezakegu **2021. urtean susperraldi nabaria gertatu zela** eta pandemiaren aurreko mailetara iritsi zela, 114.845 langabe zeuden pandemiaren aurretik.

Gaur egun, urtaroaren araberako aldaketak kontuan hartu gabe, Euskal Autonomia Erkidegoan pandemia aurreko mailan dago langabezia (113.758 langabe), eta Gizarte Segurantzaren, batez beste, lan-alta duten 987.181 afiliatukoa da afiliazioa (2022ko abuztua).

Euskal Autonomia Erkidegoko barne-produktu gordinaren hazkundeari dagokionez, % 4,1eko hazkunde-tasa aurreikusten da 2022rako, eta urte artekoan hazkunde positiboak izango dira 2022ko lehen hiruhilekoan, lehen sektorean izan ezik. Hala ere, Munduko Bankuak ondo adierazten duenez, gaur egungo testuinguruan eragina izan dezakete esparru globalean gertatutako fenomenoek, hala nola Ukrainako gerrak, eskari erreprimituak eta politika monetario eta fiskal moldakorren ezabatze potentzialak.

2.1.2 Testuinguru demografikoa

Jakina da Euskal Autonomia Erkidegoan **aurrekaririk gabeko erronka demografikoa** dugula. Gaur egun, jaiotza-tasa emakume bakoitzeko 1,28 seme-alabakoa da, eta lehen seme-alaba batez beste 32,6 urterekin izaten da. Egoera konplexua da, 70eko hamarkadaren amaieratik datorkigun gainbehera demografikoak eragindakoa.

Aditzera eman behar da Europako ia herrialde guztietan oro har hauteman dela ondorengotza jaitsi egin dela, eta horrek esanahi du belaunaldien ordezkapena ere ez litzatekeela lortuko (horretarako 2,1 seme-alaba behar dira emakume bakoitzeko). Hala ere, datuek Europako gainerakoan baino kudeatzeko zailagoa den egoera erakusten

dute, Europako batezbestekoekin alderatuta —hala nola emakume bakoitzeko 1,53 seme-alabako batezbesteko tasa—.Jaiotza-tasari buruzko datuek eta bizi-itxaropen handiagoak, hau da, denboran atzeratuago dagoen hilkortasunak, **etorkizun zaila** erakusten dute **euskal demografiaren garapenerako**.

Jaiotza-tasaren beherakadari buruzko aurrekari horiek —pandemiaren eragin handia izan dute (jaiotza-tasa % 8,4 jaitsi zen Espainiako Estatuan, eta oraindik ere suspertze-bidean dago)— ugaltze-adinean dagoen populazioa murriztea eragingo dute, segur aski, hurrengo urteetan. Horrek eragin negatiboa izango du etorkizuneko bilakaeran, baita ugalkortasuna leheneratuz gero ere. Hortaz, testuinguru zaila izango da etorkizuneko garapen sozioekonomikorako.

Nolanahi ere, espero da **Euskadin lantzen ari diren neurri eta ekimenen sortarekin** erronkari aurre egin ahal izatea bi norabidetatik, **emantzipazioa aurreratzearen** bidetik eta **jaiotza-tasa handitzearen** bidetik; horrez gain, modu osagarrian lan egingo da **kalitateko kontziliazioaren** aukeraren alde (etxebizitza eskuratzea, laguntzak eta maileguak...).

2.1.3 Gizarteratzea

Pandemiak eragindako krisiak oso bestelako ondorioak izan ditu herrialde batetik bestera; haatik, argi dago herrialde guztiek jasan dutela **gizarteratzearen arloko inpaktua**, euste-neurri zorrotzak ezarri diren arren.

Gaur egun, Euskal Autonomia Erkidegoaren testuinguruan, pandemiaren ondorio sozioekonomikoak jasan badira ere, **gizarteratze-tasa handiak daude**. Aditzera eman behar da, ordea, bazterketa larriko egoerak nabarmen handitu direla. Datuen arabera, 2021ean, Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleen % 57,7 erabat integratuta zeuden, % 26,1 egoera eta integrazio eskaseko egoeran, % 7,3 bazterketa handi samarreko egoeran eta % 9 bazterketa larriko egoeran. Hau da, 2021ean % 16,3 gizarte-bazterketako egoeran zeuden, aurreko urteetan % 13,9 zirenean; horrenbestez, **bazterketa-egoeran dagoen biztanleria % 20 hazi da**.

Biztanleria hori batez ere arrazoi ekonomikoengatik dago bazterketa-egoeran, eta bazterketa areagotzearen arrazoi nagusia baldintza ekonomikoek okerrera egitean datza. Izatez, **Euskadin bazterketa-egoeran dauden pertsonen % 24,4 arrazoi ekonomikoen eta materialen ondorioz daude egoera horretan**. 2008az geroztik eten gabe gora egiten ari den arren, 2021ean Euskal Autonomia Erkidegoak Espainiako Estatuko gainerakoak baino tasa txikiagoa izaten jarraitzen zuen. Euskal Autonomia Erkidegoan pobrezia-arriskua Espainiako Estatuaren osotasunean baino txikiagoa da (% 17,8 Euskadin eta % 21 Espainiako Estatuan).

Pertsona horiek gizarteratzeko izan ohi dituzten arazoak **langabeziaren, laneko ezegonkortasunaren eta gehiegizko gastuen** ingurukoak dira.

Kaltetuenak diren profilen edo taldeen artean daude etxe pobreak edo diru-sarrerarik gabeak, sostengatzaile nagusiak lana bilatzen ari diren etxeak eta kide atzerritarrak dituzten etxeak.

Horiek dira, hain zuzen ere, diru-sarrerak bermatzeko errenta eta bizitzeko gutxieneko diru-sarrerak gisako prestazioak jasotzen dituzten kolektiboak. Euskal Autonomia

Erkidegoaren kasuan, **biztanleriaren % 1,2k jasotzen du Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarrera** (BGD), hau da, pobrezia-egoeran dagoen biztanleriaren % 20k. Hain ehuneko txikiaren arrazoi nagusia da lurraldean bertako beste prestazio bat ere kudeatzen dela, Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta (DBE); beraz, Euskal Autonomia Erkidegoko laguntza-babesaren zatirik handiena Diru-sarrerak Bermatzeko Errentarekin lotzen da. Datuek adierazten dutenez, **Euskal Autonomia Erkidegoan pobrezia-egoeran dagoen biztanleriaren % 73k Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta jasotzen du** (2020ko abenduan 55.000 etxe eta 100.000 pertsona ziren). Datu horrek behera egin du 2014. urteaz geroztik (pandemiaren krisiaren ondoriozko aldakuntzaren batekin).

Prestazio horrek arriskuak murriztu ditu eta etxeak pobrezia-aren atalasetik urrundu ditu. Helburua gero eta asmo handiagokoa da; izan ere, helburua ez da soilik prestazioa jasotzen duenaren gero eta egoera ekonomiko txarragoa neutralizatzea edo geldiaraztea, baizik eta, horrez gain, enplegurako tranpolin gisa funtzionatzea, oinarriak finkatzea eta enplegu-politika aktiboekin zuzenean erlazionatzea; azken batean, gizarteratzea —onuradunei ongizate eta bizi-kalitate handiagoa emango dien gizarteratzea—.

2.2 Esparru estrategikoa

Lanean hasi zenetik, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak bi plan estrategiko garatu ditu, egungo antolaketa eta kudeaketa zehaztu dituztenak, eta, lan- eta gizarte-testuinguruarekin eta testuinguru arauemailearekin batera, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren egoera baldintzatu dutenak.

Aurretiazko plan horiek laguntzen dute ulertzen, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren kudeatzaileen iritziz, Lanbidek oinarriko enplegu-zerbitzu gisa zer nondik norako izan behar zuen bere eskumenen esparrua betetzeko eta pertsona eta enpresa erabiltzaileek jasotako zerbitzuekin gogobeteta egoteko.

Horrez gain, 2030eko Euskal Enplegu Estrategia eta *Lanbide Hobetzen* trantsizio- eta hobekuntza-dokumentua aipatu behar dira; izan ere, Lanbideren Plan Estrategikoaren (2022-2026) garapena ezin da ulertu bi dokumentu estrategiko horietatik datozen jarraibide nagusiak bertan txertatu gabe.

2.2.1 Lanbideren Plan Estrategikoa, 2013-2016

Ondoren, 2013-2016 aldirako Lanbideren Plan Estrategikoa osatzen duten xedea, ikuspegia, ardatz estrategikoak eta helburu estrategikoak zehaztuko dira:

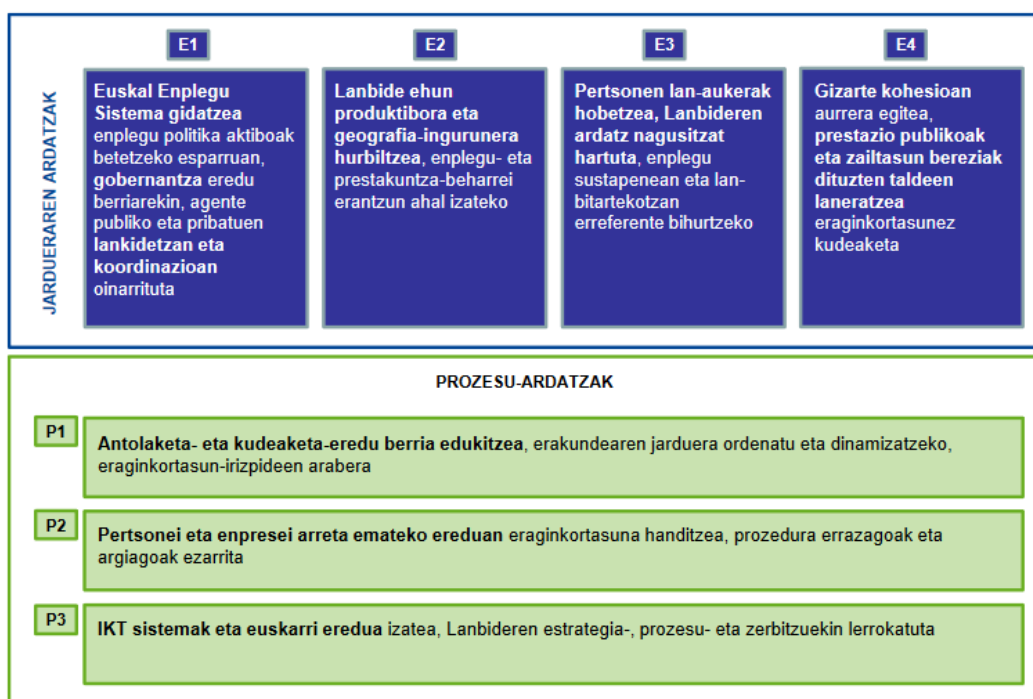
Xedea

"Lan-bitartekotza egiteko tresna eraginkorra izatea honako helburu hauek lortzeko: laguntzea egonkorra eta kalitatezkoa den enplegua izateko eskubidea erabat gara dadin eta laguntzea lan-merkatua osa dadin eraginkortasunez langileen enplegarritasuna bermatzeko, enpresen eskaerei egokitutako langileen beharrei erantzuteko, eta kohesio soziala, lurralde-kohesioa, pobrezia eta gizarte-bazterketaren aurkako borroka bultzatzeko, gizarteratzeko sistemaren barne hartuta dauden prestazioak eta agintzen zaizkion enplegu-politikak eta lan-legeria ondo kudeatzu"

Ikuspegia

"Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzu eraginkor eta moderno, Euskal Enplegu Sistemaren garapenaren buru, hazkunde iraunkorra, gizarte-kohesioa eta laneratze aktiboa sustatzen duena, enplegu-aukerak hobetuz eta lehiakortasuna sustatuz, eta pobrezia-arriskuan edo -egoeran daudenei zuzendutako prestazio publikoak kudeatuz, pertsoneri eta enpresei balio erantsia emanez eta gertutasunez, beste eragile batzuekiko adostasunez eta integrazioz lan eginez, sare-lana oinarri hartuta"

Mapa estrategikoa



Helburu estrategikoak

1. EAEn, enplegu politika aktiboen arloan **garapen, egikaritza eta gobernantzako eredu berria** diseinatzea.
2. **Enplegu politika aktiboak betetzean**, Ekonomiaren Garapen eta Lehiakortasun Sailarekin eta Hezkuntza Sailarekin **bat egiten** dela koordinatu eta sustatzea.
3. Lanbideren estrategia Estatuko eta Europako 2014-2020 enplegu estrategiekiko eta Enpleguaren Euskal Estrategiarekiko koherentea dela bermatzea.

4. Lanbidek garatu beharreko enplegu politika aktiboak osatzen dituzten neurri eta ekintzen **esparru juridiko arautzaile autonomikoa** prestatzea.
5. **Lanbideren Bulego Sareak** lurraldeko ekonomia, gizarte eta prestakuntza sarean agente aktibo gisa duen zeregina sustatzea eta erakunde lankideen sarea hurbilketa eta hedapenerako tresna gisa sartzea.
6. Langileen eta prestakuntzaren gaineko egungo eta etorkizuneko beharriaren **ezagutza eta informazioa fluxua** hobetzea, baita ekoizpen sektoreen bilakaera ere, enplegu eta prestakuntza politiken diseinura helarazteko.
7. **Orientazio integral eta pertsonalizatua** sustatzea, pertsona bakoitzaren gaitasun eta eskumenen arabera, eta bizitza osorako Orientazio Sistema Integratuarekin bat eginez.
8. Lanbidetik erraztutako **enplegu aukerak** eta lan bitartekaritzaren eraginkortasuna areagotzea.
9. **Enplegua**, autoenplegua eta jarduera ekonomikoa **sustatzeko programak** bultzatzea.
10. **Biztanleria aktiboari prestakuntza emateko ekintzak sustatzea**, ekoizpen sarearen egungo eta etorkizuneko beharriei erantzunez, enplegurako prestakuntza sistema integratuaren bidez.
11. **Aukera berdintasunean** aurrera egitea, adina, sexua, jatorria, gaitasuna eta bestelakoak albo batera utzita, eta enplegua eskuratzeko zailtasunak dituzten pertsonen laneratzea sustatzea, bazterkeriaren arriskua eta kronifikazioa saihestuz.
12. **Erakunde arteko koordinazioa eta lankidetzak** eta agente publiko eta pribatuen arteko lankidetzak sustatzea, prestazio publikoen kudeaketan eta pertsonen arreta integrarekin.
13. **Lanbideren eraginkortasuna hobetzea** prestazio publikoak administrazio aldetik kudeatzean.
14. **Lanbideren kudeaketa organoen eta antolaketa egituraren diseinua** egokitzea, ematen diren zerbitzu eta funtzioen arabera funtzionamendu errazagoa eta zuzenagoa eskaintzeko.
15. Barneko nahiz kanpoko **prozesu ereduak** diseinatzea, helburu estrategikoekin eta dagokion isla juridikoarekin bat eginez.
16. **Erakundeak kohesionatu eta prestatzea**, kalitatezkoan den eta etengabe hobetzen den zerbitzua emateko.
17. **Kudeaketa eta Eraitzen Kalitate eta Ebaluazio Sistema** diseinatu eta martxan jartzea, kanpora informazioa hobeto proiektatu dadin.
18. **Berrikuntza** zeharkako prozesu gisa sartzea Lanbideren jardueran.
19. Pertsona eta enpresentzako **zerbitzuen katalogoa eta eskaintza** osatzea, lan merkatuaren arabera egokituta eta malgua.

20. **Pertsona eta enpresen arreta ereduak** zehaztu eta ezartzea, (heda)bide-anitzeko estrategia kontuan hartuta.
21. Epe laburrean pertsona eta enpresa erabiltzaileen arreta **prozesuetako puntu kritikoak** hobetzea.
22. **IKTen barne gobernantzako ereduak** optimizatzea, bertan Lanbide osatzen duten zerbitzu desberdinen kudeaketa prozesu guztiak sartuz.
23. **Lanbideren informazio sistemak** Eusko Jaurlaritzaren IKT-estrategia korporatiboan sartzeta eta, esparru honetan, administrazioen arteko elkarrekintzan aurrera egitea.

Plan Estrategiko horrek Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak garatu beharreko **6 proiektu gidari** zehaztu zituen. Proiektu gidari horiek erakundearen zeharkako ikuspegia biltzen dute eta aldi horretan jarraitu beharreko ibilbide-orriaren funtsa kontzeptualizatzen dute.

- i. *Euskal Enplegu Sistemaren liderra izatea.*
- ii. *Enplegu Legea sustatzea.*
- iii. *Arreta Eredu ireki, hurbil eta erraza diseinatzea.*
- iv. *Antolaketa eta kudeaketa ereduak eraldatzea.*
- v. *DBEren kudeaketa eraginkorra lortzea.*
- vi. *Enpresa / eskatzailea binomioa integratzea.*

2013-2016 aldirako Lanbideren Plan Estrategikoa definitzen duten puntuak irakurri ondoren, eta emaitzen ebaluazioa alde batera utzita, ondoriozta daiteke Plan horren bidez **enpleguaren arloko eta “interes orokorreko zerbitzugintzaren” arloko lidergoa eman nahi izan zitzaiola Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuari**. Zerbitzu horiek, pertsonen eta enpresei zuzenean edo “euskal enplegu-sistema” koordinatzearen bidez egiten zaizkien balio erantsiko zerbitzutzat jotzen dira, eta administrazio-prozesuak herritarrekiko harremanak errazten dituzten elementutzat, ez, ordea administrazio-jardueraren protagonistatzat.

Plan horren bidez, herritarren etengabeko aldaketa aitortzen da, eta, enpresek bezeroak beren lehentasunen berri izateko aztertzen dituzten bezalaxe, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak ere erabiltzaileen premien eta kezken bilakaera aztertu behar du. Horretarako, tramiteak arinago egin beharko ditu, eta arlo publikoak herritarrekin elkarreaginean diharduen esparru guztietan malgutasun organiko eta funtzional handiagoa izan beharko du. Herritarren premiak eskura dauden baliabideekin gogobetetzea da benetan garrantzitsua.

2.2.2 Lanbideren Plan Estrategikoa, 2017-2020

Ondoren, 2017-2020 aldirako Lanbideren Plan Estrategikoa osatzen duten xedea, ikuspegia, ardatz estrategikoak eta helburu estrategikoak zehaztuko dira:

Xedea. *“Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua da pertsonak kalitatezko enpleguan aktiba daitezen Euskal Enplegu Sistemaren tresna nagusia, betiere enpresen lehiakortasuna hobetzen laguntzearen bidetik eta gizarte- eta lurralde-koheresia bermatzearen bidetik.”*

Ikuspegia. *“Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzu aurreratu eta eraginkorra, euskal enplegu-sistemaren tresna nagusi gisa onartua eta hazkunde jasangarria, gizarte-kohesioa eta gizarteratze aktiboa bultzatzen dituena.”*

Ardatz estrategikoak:

1. **ardatza.** Biztanleria aktiboari **zerbitzu integralak eta pertsonalizatuak eskaintzea**, lan-merkatuan sar eta mantentzen daitezkeen eta aurrera egin dezaten.
2. **ardatza.** **Enpresen arteko harremanak eta zerbitzuak indartzea**, haien lehiakortasuna hobetzen eta enplegu-aukerak sortzen laguntzeko.
3. **ardatza.** **Antolaketa egokitzea eta sistemak eta prozesuak hobetzea**, herritarrentzako eta enpresentzako balio-ekarpenari begira eraginkorragoa den kudeaketa eraginkorrago baterako.

Gidalerro estrategikoak:

- D1.1. Lan-munduratzeko orientazio- eta laguntza-zerbitzu pertsonalizatua enplegu-politika aktiboen erdigunean kokatzea.
- D1.2. Produkzio-ehunaren benetako premietara egokitutako konpetentziak dituzten pertsonak lortzea.
- D1.3. Lan-merkatu inklusiboa lortzea, hura osatzen duten kolektibo eta talde guztientzako aukera zuzenak sortu eta eskainiko dituena.
- D1.4 Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuari lotutako Gizarte Bermeko Sistema finkatzea, pertsonak aktibatzeke funtsezko euskarria den heinean.
- D2.1. Enpresentzako zerbitzuen kalitatea eta eraginkortasuna hobetzea.
- D2.2. Ekintzailtza eta jarduera ekonomikoa bultzatzea eta sustatzea.
- D2.3. Enpresen egungo eta etorkizuneko enplegu- eta prestakuntza-beharrak eta enplegu-aukerak ezagutzea eta horiei hobeto erantzutea.
- D3.1 Antolaketa-egitura finkatzea eta erakundearen barruko eta kanpoko komunikazio-fluxuak sendotzea.
- D3.2 Plangintza eta kudeaketa hobetzea, estrategiaren zerbitzurako.
- D3.3 Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren ebaluazio- eta berrikuntza-ahalmena indartzea.
- D3.4 Erakunde eta instituzio publiko eta pribatuekiko lankidetzak eta itunak bultzatzea.
- D3.5. Pertsonen trebakuntza, parte-hartzea eta konpromisoa indartzea.
- D3.6 Zehaztutako estrategiarekin eta helburuekin bat datorren politika teknologikoa garatzea.

Lanbideren 2017-2020 aldirako Plan Estrategikoak, emaitzen ebaluazioaz haratago, funtsezko jarrera estrategiko baten alde egiten du, **pertsonen eta enpresei balio erantsiko zerbitzuak egitea, bere jardueraren ondoriozko gogobetetasunaren berme gisa** —enplegu-zerbitzu publikoa den heinean—.

2.2.3 2030 Euskal Enplegu Estrategia

2030 Euskal Enplegu Estrategiak honako **ikuspegi** hau identifikatu du Euskadiko enplegurako:

"Euskadiren garapen sozial eta ekonomiko jasagarria eta berdintsuaren alde egiten duen lan merkatua. Horrez gain, kalitatezko enplegu aukera berdinak, inklusio soziala eta giza-garapena defendatzen dituena, Enplegu Politika Aktiboak eskubide subjektibotzat jotz eta eskubide horren ondorioz, Euskal Enplegu Sistemako enplegu eskaera-eskaintzei erantzun arin eta eraginkorrak emanez eta enpresa eta pertsonen beharrianak kontuan hartuz"

Premisa horren pean Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuarekiko honako posizionamendua hau jaso da:

- **Ahuleziak**
 - *"DSBEren kudeaketa lantzen duen Euskal Enplegu Zerbitzua. Kasu horretan, administrazioak asko mugatzen ditu horren funtzioak. Lanean txertatzeari eta enpresei zerbitzuak emateari dagokionez, Lanbidek ez du lortu ondo antolatzea, eta, kasu horretan, diru-laguntzen deialdien garrantzia gehiegizkotzat jotzen da".*
 - *"Lanbiden enpresei zuzendutako Zerbitzuen Zerrendaren garapen falta".*
- **3. Estrategia Bektorea.** *Enplegu politika aktiboen eskubide subjektiboa eta haien betebeharra zerbitzu publiko gisa. "Lanbideren hobekuntza eta eraldaketa, Euskal Enplegu Sistemaren tresna nagusi".*
- **3.3 gako estrategikoa.** *Berdintasun printzipioa kontuan hartuta, balio handiko zerbitzuak pertsoneri eta enpresei eskaintzen dizkien Euskal Enplegu Sistema. "Lanbidek, Sistemaren enplegu publiko zerbitzu eta oinarritzko ardatz gisa, enpresekin harreman handiagoa izan beharko du eta zerbitzuak orientatu beharko ditu pertsona bakoitzari neurritara eginez eta "ibilbidea" deritzon prozesuetan lagunduz".*
- **3.5 gako estrategikoa.** *Gobernantza eredu kolaboratibo, azkar eta eraginkorrago baten alde egiten duen Euskal Enplegu Sistema. "Lanbide izango da Sistemaren baliabide nagusia, baina sarearen diseinu baten arabera antolatu beharko da, **ibilbide luzeko hainbat erakunde publiko eta pribaturen gaitasuna** ahal den heinean baliatzeko".*
- **3.6. gako estrategikoa.** *Lanbideren hobekuntza eta eraldaketa, Euskal Enplegu Sistemaren tresna nagusi. "Eragileak ados daude Lanbide asko hobetu behar dela, eta hori etorkizuneko Euskal Enplegu Sistemaren Legearen bidez kudeatuko da. "Lanbide berri" batek antolakuntza kultura berri bat ezarri beharko du, buruzagitza eredu berri bat, Lurralde bakoitzeko Lanbideren Bulegoak koordinatzeko eta "zerbitzua"-ren orientazioa sustatzeko. Horrez gain, aro berri honetarako egitura juridiko egokia hautatu beharko da.*
- **3. Proiektu Traktorea:** *LANBIDE Hobetzen. "Euskal Enplegu Sistemaren tresna publikoa da Lanbide eta hori hobetzeko proiektu traktore bat dago euskal enplegu politikaren aro berri honetan. Proiektu hori hainbat azpiproiektuk osatzen dute, garrantzitsuenak ondoren azaltzen dira:*

- *Lanbideren antolakuntza eta lege eraldaketa, erantzun malguak eta azkarrak emateko gai den zerbitzu publiko bat izan dadin.*
- *Bulego Birtuala (e-Lanbide). Lanbideren barruko (kudeaketari dagokionez) eta kanpoko (arreta eta zerbitzuak) digitalizazioaren aldeko apustua.*
- *Lanbide Sarea, erakunde kolaboratzaileen sare bat Euskal Enplegu Sistema osatzen duten eragileen gaitasunak ahal den heinean baliatzeko eta ahalik eta zerbitzu eraginkorrenak eskaintzeko.*
- *Lanbide Irekia, gobernantza irekiago baten alde egin, gardentasuna, kontu ematea eta datuak erakustea Lanbideren antolaketa kulturaren elementu nagusizat joz.*
- *Enpresentzako Zerbitzuen Zerrenda garatu, enpresak ere Lanbideren "bezero" garrantzitsutzat hartuz.*

2030 Euskal Enplegu Estrategia Eusko Legebiltzarrean izandako tramitazioan, Eusko Legebiltzarrak honako proposamen hauek, besteak beste, egin zituen:

- Eusko Legebiltzarrak Lan eta Enplegu Sailari eskatzen dio Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren birmoldaketa sakona egin dezala, prestazioak kudeatzeko agentzia hutsa izan ez dadin eta euskal enplegu-agentzia eraginkor bihurtu dadin. Horrez gain, tokiko enpreekin harremanak susta ditzala eskatzen dio, kontratazio-arloan dituzten beharrak identifika daitezzen.
- Eusko Legebiltzarrak Eusko Jaurlaritzari eskatzen dio Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua eraldatzeko prozesuan lehentasuna eman diezaiola lana bilatzen duten pertsonen —okupatuen edo langabeen— laguntza pertsonalizatuari, behar bezala orientatu, prestatu eta aktiba daitezzen.

2.2.4 LANBIDE HOBETZEN, Trantsizio eta Hobekuntza Plana.

1. Kapituluari aditzera eman denez, **"LANBIDE HOBETZEN, Trantsizio eta Hobekuntza Plana"** dokumentua da dokumentu honetan garatzen den **Lanbideren Plan Estrategikoaren erreferentziako esparrua**. LANBIDE HOBETZEN planean zehaztutako osagai hauek dira etorkizuneko Lanbideren Plan Estrategikoaren (2022-2026) osagai nagusiak: zerbitzu-eredua, zerbitzu-zorroa, antolaketa-egitura, trantsizio digitala, zeharkako prozesuak, ardatzak, jarduketako-ildoak eta proiektu estrategikoak.

Lanbideren Plan Estrategikoa egiteko prozesu horretan, kontuan hartu behar da Plan horren oinarriak 2021eko azaroaren 11n onartu zituela Lanbideren Administrazio Kontseiluak.

2.3 Esparru arauemailea

2.3.1 Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektua

Etorkizuneko Enpleguaren Euskal Legearen xedea da: pertsonen eskubideak eta betebeharrak definitzea, haien enplegarritasuna hobetu dadin; botere publikoek enplegu-politiken arloan jarduteko printzipioak zehaztea; Euskal Enplegu Sarea sortzea; eta zerbitzu-zorroa eta enplegarritasuna hobetzeko programa osagarriak antolatzea eta kudeatzea.

Halaber, honako hauek zehaztea du helburu: enpleguaren arloko eskumenak; gobernantza-eredua; enplegu-politika publikoen plangintza, parte-hartzea eta finantzaketa; eta Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren erregulazioa.

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren estatutueta 3. artikuluan, funtzioei buruzkoan, jasotzen den eskumen-esparrua kontuan izanik, bistakoa da **etorkizunean egingo den jarduerak Enpleguaren Euskal Legeak erregulatzen dituen alderdi guztiak barne hartu** beharko dituela, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua identifikatzen baitute arduradun funtzional eta instrumental gisa. Ildo horretan identifikatzen dira Lanbideren Plan Estrategikoan txertatu beharko diren Enplegu Legearen deskriptore nagusiak:

- Enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonalerako eskubide subjektiboa.
- Enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua prestatzeko eskubide subjektiboa.
- Enplegu-zerbitzuen zorroaren osagaien sorrera eta mantentzea, Euskal Enplegu Sarearen funtzionamendurako.
- Euskal Enplegu Sarerako leihatila digital bakarraren sorrera.
- Informazio-zerbitzu aurreratuaren sorrera eta mantentzea.
- Arreta, informazio eta prospekzioko tresna komunen sorrera eta mantentzea eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroen kudeaketa.
- Profilatze-tresnen sorrera eta mantentzea.
- Enplegarritasuna hobetzeko programa osagarrien garapena.
- Konpetentziak ebaluatzeko zerbitzuaren sorrera eta mantentzea.
- Tokiko enplegu- eta garapen-planen garapenean parte hartzea.
- Ikerketa- eta berrikuntza-prozesuen garapena.
- Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren irudi juridikoa eraldatzea eta zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzea.

2.3.2 Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Lege Proiektua.

Etorkizuneko **Gizarteratzeko eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legearen** helburua da Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Euskal Sistema arautzea. Sistema horren bidez, pertsonen bazterketa-arriskua saihestu nahi da, bazterketa pertsonal, sozial eta laboraleko egoerak arindu nahi dira, bizitza duinaren garapena bermatu nahi da, eta baliabide pertsonal, laboral, sozial edo ekonomiko nahikorik ez duten pertsonak guztiz gizarteratu daitezen sustatu nahi da.

Halaber, eskumenen esparruan, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak Gizarteratzeko eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren barruan dituen funtzioak zehazten ditu, hauek dira:

- Gizarteratzeko eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren prestazio ekonomikoak tramitatu eta kudeatzea, eta horiei lotutako kontrol, ikuskapen eta zehapeneko ahalmenak erabiltzea.
- Gizarteratzeko eta enplegarritasuna babesteko zerbitzuak kudeatzea.

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren estatutueta 3. artikuluan, funtzioei buruzkoan, jasotzen den eskumen-esparrua kontuan izanik, bistakoa da Lanbidek **etorkizunean egingo den jarduerak Gizarteratzeko eta Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legeak erregulatzen dituen alderdi guztiak barne hartu beharko dituela**, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua arduradun funtzional eta instrumental gisa identifikatzen baita.

Aintzat hartu behar da etorkizuneko arauak honako helburu hauek jotzen dituela Diru-sarrerak Bermatzeko Euskal Ereduaren helburu:

- Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarrera barne hartzea diru-sarrerak bermatzeko euskal eremuan.
- Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioak prestazio hori kudeatzeko dituen eskumenak erabil ditzan erraztea.
- Gizarteratzeko eta diru-sarrerak bermatzeko euskal sistema osoaren ahalmena hobetzea, pobrezia ekonomikoari aurrea hartzeko eta hura murrizteko, eta, horretarako, sistemaren estaldura handitzea eta bermatutako zenbatekoen nahikotasuna hobetzea.
- Gaur egun behar bezala betetzen ez diren premiei eta kolektiboiei ematen zaien arreta hobetzea, eta sisteman sartzeko desberdintasunak saihestea.
- Prestazio ekonomikoen kudeaketa normalizatzea, sinplifikatzea eta arintzea, kudeaketa arinagoa eta malguagoa eta segurtasun juridiko handiagoa ahalbidetuko duten mekanismoen eta bermeen bidez, eta, aldi berean, identifikazio- eta kontrol-tresnak hobetzea.
- Gizarte-bazterketako egoeran dauden edo egoera horretan egoteko arriskuan dauden pertsonen gizarteratzeko eta lan-munduratzeko zerbitzu eta programa eraginkorrak eskaintzea, batik bat Gizarte eta Enplegu Zerbitzuen lan koordinatuaren bidez.

Honako prozesu eta azpiprozesu hauek daude lege-proiektuaren eraginpean

—Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak horiei erantzun behar die eta epe luzerako posizionamendu estrategikoan integratu behar ditu—:

a. Prestazio ekonomikoa eskuratzea, aitortzea eta ordaintzea

- Diru-sarrerak bermatzeko errentaren betekizun berrietarako egokitzapena
- Tramitazio presentzialerako edo telematikorako eskaera

- Erantzukizunpeko adierazpena eta agerpen elektronikoa
- Kalkulua, zenbatekoa eguneratzeko prozesua eta hiruhileko berrikuspena
- Enplegurako estimuluak

b. Prestazio ekonomikoen kontrola eta ikuskapena

- Kontrola, etena eta iraungipena
- Ikuskapena

c. Gizarteratzeko tresnak eta zerbitzuak

- Erreferentziazko profesionala
- Laneko diagnostikoko tresnak
- Ibilbide mistoen eta sozialen prozedura
- Programa integratua eta gizarteratze-pertsonala
- Enplegu- edo prestakuntza-eskaintzaren derrigorrezkotasuna
- Hirugarren sektorearen inplikazioa

Plangintza estrategikoan sartu beharreko prozesu eta azpiprozesu horiek mota honetako jarduerak, besteak beste, ekarriko dituzte berekin:

- **Erregelamenduzko garapenak**
- **Tresnen garapenak**
- **Antolaketa-egokitzapenak**
- **Informatika-garapenak**

3

Zerbitzuaren analisia

3. Zerbitzuaren analisia

Enplegu-politikak politika ekonomikoarekiko duen subsidiariorotasuna eta politika horrek sortzen duen agertoki soziolaboralarekiko mendekotasuna abiapuntu izanik, dokumentu honetan egiten den **analisia oinarrituko da**, batetik, enplegu-zerbitzu publikoaren erabiltzaile diren **kolektibo nagusien**, pertsonen eta enpresen **egoera zehaztean**, eta, bestetik, enplegu-zerbitzu publiko gisa **egin beharreko zerbitzu-zorroa** zehaztean.

3.1 Zerbitzuaren erabiltzaile diren kolektiboen analisia: pertsonak eta enpresak

Edozein jarduera ekonomikotan —erakunde publiko batek edo pribatu batek sustatua izan—, funtsezkoa da produktuak edo zerbitzuak eskainiko diren merkatua ezagutzea. Ezagutza horren barruan, osagairik garrantzitsuena da bezero potentzialak kuantifikatu eta ezaugarrituko dituen informazioa izatea; hain zuzen ere, enplegu-zerbitzu publiko baten kasuan, **pertsona eskatzaileak** eta **jarduketa-eremu geografikoaren produkzio-egitura osatzen duten enpresak**.

3.1.1 Pertsonak

Pertsonen analisiaren hasierako elementu gisa, Euskal Autonomia Erkidegoko biztanleriaren jarduera-egoeraren arloko konparazioa egin da, 2019ko laugarren hiruhilekoaren eta 2022ko bigarren hiruhilekoaren artean. Horrela, Covid-19ak eragindako pandemiak lan-merkatuan izan duen eragina islatu nahi da.

Euskadin, Covid-19aren ondoriozko krisiak eragin handia izan du enpleguan; hala ere, Euskadiko ekonomiaren eta enpleguaren bilakaerak nabarmen egin du gora 2021ean eta 2022an.

Biztanleria okupatuari dagokionez, 1. taulan ikus daitekeenez, bilakaera % 1,9koa izan da guztira, eta 2019tik aurrera 17.564 okupatu gehiago dira. Aitzitik, aldi horretan bertan 7.919 langabe gutxiago dago, % 8,2 gutxiago.

Era berean, ikusten da ez dagoela alde handirik gizon eta emakume okupatuen artean, ezta langabetuen artean ere; bai, ordea, ez-aktiboaren artean, emakumeen kasuan kopurua handiagoa baita.

1. taula. 16 urtetik gorako biztanleriaren bilakaera, sexuen arabera, eta jarduerarekin duten lotura, Euskadi 2019-2022

	2022ko 2. hiruhilekoa			2019ko 4. hiruhilekoa			Saldoa 4H 2019 - 2H 2022			Bilakaera % 4H 2019 - 2H 2022		
	Gizonezkoa	Emakumezkoa	Guztira	Gizonezkoa	Emakumezkoa	Guztira	Gizonezkoa	Emakumezkoa	Guztira	Gizonezkoa	Emakumezkoa	Guztira
Landunak	504.055	459.008	963.062	496.780	448.718	945.498	7.275	10.290	17.564	1,5%	2,3%	1,9%
Langabeak	44.839	44.359	89.198	46.111	51.006	97.117	-1.272	-6.647	-7.919	-2,8%	-13,0%	-8,2%
Ez aktiboak	346.325	467.053	813.378	345.594	462.986	808.580	731	4.067	4.798	0,2%	0,9%	0,6%
Guztira	895.219	970.420	1.865.639	888.486	962.710	1.851.195	6.733	7.710	14.444	0,8%	0,8%	0,8%

Iturria: Biztanleria Jardueraren Arabera– EUSTAT

Euskal Autonomia Erkidegoarekin jarraituz, eta arreta adin-tarteetan jarritz, nabarmendu behar da 30-54 urte arteko tartean metatzen direla pertsona okupatuen (% 64) eta langabeen (% 55) ehunekorik handienak, nahiz eta aztertutako aldiari bi ehunekoak jaitzi

diren. 16 urtetik gorako biztanleen bilakaerari eta jarduerarekin duten loturari erreparatuta, ikus dezakegu Euskadin pandemiaren aurreko langabezia-mailak berreskuratuta direla, eta, are gehiago, langabetuen kopurua oraindik ere txikiagoa izatea lortu dela (2022ko laugarren hiruhilekoan 7.919 langabe gutxiago), baita okupatuena maila handiagoa ere (17.564 pertsona). Dena dela, eta aldi berean, pertsona ez-aktiboaren kopurua handitu egin da (4.798 pertsona ez-aktibo gehiago).

2. taula. 16 urtetik gorako biztanleriaren bilakaera, adinaren arabera, eta jarduerarekin duten lotura, Euskadi 2019-2022

		16-24 urte	25-29 urte	30-54 urte	55-64 urte	65 urte baino gehiago	Guztira
2022ko 2. hiruhilekoa	Landunak	46.235	80.183	613.789	208.491	14.365	963.062
	Langabeak	12.069	9.952	48.638	18.366	173	89.198
	Ez aktiboak	124.888	17.311	79.786	102.003	489.389	813.378
	Guztira	183.192	107.446	742.214	328.860	503.927	1.865.639
2019ko 4. hiruhilekoa	Landunak	32.717	71.958	641.781	190.978	8.064	945.498
	Langabeak	9.470	14.853	56.773	15.482	539	97.117
	Ez aktiboak	131.818	14.979	77.438	107.489	476.856	808.580
	Guztira	174.005	101.791	775.992	313.948	485.459	1.851.195
Saldoa 4H 2019 - 2H 2022	Landunak	13.518	8.225	-27.992	17.513	6.301	17.564
	Langabeak	2.599	-4.901	-8.135	2.884	-366	-7.919
	Ez aktiboak	-6.930	2.332	2.348	-5.486	12.533	4.798
	Guztira	9.187	5.655	-33.778	14.912	18.468	14.444
Bilakaera % 4H 2019 - 2H 2022	Landunak	41,3%	11,4%	-4,4%	9,2%	78,1%	1,9%
	Langabeak	27,4%	-33,0%	-14,3%	18,6%	-67,9%	-8,2%
	Ez aktiboak	-5,3%	15,6%	3,0%	-5,1%	2,6%	0,6%
	Guztira	5,3%	5,6%	-4,4%	4,7%	3,8%	0,8%

Iturria: Biztanleria Jardueraren Arabera– EUSTAT

Euskal Autonomia Erkidegoko langabeziari buruzko datuen azterketari jarraikiz, eta langabeziaren iraupenari buruzko dimentsioei erreparatzen badiegu (3. taulan ikus daitezke), datuek erakusten dute 2020an luzaroko langabezia hazi egin dela (urtebete baino gehiago langabezian), eta horretan agerikoa dira osasun-krisiak enpleguan izandako ondorioak. Hein txikiagoan, horixe bera ikus daiteke iraupen laburreko langabeziaren igoeran ere (urtebete baino gutxiago langabezian). Hala ere, 2022ko abuztuan ikusi ahal izango dugu datuak pandemia aurreko mailara iritsi direla, eta kopuru absolutuetan hobetu ere egin direla, langabezian dauden pertsonak zertxobait murriztuta.

3. taula. Erregistratutako langabeziaren bilakaera, sexuaren, adinaren eta iraupenaren arabera, Euskadi 2019-2022

		2019*	2020*	2021*	2022ko apirila	2022ko abuztua
Sexua	Gizonezkoa	51.168	58.898	51.231	50.070	48.060
	Emakumezkoa	62.994	70.342	63.614	65.484	65.698
Adina	16-24 urte	7.879	10.708	8.818	9.639	8.347
	25-34 urte	20.401	24.011	19.428	19.234	19.537
	35-44 urte	27.679	30.728	25.800	25.056	24.646
	45-54 urte	28.711	32.060	28.824	28.874	28.382
	55-64 urte	29.492	31.733	31.975	32.751	32.846
Langabeziaren iraupen	Epe luzeko lan	55.344	67.516	58.405	57.958	55.939
	Epe laburreko	58.818	61.724	56.440	57.596	57.819
Ezgaitasuna	EZ	111.990	127.033	109.049	109.549	107.520
	BAI	2.172	2.207	5.796	6.005	5.838
Guztira		114.162	129.240	114.845	115.554	113.758

Iturria: LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA (*) Urte bakoitzeko abenduko datuak

Espainiako Estatuaren kasuan, eta Gizarte Segurantzako afiliatuen bilakaerari dagokionez, Euskadiko egoeratik oso urrun ez dagoen emaitza ikus dezakegu, baina pandemiak eragin handiagoa izan du Estatuan, pandemiaren aurreko urtean baino egoera okerragoan baitago (11.000 afiliatu gutxiago). Zalantzarik gabe, 2020an erregistratu da emaitzarik txarrena —2021ean ia errekuiperatuta dago—; izatez, adin-tarte guztietan afiliazioa txikiagoa da, eta tarteen artean ez dago alde proportzional handirik.

4. taula. Gizarte Segurantzarako afiliazioaren bilakaera

		2019*	2020*	2021*	2022ko apirila	2022ko abuztua
Sexua	Gizonezkoa	511.776	499.045	508.322	511.384	458.081
	Emakumezkoa	468.815	460.085	471.700	471.104	511.211
Adina	16-24 urte	46.594	39.845	47.848	48.199	49.502
	25-34 urte	160.722	152.779	157.074	157.770	154.212
	35-44 urte	272.765	258.113	250.764	247.908	249.576
	45-54 urte	294.870	295.922	304.014	305.669	302.842
	55-64 urte	194.465	200.435	207.313	209.518	208.589
	> 64 urte	11.176	12.036	13.006	13.425	13.566
Guztira		980.592	959.132	980.022	982.490	969.294

Iturria: Gizarte Segurantza (*) Urte bakoitzeko abenduko datuak

Enplegu-eskatzaileak enplegu-politika aktiboen zerbitzuen esparruan

Bezere potentzialen inguruko bi kontzeptu zehaztuko ditugu:

- **Enplegu-eskaera:** langile batek, langabea izan edo ez, Enplegu Sistema Nazionaleko Enplegu Zerbitzu Publikoetako bulego batean egiten duen lanpostu-eskaera da. Eskaera horiek hiru multzo handitan sailkatzen dira:
 - **Pertsona okupatuak:** enplegu bat izanik, enplegu hobea bilatzen ari diren, edo enplegu horrekin bateragarri den beste enplegu bat eskatzen duten pertsonak (adibidez: enplegu hobea, enplegu-aniztasuna, eta abar).
 - **Prestasun mugatua:** enplegu-eskaeran lan-baldintza bereziak adierazten dituzten eta lanik ez duten eskatzaileak (adibidez: etxex etxekoa soilik, telelana, atzerrian, eta abar).
 - **Enplegu-eskatzaile okupatu gabeak:** enplegu-eskatzaileen multzo hau osatzen dute estatistika tradizioaletan langabetzat jotzen ziren pertsonak

eta, estatistika tradizionaletan langabetzat jotzen ez ziren arren (enpleguaren aurreko zerbitzuen eskatzaileak, adibidez), Biztanleria Aktiboaren Inkestan langabetzat jotzen direnak. Izatez, Biztanleria Aktiboaren Inkestan erregistratutako langabeei gehitzen zaizkie ikasleak, aldi bateko nekazaritza-langile subsidiatuak, eta abar.

90eko hamarkadaz geroztik, magnitude hori erabiltzen da Enplegu Politika Aktiboaren Funtsak autonomia-erkidegoen artean banatzeko —zehazki funts horien kudeaketa transferituta dutenen artean—.

- **Enplegu-eskatzaile langabeak. Erregistratutako langabezia.** Langabezia erregistratua neurtzeko irizpide estatistikoak ezartzen dituen 1985eko martxoaren 11ko Ministerio Aginduaren edukiaren arabera (1985/03/14ko BOE), langabezia erregistratuaz kanpo geratzen dira erreferentziazko hilaren amaieran egoera hauetakoren batean dauden eskaera guztiak:
 - Betetzen ari diren enpleguarekin bateragarria den beste enplegu bat eskatzen duten enplegu-eskatzaileak (enplegu-aniztasuna).
 - Lanean ari diren arren, enpleguaz aldatzeko beste enplegu bat eskatzen dutenak (enplegu hobea).
 - Gizarte-kolaborazioko lanetan parte hartzen duten eta langabezia-prestazioen hartzaile diren enplegu-eskatzaileak (gizarte-kolaborazioa).
 - Erretiro-pentsiodun diren eta baliaezintasun handiaren edo absolutuaren ondoriozko pensiodun diren enplegu-eskatzaileak eta 65 urteko edo gehiagoko (erretirodunak) enplegu-eskatzaileak.
 - 3 hilabetetik beherako aldi baterako enplegua eskatzen duten enplegu-eskatzaileak (enplegu koiunturala).
 - Astean 20 orduetik beherako lanaldiko lan bat eskatzen duten enplegu-eskatzaileak (20 ordu baino gutxiagoko lanaldia).
 - Irakaskuntza ofizial arautuko ikasketak egiten ari diren enplegu-eskatzaileak, betiere 25 urtetik beherakoak badira edo, adin horretatik gorakoak izanik, lehen enpleguaren eskatzaileak badira (ikasleak).
 - Lanerako Lanbide Heziketako ikastaroak egiten ari diren enplegu-eskatzaileak, baldin eta irakastorduak astean 20 baino gehiago badira, gutxienez mantenurako beka bat badute eta lehen enplegua eskatzen badute (ikasleak).
 - Dauden egoerak dirauen bitartean eskaera etenda duten enplegu-eskatzaileak —enplegu-eskatzaileak arrazoi justifikatu baten ondorioz eskaera etenik izateak enplegu-bilaketa eteten du— (bertan behera utzitako eskaera).
 - Lanaldi partzialeko lan bat egiteagatik enplegu-bateragarritasuneko egoeran dauden eta langabezia-prestazioen onuradun diren enplegu-eskatzaileak (prestazioen bateragarritasuna).
 - Nekazaritza-subsidioa jasotzen ari diren enplegu-eskatzaileak edo, nekazaritza-subsidioa agortuta eduki arren, eskubidea sortzen den egunetik urtebete baino gehiago igaro ez duten enplegu-eskatzaileak (nekazaritzako behin-behineko langile subsidiarioak).
 - Beren ezaugarrietara egokitutako lan-munduratzeko ekintzei uko egiten dieten enplegu-eskatzaileak, abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege

Dekretuaren 17. artikuluan ezartzen denez (lan-munduratzeko ekintzei uko egitea).

- Lanerako berehalako prestasunik ez duten enplegu-eskatzailleak edo harekiko bateraezintasun egoeran daudenak —lanpostu jakin baterako hautespenezko prozesuan parte hartzeko inskribatutako enplegu-eskatzaille gisa—, atzerrirako soilik lan bat eskatzen dutenak, etxez etxeko lan bat soilik eskatzen dutenak, enpleguaren aurretiazko zerbitzuak eskatzen dituztenak, enplegua erregulatzeko espediente baten indarrez lanaldia etena edo murriztua duten edo lan-baldintzak aldatu dizkieten enplegu-eskatzailleak, eta abar (beste arrazoi batzuk).

Zehaztu behar da magnitude hori enplegu-zerbitzu publiko baten ikuspegitik ulertu behar dela, hau da, erregistratutako pertsona langabeak —erreferentziazko aldi batean (urtebete adibidez) zerbitzuan alta emanda daudenak— askoz gehiago baitira hilabete baten itxieran erregistratutako pertsona langabeak baino. Pertsona guztiek, eta ez soilik hilabete itxierakoek, dute zerbitzuak jasotzeko eskubidea.

Ildo horretatik, zerbitzu-zorroko zerbitzuen hartzaile izan daitezkeen biztanleen erreferentzia gisa erregistratutako langabezia kontuan hartzen badugu, **urtean Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuan alta emanda dauden langabeak izango litzateke erreferentzia kuantitatiboa.**

Planteatutako bi kontzeptuen transzendentzia handia da; izan ere, enplegu-eskatzailen kontzeptua erreferentziazko adierazlea da ratio gehienetan, eta, horri esker, enplegu-zerbitzu publikoen dimentsionamendua azter daiteke eta maila erlatiboan aldera daiteke.

Hala ere, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren kasuan, enplegu-eskaria kudeatzeko prozedurek, eta, zehazki, eskaera handiari eustea ahalbidetzen dutenek eragin dute historikoki Euskadi izatea Estatuan enplegu-zerbitzu publiko guztien eskari erlatibo handiena duen autonomia-erkidegoa.

Ildo horretatik, txosten honetan erabiltzen den Zerbitzuaren biztanleria potentzialaren alternatiba objektiboa erregistratutako langabeziarekin lotzen da. Ratio estandarizatuetan erabiltzen ez bada ere, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren dimentsionamendu-datuak posizio errealistagoetan kokatuko litzateke, eta arreta jaso dezakeen biztanleriaren urkilaren behealdean jarriko lirateke.

Datu horrek identifikatzen du hobekien zerbitzu-zorroarekin artatu beharreko pertsonen kopuru potentziala. Hurrengo taulan modu kuantitatiboan identifikatzen dira azken 12 hilabeteetan Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuan altan egon diren pertsonak.

5. taula. Azken 12 hilabeteetan erregistratutako enplegu-eskatzaille langabeak (2021eko uztaila - 2022ko ekaina)

2021 uztaila - 2022 ekaina

		Eskatzaile langabeak			Eskatzaile langabeak		
		gizonezkoak	emakumezkoak	guztira	gizonezkoak	emakumezkoak	guztira
Adin tartea	16-24 urte	14.494	12.220	26.714	14,0%	9,9%	11,8%
	25-34 urte	21.979	26.655	48.634	21,2%	21,5%	21,4%
	35-44 urte	22.205	29.478	51.683	21,4%	23,8%	22,7%
	45-54 urte	23.268	28.728	51.996	22,5%	23,2%	22,9%
	55-64 urte	21.639	26.686	48.325	20,9%	21,6%	21,3%
Sektorea	Lehen sektorea	3.282	1.089	4.371	3,2%	0,9%	1,9%
	Eraikuntza	12.120	1.523	13.643	11,7%	1,2%	6,0%
	Industria	17.328	7.633	24.961	16,7%	6,2%	11,0%
	Zerbitzuak	59.934	97.629	157.563	57,9%	78,9%	69,3%
	Aurreko enplegurik gabe	10.921	15.893	26.814	10,5%	12,8%	11,8%
Eskutatako lanbideak (*)	Zuzendariak	3.302	2.485	5.787	3,2%	2,0%	2,5%
	Teknikari eta Zientzialariak	15.969	26.843	42.812	15,4%	21,7%	18,8%
	Laguntzarako teknikariak	29.665	30.865	60.530	28,6%	24,9%	26,6%
	Langile administrariak	12.047	30.988	43.035	11,6%	25,0%	18,9%
	Zerbitzuetako beste kualif.	32.063	78.529	110.592	31,0%	63,4%	48,6%
	Nekazaritza eta Arrantza	8.759	2.339	11.098	8,5%	1,9%	4,9%
	Industriako kualifikatuak	41.996	7.720	49.716	40,5%	6,2%	21,9%
	Makineriako operadoreak	27.964	5.486	33.450	27,0%	4,4%	14,7%
	Oinarrizko okupazioak	63.673	68.270	131.943	61,5%	55,2%	58,0%
	Indar armatuak	135	45	180	0,1%	0,0%	0,1%
Jatorria	Atzeritarra	17.290	20.224	37.514	16,7%	16,3%	16,5%
	Estatukoa	86.295	103.543	189.838	83,3%	83,7%	83,5%
Langabeziaren iraupena	Iraupen luzeko langabezia	33.404	47.663	81.067	32,2%	38,5%	35,7%
	Iraupen laburreko langabezia	70.181	76.104	146.285	67,8%	61,5%	64,3%
Prestazioen kobrantsa	Sorospena	10.621	11.759	22.380	10,3%	9,5%	9,8%
	TEA	1.072	1.291	2.363	1,0%	1,0%	1,0%
	Prestazioa	23.806	24.087	47.893	23,0%	19,5%	21,1%
Ikasketa maila	Oinarrizkoa	62.593	64.442	127.035	60,4%	52,1%	55,9%
	Batxilerra	9.572	12.485	22.057	9,2%	10,1%	9,7%
	LH	20.188	25.102	45.290	19,5%	20,3%	19,9%
	Unibertsitatekoak	11.232	21.738	32.970	10,8%	17,6%	14,5%
Guztira		103.585	123.767	227.352	100,0%	100,0%	100,0%

Iturria: SISPE fitxategi estatistikoak

() Eskatzaile batek 6 okupazio arte eskatzeko aukera du, atal honetan denak hartzen dira kontuan*

Elaborazioa: Análisi, estatistika eta azterlan zerbiztua. LANBIDE

Taula honetan ikus daiteke azken 12 hilabeteetan (2021eko uztaila – 2022ko ekaina) erregistratutako enplegu-eskatzaile langabeen kopurua. Kopuru horiek zerbitzu-zorroko zerbitzuen hartzaile izan daitezkeen biztanleen erreferentziatzat hartzen dira, betiere beste segmentazio batzuetan oinarrituta. Segmentazio horiek Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguaren bilakaeraren egoera sakonago ulertzeko aukera ematen digute. Adin-tarteari dagokionez, enplegu-eskatzaile gazteen ehuneko txikiagoa da, bai arrazoi demografikoengatik —piramide ahula 24 urtetik beherakoen oinarrian—, bai arrazoi soziokulturalengatik —adin horietan gazteak bete-betean daude prestakuntzan sartuta—. Beraz, faktore horiek neutralizatuz gero, aditzera eman dezakegu adinen artean ez dagoela alde handirik; bai, ordea, generoen artean, adin guztietan emakume langabe gehiago baitago.

Enplegu-eskatzaileen jatorriko sektoreen araberrako segmentazioak argi eta garbi erakusten du zerbitzu-sektorean oinarritutako sistema eraiki dela (% 69,3), eraikuntza eta industria biltzen dituen bigarren sektoreak eragin txikiagoa duela (% 17) eta lehen sektoreak oso eragin txikia duela (% 1,9). Ehuneko horrek jatorrizko sektoreak adierazten badizkigu ere, Euskal Autonomia Erkidegoko ekonomian barne-produktu gordinari dagozkion ia ehuneko berdinak dira, eta, beraz, ez dute kenkari adierazgarrikerik erakusten,

generoaren aldagaien izan ezik. Hori dela eta, ondoriozta dezakegu eraikuntza- eta industria-sektoreak maskulinizatuta daudela eta zerbitzu-sektorea feminizatuta.

Erregistratutako enplegu-eskatzaille langabeek eskatzen dituzten okupazioei erreparatuta, ikus daiteke enplegu-eskatzailleek zer posizio- edo eskala-maila eskatzen duten (aldi berean bat baino gehiago eska dezakete). Okupazio horien gehiengoak kualifikatu gabea da (% 58), eta atzetik datoz beste kategoriatan batzuek bestelakoak diren zerbitzu kualifikatuak (% 48,6), eta teknikariak eta zientzialariak eta laguntza-teknikariak (% 45,4), industriako lanpostu kualifikatuak (% 21,95); askoz ere ehuneko apalagoak dituzte makineriako langileen, zuzendaritzako kideen eta nekazaritza eta abeltzaintzako langileen enplegu-eskatzailleek.

Jatorriari buruzko datuek agerian uzten dute Estatuko eskatzailleak gehiago direla (% 83,5), atzerriko eskatzailen aldean (% 16,5). Azken horiek, batik bat, Erdi eta Hego Amerikakoak (% 5,1%) eta Ipar Afrikakoak (% 4,7) dira. Ondoren, Europako Esparru Ekonomikoko enplegu-eskatzailleak (% 2,9) eta Saharaz Hegoaldeko Afrikako enplegu-eskatzailleak datoz (% 2,1).

Erregistratutako langabezia-egoeraren iraupenari dagokionez, enplegu-eskatzailen bi herenek 12 hilabete baino gutxiago daramate enplegu-eskatzaille gisa erregistratuta, eta heren batek 12 hilabete baino gehiago langabezian eta erregistratuta.

Prestazioak kobratzeari dagokionez, gehienek prestazioak dituzte (% 21,1); beraz, aurrez kotizazio bat dagoela ulertzen da. Gutxiago dira prestazioak jasotzeko eskubiderik ez izateagatik subsidioak kobratzen dituztenak (% 9,8), eta are gutxiago prestazio edo subsidiorako eskubiderik ez dutenak eta gizarteratzeko errenta aktiboa kobratzen dutenak (% 1,0).

Azkenik, enplegu-eskatzailen maila akademikoari erreparatuta, egiazta dezakegu langabezian dauden pertsona erregistratuen erdiek baino gehiagok derrigorrezko mailetarainoko ikasketak dituztela (% 55,9); goi-mailako ikasketaren bat egin dutenen ehunekoa, berriz, txikiagoa da (% 9,7 batxilergo arte ikasitako artean, % 19,9 lanbide Heziketara arte ikasitako artean eta % 21,1 unibertsitate-mailara arte ikasitako artean).

Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta eta Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarrera eskatzen duten pertsonak

Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak kudeatzen dituen prestazioen arloan —Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren eta Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarreraren arloan— bi kontzeptu hartu behar dira kontuan:

- **Titularra**, prestazioa pertsona honen izenean tramitatzen eta ematen da eta pertsona horrek du prestazioa jasotzeko eskubidea eta, hala badagokio, gizarteratzeko hitzarmenerako eskubidea.
- **Hartzaileak**, pertsona titularren bizikidetzaren unitatea osatzen duten pertsonak dira gizarteratze-hitzarmeneko prestazio ekonomikoen eta zuzenbideko prestazio ekonomikoen hartzaileak.

Azkenik, generoari erreparatuta, alde handirik ez dagoen arren, aditzera eman daiteke espediente aktiboak dituztenen artean gehiago direla emakumeak (% 56,7) gizonak baino (% 43,2).

7. taula. Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren onuradunak (ez titularrak)

2022ko ekaina		Onuradunak		
		Gizonezkoak	Emakumezkoak	Guztira
Adin	<16 urte	9.752	9.077	18.830
	16-30 urte	3.461	3.599	7.060
	31-54 urte	2.465	2.673	5.138
	55-64 urte	602	747	1.349
	>65 urte	424	690	1.114
Ikasketa maila	Oinarrizkoak	3.818	4.371	8.189
	Batxilerra	374	407	781
	LH	308	357	665
	Unibertsitatekoak	95	148	243
	Zehaztu gabe	12.109	11.503	23.613
Guztira		16.704	16.786	33.491

Iturria LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA

Kontuan hartu beharreko beste alderdi bat titular ez diren onuradunak dira, eta ez soilik espedientearen kudeaketaren titularrak. Gai horri arreta jarrita, ikus daiteke diru-sarrerak bermatzeko errentaren titular ez diren onuradun nagusiak 16 urtetik beherakoak (18.830) eta 30 urtetik beherakoak (25.890) direla; 31 urtetik gorakoak, berriz, 7.601 dira.

Onuradun eta ez-titularrak direnez gero, prestakuntzaren arloko sailkapena lausoagoa da: 23.613 pertsona daude sailkatu gabe, derrigorrezko ikasketak egiten ari baitira edo daturik ez baitago. Gainerako kategoriei erreparatuta, berriz, kopururik handiena derrigorrezko prestakuntza-mailako onuradunena da (8.189 pertsona), eta oso urrun daude batxilergoa (781), Lanbide Heziketa (665) edo unibertsitate-ikasketak (243) dituztenak.

8. taula. Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarrerak, espediente aktiboak (2022ko ekaina)

RGI dute		Ez dute RGI	GUZTIRA
Emanda	Etenda		
2.052	1.147	503	3.702
2.766	1.455	934	5.155
5.506	3.116	1.779	10.401
10.324	5.718	3.216	19.258

Iturria LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA

Prestazioen bateragarritasuna dela eta, gerta daiteke Diru-sarrerak Bermatzeko Errenten titularrak Bizitzeko Gutxieneko Diru-sarrerak prestazioa ere eskatzea. Guztira, Euskal Autonomia Erkidegoan, bizitzeko gutxieneko diru-sarrerak 19.258 hartzaile eta 39.963 onuradun daude, 8. taulan ikus daitekeenez. Hartzaileen artean, 3.216k ez dute Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren espedienterik; 16.042k dute prestazio horretarako espedientea, eta horietatik ia bi herenek (10.324 espediente) jasotzen dute Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta eta heren batek (5.718) etenik du errenta hori.

3.1.2 Enpresak

Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren erabiltzaile izan daitezkeen pertsonen dimentsioa eta ezaugarri nagusiak zehaztu ondoren, zerbitzu espezifikoaren hartzailerik izan daitezkeen enpresa-establezimenduen bolumena identifikatu da.

Euskal ehuneko enpresak analizatzeko aukera ematen digun elementu gisa, kontuan hartzen ditugu lurraldeetako enpresa-establezimenduak eta enpleguak. Kasu honetan, bai lurralde historikoetan, bai eskualdeetan, nabarmena da biztanleria-dentsitate handiena duten lurraldeek establezimendu eta langile kopuru absolutu handiagoa dutela.

Beraz, establezimenduen eta pertsona enplegatuen ehunekorik handiena Bizkaiko Lurralde Historikoan dago (88.375 establezimendu eta 455.715 pertsona enplegatu). Ondoren, Gipuzkoako Lurralde Historikoa dator (57.223 establezimendu eta 302.279 pertsona enplegatu) eta, jarraian, Arabako Lurralde Historikoa.

Eskualdeen kasuan, eskualde ugariak lurralde bakoitzeko hiriburua hartzen dutenak dira, bertan baitago bertako biztanleria-dentsitate handiena: Bilbo Handia (67.506 establezimendu eta 352.887 pertsona enplegatu), Donostialdea (28.831 establezimendu eta 149.832 pertsona enplegatu) eta Arabako Lautada (17.950 establezimendu eta 119.145 pertsona enplegatu).

9. taula. Enpresa-establezimenduak eta pertsona enplegatuak

	Establezimenduak	Enplegatutako pertsonak
Euskal Autonomia Erkidegoa	169.897	909.442
Lurralde Historikoak		
Araba/Álava	24.299	151.448
Bizkaia	88.375	455.715
Gipuzkoa	57.223	302.279
Eskualdeak		
Añana	663	3.728
Arabako Errioxa / Rioja Alavesa	2.036	8.051
Arabako Kantaurialdea / Cantábrica Alavesa	2.232	12.703
Arabako Lautada / Llanada Alavesa	17.958	119.145
Arabako Mendialdea / Montaña Alavesa	388	1.473
Arratia-Nerbioi / Arratia-Nervión	1.754	7.967
Bidasoa Beherea / Bajo Bidasoa	6.343	26.384
Bilbo Handia / Gran Bilbao	67.506	352.887
Debarrena / Bajo Deba	3.845	21.018
Debagoiena / Alto Deba	3.784	30.581
Donostialdea	28.831	149.832
Durungaldea / Duranguesado	7.054	46.083
Enkartzioak / Encartaciones	2.577	8.067
Gernika-Bermeo	3.237	13.545
Goierri	4.635	26.872
Gorbeialdea / Estribaciones del Gorbea	880	4.881
Markina-Ondarroa	1.774	8.316
Plentzia-Mungia	4.264	16.764
Tolosaldea	3.754	18.817
Urola Kosta	5.832	26.599
Zehaztugabea Araba / No determinada de Álava	142	1.467
Zehaztugabea Bizkaia / No determinada de Bizkaia	209	2.086
Zehaztugabea Gipuzkoa / No determinada de Gipuzkoa	199	2.176

Iturria: Eustat. 1/1/2021

3.2 Enplegu-zerbitzu publiko gisa eman beharreko zerbitzu-zorroaren analisia

3.2.1 Enplegu- eta prestakuntza-politika aktiboen zerbitzu-zorroko zerbitzuak

Puntu hau garatzearen helburua da **zerbitzu-zorroko zerbitzuen eta horiek osatzen dituzten jardueren ezaugarriak, konplexutasuna eta irismena** nabarmentzea. Horiek bermatutako zerbitzutzat hartzen dira 2021-2024 aldirako Enpleguari Laguntza Aktiboa emateko Espainiako Estrategian, eta horietako batzuk eskubide subjektibokoak dira Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legearen eta Enpleguaren Euskal Legearen proiektuetan.

- **Enplegu-zerbitzu publiko bateko zerbitzu-zorroaren definizioa:** enplegu-zerbitzu publiko batek bere eskumenen esparruan eskaintzen dituen zerbitzuen multzoa. Enplegu Sistema Nazionalaren Zerbitzu Zorro Komunaz gainera, barne hartu ditu Zerbitzu Publikoak bere eskumenen esparruan zehazten dituen beste zerbitzu osagarri batzuk ere.
- **Zerbitzu komunaren definizioa:** Enplegu Sistema Nazionalaren Zerbitzu Zorro Komunean integratutako zerbitzuak, Enplegu Sistema Nazionalaren funtzioekin

eta egiturazko helburuekin bat datozenak eta erabiltzaileei arreta egokia eta jarraitua emateko beharrezkotzat jotzen direnak.

- **Zerbitzu osagarrien definizioa:** Enplegu Sistema Nazionalaren Zerbitzu Zorro Komunean sartu ez arren, Enplegu Zerbitzu Publiko eskudunak bere lurralde-esparruak ezartzen dituen zerbitzuak. Enplegu-zerbitzu publikoek bermatu beharko dute eman egingo direla beren zorroaren parte gisa edo, hala badagokio, dagokion ekitaldirako enplegu-politikako urteko planean hitzemandako zerbitzu osagarriak.

Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzua kide duen Enplegu Sistema Nazionalaren Zerbitzu Zorro Komunean sartuta daude honako zerbitzu hauek (zerbitzu horiek Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legeren eta Enpleguaren Euskal Legearen proiektuetan espezifikoki garatzen dira):

a) Orientazio profesionaleko zerbitzua

Orientazio-zerbitzuak honako jarduera hauek barne hartuko ditu:

- Diagnostiko indibidualizatua eta profila egitea.
- Enplegu-ibilbide indibiduala eta pertsonalizatua diseinatzea.
- Ibilbidea garatzean eta jarduera-konpromisoa betetzean laguntza pertsonalizatua ematea.
- Curriculum zehazteko eta enplegua aktiboki bilatzeko teknikak aplikatzeko aholkularitza eta laguntza tekniko gehigarria.
- Informazio eta aholkularitza gehigarria ematea lan-merkatuaren egoerari, enplegu-politika aktiboari eta zorroko zerbitzu komun eta osagarriei buruz, baita prestakuntza-eskaintzari eta programei buruz ere.
- Lan-mugikortasuna kudeatzeko laguntza.

b) Enplegua emateko eta enpresak aholkatzeko zerbitzua

Behar diren jarduerak hartuko dira kontuan enplegua emateko eta enpresak aholkatzeko zerbitzu eraginkorra eta kalitatezkoa emateko.

- Enplegu-eskaintzak kudeatzea, eskaintzen eta eskarien arteko kasazioaren bidez. Informazioa zabaltzea.
- Enplegu-emateen beharrak aztertzea eta identifikatzea eta enplegu-zerbitzu publikoek kudeatzen ez dituzten enplegu-eskaintzak erakartzea.
- Kontratazioari eta enpresako aktibazioa, kontratazioa eta lan-munduratzeko bultzatzeko neurriei buruzko informazioa eta aholkularitza.
- Lan-kontratazioa, altak, jarduera-aldiak eta enpresa-ziurtagiriak jakinaraztea.
- Enplegua berriro emateko prozesuetan laguntzea.

c) Enplegurako prestakuntza- eta kualifikazio-zerbitzua

Enplegurako prestakuntza- eta kualifikazio-zerbitzuak honako jarduera hauek bilduko ditu:

- Produktzio-sistemaren eskakizunei eta erabiltzaileen beharrei erantzungo dien prestakuntza.
- Prestakuntzaren kalitatea kontrolatzea, jarraitzea eta ebaluatzea.
- Lan-esperientziaren bidez eskuratutako lanbide-konpetentziak ebaluatzea, aitortzea eta egiaztatzea.
- Prestakuntza-kontua mantentzea eta eguneratzea.

- Unean-unean dauden enplegurako lanbide-heziketako zentroak eta erakundeak inskribatzea eta akreditatzea.

d) Autoenplegurako eta ekintzailtzarako aholkularitza-zerbitzua

Autoenplegurako eta ekintzailtzarako aholkularitza-zerbitzuak honako jarduera hauek bilduko ditu:

- Autoenplegurako eta ekintzailtzarako aholkularitza ematea.
- Gizarte-ekonomia eta ekintzailtza kolektiboa sustatzea.
- Ekintzailtza- eta autoenplegu-ekimenetarako laguntzei buruzko aholkularitza ematea.
- Kontratazioa sustatzeko eskura dauden pizgarri eta neurriei buruzko aholkularitza ematea.

Zerbitzu horietako bakoitzaren erreferentzia gida honetan dago jasota: **“Enplegu Sistema Nazionalaren baterako zerbitzu-zorroaren protokoloak garatzeko erreferentziako gida teknikoa”**. ESS/381/2018 Agindua, apirilaren 10ekoa.

Azpimarratu behar da zorroko zerbitzuak emateak protokoloen jarraipena eskatzen duela, aplikatzekoak diren metodologiak eta baliabide pertsonalak, materialak eta denborazkoak identifikatzen laguntzen baitute. Zerbitzu bakoitzaren irismena ulertzeko, gidak honako hau definitzen du:

- Zerbitzuaren **deskribapen** zehatza.
- Zerbitzua artatu beharreko zer **persona eta enpresa erabiltzaileri** eskaini behar diren zehazten du.
- Sarbide-**betekizunak** identifikatzen ditu.
- Prestazio-**modalitateak**.
- Zerbitzuaren **hornitzaileak**.
- **Kostu estimatuak**. Zuzenekoak eta zeharkakoak (pertsonalak, materialak, teknologikoak).
- Prestaketa-jarduketak.
- Jardueraren **garapenak**.
- Euskarri-dokumentazioa.
- **Kalitate**-irizpideak.
- Informazio-betekizunak.
- Ebaluazio- eta jarraipen-prozedura.

Zerbitzu-zorroko zerbitzuen zerrenda horretatik abiatuta, horiek emateko konpromiso- eta betebeharrak mailan eragina duten hainbat inguruabar nabarmendu behar dira:

- Estatuko Enpleguari buruzko Legearen aurreproiektuak txertatzen dituen **“zerbitzu bermatuen”** izaera. Kategoria honetan sartzen dira zorroko zerbitzu gehienak.
- Enpleguaren Euskal Legearen eta Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legearen aurreproiektuek txertatzen dituzten oinarriko **“zerbitzu subjektiboen”** izaera. Enplegagarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala eta enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua identifikatzen dira.
- Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuan zehaztutako zerbitzuak betetzeko **Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak** bere gain hartu beharko dituen betebeharrak:

- Euskal Enplegu Sarearen gobernantza eta funtzionamendua bermatuko duen informazio-sistema.
- Arau horretan zehaztutako zerbitzu-zorroaren berezitasunak.
- Arreta, informazio eta prospekziarako tresna komunak.

Estatuko eta EAEko enplegua erregulatuko duten etorkizuneko arauak eragiten dute enplegu-zerbitzu publiko gisa eskaini beharreko zerbitzu-zorroaren osagaiak zabaltzean, eta eskaintza hori emateko konpromiso-maila igotzen dute esparru bermatuetera eta subjektiboetara.

3.2.2 Diru-sarrerak bermatzeko prestazioen zerbitzuak

Diru-sarrerak bermatzeko sistemaren "zerbitzu-zorroak" bi osagai ditu:

a) Diru-sarrerak bermatzeko errenta (DSBE)

b) Bizitzeko gutxieneko diru-sarrera (BGDS)

Bi prestazioak elkarrekiko bateragarriak dira, eta oinarritzko beharrei aurre egiteko baliabide ekonomiko nahikorik ez duten pertsonen zuzenduta daude. Prestazio bakoitzak betekizun, zenbateko eta berezitasun bereziak ditu, eta horiek zuzenean eragiten diote tramitazioari. Gainera, aplikatzekoak diren arau eta prozeduren ezagutza espezializatua eskatzen dute.

Diru-sarrerak bermatzeko sistemaren "zerbitzu-zorroko" osagaiak identifikatzeko atal honetan, prestazioaren eskubide ekonomikoari buruzko osagaiak soilik jorratuko dira, eta ez gizarteratzeko eta lan-munduratzeko eskubideei buruzkoak, nahiz eta bi eskubide horiek estuki lotuta egon.

Gizarteratzeko eta lan-munduratzeko eskubideak, hasierako harrerako jarduketak/zerbitzu batzuk izan ezik, aurreko puntuan identifikatutako enplegu-politika aktiboen zerbitzu-zorroan ordezkaturik daudela jotzen da. Tresna unibertsalak dira, baina horiek abian jartzearen helburua da ibilbide espezifiko bereizgarriak ezartzea, kontuan hartuta pertsonen enplegarritasun-maila handiagoa edo txikiagoa eta enplegurako oztupoak egotea (lanekoak eta lanaz bestelakoak). Ibilbide horien artean, gizarte- eta lan-bazterkeriarako arrisku-egoerei aurre egiteko, aurreikusten da ongizate-estatuaren beste sistema batzuekin koordinatutako edo integratutako programa trinkoak garatzea, baita programa espezifikoak sortzea ere, enplegu-politika aktiboetako zerbitzu aruntetan parte hartu aurretik.

Prestazioen eskubide ekonomikoen esparruko zerbitzuen identifikaziora itzuliz, horiek **5 prozesutan/zerbitzutan** zentratzen dira:

- Arreta, informazioa, erregistroa.
- Administrazio-tramiteak.
- Jakinarazpena.
- Ordainketa.
- Artxibatzea.

Gaur egun, bi inguruabar daude prestazioen eskumen-esparruan. Alde batetik, diru-sarrerak bermatzeko errentaren kudeaketan, tramitazioan, jarraipenean eta ebaluazioan Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren etorkizuneko Legea laster indarrean jartzeak dakartzan aldaketak daude. Bestetik, bizitzeko gutxieneko diru-sarreraren duela gutxiko transferentzia dago. Eusko Jaurlaritzak transferentzia horren

kudeaketa agindu dio Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuari, eta, adierazi bezala, transferentzia horretan jasotzen dira, kudeaketa-bolumen gehigarria oso handia ez ezik, diru-sarrerak bermatzeko errentaz bestelako kudeaketa-prozesuak ere.

4

Abiapuntuko
diagnostikoa. AMIA

4. Abiapuntuko diagnostikoa. AMIA

Kontuan hartuta plan estrategiko honen aurreko puntuak eta, bereziki, "LANBIDEn trantsizioa eta hobekuntza. HOBETZEN" dokumentutik eratorritako hausnarketa, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak legegintzaldi honetan dituen AMIA – **ahulezien, mehatxuen, indarren** eta **aukeren analisia** egin da, etorkizuneko eraldaketarako proposamena eta plangintza estrategikoa zehazten duena.

AHULEZIAK

Antolamendua

- Zuzendaritzen kudeaketa-arloetako lan-kargak berriz orekatu behar dira. Hiru norabide ez dira nahikoak Lanbideren dimentsiorako.
- Lanbideren zerbitzuen arteko koordinaziorik eta komunikaziorik eza. Arlo eta zerbitzuetako arduradunen erabakiak ez dira jaisten, eta Lanbideren zerbitzu-sareko bulegoetako arduradunek ere ez dituzte behar bezala ezagutzen.
- Erabiltzaileen eta Lanbideren artean hainbat komunikabide daude beren zalantzak, kexak, galderak eta iradokizunak helarazteko, eta horietako batzuen prozedura ez dago ezarrita.
- Bulego batzuk gainezka daude eta langileen beharra dute zerbitzu egokia emateko. Diru-sarrerak bermatzeko errentaren tramitazioak Lanbideren giza baliabide asko kontsumitzen ditu gaur egun, batez ere bulego batzuetan.
- Langileen errotazio handia dago, eta horrek zerbitzuaren funtzionamendu normala aldatzen du, lanean hasten diren langileak benetan produktiboak izan arte (ikaskuntza-kurba altua posizio batzuetarako).

Zerbitzuak

- Zerbitzuen katalogoa eta balio erantsia gehiago definitu eta argitaratu behar dira, batez ere enpresentzat.
- Ezarritako arreta-ereduak ez die erantzuten bulegoen eta zerbitzuen erabiltzaileek dituzten beharrei. Zerbitzuak homogeneoak dira, eta ez diete erantzuten lurraldeen arteko desberdintasunei, dimentsionamenduei eta beharrei. Lanbideko langileek mota guztietako zereginak egiten dituzte; ondorioz, kalitatezko zerbitzua eman ahal izateko behar den espezializazioa eta profesionaltasuna galtzen dute.
- Ez dago definituta esku-hartze ereduak. Esku-hartze eredu zehatz bati erantzuten ez dion arreta-eredu bat garatu da.
- Orientazioa, Lanbideren funtsezko zerbitzuetako bat izanik, erakunde kolaboratzaileetara bideratzen da sistematikoki, Lanbideren zerbitzuaren ardatz egituratzailea eta kalitatezkoa izan behar zuenean.
- Bitartekaritza-zerbitzua oso urria da.
- Diru-sarrerak bermatzeko errenta tramitatzeko, birplanteatu eta hobetu egin behar da haren kudeaketa, baliabideak eta mekanismoak berriro orekatzeko, pertsonak aktibatzen eta lan-munduarekin konektatzen denbora gehiago emateko, haiek lan-munduratzeko eta gizarteratzeko aldera.
- Programen eta zerbitzuen ebaluazioa ez da sistematikoki sartzen Lanbideren kudeaketa-ereduan.

Prozesuak

- Ez dago prozesuen maparik. Deialdiek eta jarduerak ez dute moduak, denborak eta emaitzak identifikatuko dituen prozesu argirik, kudeaketa, jarraipen eta ebaluazio egokia egin ahal izateko modukorik.
- Berrikuntza gutxi programetan eta kudeaketa-moduetan. Programetako askok urte asko daramatzate lanean, eta ez dira behar bezala ebaluatu, ezta lan-merkatuan izan diren aldaketetara egokitu ere.
- Ez dago lankidetzaren arinik, ezarritako kanal eta protokoloen bidez, Lanbideren eta euskal enplegu-ekosistemako eta ongizate-estatuko beste sistema batzuetako beste eragile batzuen artean (pertsonak gizarteratzeko ibilbideak sustatzeko eginkizuna partekatzen den eragileen artean).
- Ez dago Lanbideko Administrazio Kontseiluaren eta haren batzorde teknikoaren barne-funtzionamendua ezarriko duen erregelamendurik.

Teknologia

- Erakundearen digitalizazioa partziala da, bai prozesuetan, bai erabiltzaileekin eta enprekin harremanetan jartzeko kanal digitaletan.
- Zerbitzuekin lotutako operatiboak (orientazioa, prestakuntza, bitartekaritza) zatituta daude, eta horrek enplegu-eskatzaileen 360º-ko ikuspegia zailtzen du.
- Ez dago enpresei balio erantsiko zerbitzuak ematea erraztuko duen enpresa-modulurik.
- Analisisira baino gehiago, tramitazioa daude bideratuta operatiboak.
- Informatika-arloaren egitura lauegia da. Benetako piramide bat ezarri behar da, arloko arduradunaren eta proiektuburuaren arteko tarteko postuak barne hartuko dituen, Lanbideren IKT beharren ikuspegi orokorrak duen jende gehiago egon dadin.

Bestelako esparruak

- Baliabideei dagokienez, gaur egun Lanbiden giza baliabide gehiago bideratzen dira tramitazioa eta kudeaketara, batez ere diru-sarrerak bermatzeko errentari dagokionez, baina baita enplegua sustatzeko beste programa batzuei dagokienez ere.
- Eredu erabat erreaktiboa: ez dago prebentzio-tresnarik edo -politikarik epe labur-ertainerako balizko arriskuak aurreikusteko (erregulazio-arriskuak, enplegu-erregulazioko espedienteak egiteko aukera, sektore-birmoldaketak, etab.).

MEHATXUAK

Antolamendua

- Plantillaren errotazioa handitzea erakundetik kanpoko hainbat arrazoiengatik (lan-eskaintza publikoak hainbat instituziotan, erretiro aurreratuak, etab.).

Prozesuak

- Lanbideren sailtan berrikuntza bultzatuko duten dinamikak falta dira.

INDARRAK

Antolamendua

- Lanbideko zuzendaritzaren borondatea trantsizio- eta hobekuntza-plan bati ekiteko.
- Lurralde-ezarpenaren maila: bulegoen kapilaritatea.
- Lanbideren giza baliabideak, goi-mailako kualifikazioko profesionalekin.
- Lanbidek kudeatzen duen eskariaren bolumena: datu-basea eskatzaileen 200.000 erregistro baino gehiagorekin eguneratuta dago.
- Administrazio Kontseilua oso aktiboa da, eta gizarte-eragileak eta enpleguarekin zerikusia duten beste sail batzuetako (Hezkuntza eta Industria) ordezkariak ditu.

Prozesuak

- Lanbidek dagoeneko urrats garrantzitsuak eman ditu prozesuen automatizazioan: elkarreragingarritasun-zerbitzuen erabilera masiboa (arlotan liderra Eusko Jaurlaritzan), dokumentuak automatikoki irakurtzeko eta katalogatzeko OCRen erabilera, etab.

Teknologia

- Lanbidek dagoeneko eman ditu lehen urratsak IKT mailan, datuan oinarritutako erakunde baterantz eboluzionatzeko prest egoteko: Big Data plataforma baten eskuragarritasuna, analitika aurreratuaren erabilera, katalogazio-ekimenak egikaritzea eta datuaren kalitatea.
- Agile metodologiaren erabilera proiektuak egikaritzeko.

Bestelako esparruak

- Kupoaren bidezko finantzaketa-mekanismoak aukera ematen du ekimenak arinago finantzatzeko.
- Euskadiko enpleguaren banaketaren egitura orekatua.
- Enplegu-eskatzaileen kualifikazio-maila altua gure ingurunearekiko.
- Erakunde kolaboratzaileen sare egonkorra.
- Gizarte-elkarrizketa.

AUKERAK

Antolamendua

- Lanbideren estatutuek eskaintzen duten aukera baliatzea koordinazio- eta komunikazio-unitate bat sortzeko, unitateen eta enplegu-bulegoen arteko kudeaketa eta koordinazioa erraztuko duena.
- Erakundeetan hobetzeko beharrez kontzientziatzea.
- Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legearen Legeak sartutako aldaketak baliatzea, Lanbidek gizarteratze-sisteman duen rola birdefinitzeko eta enplegu-bulegoak berrantolatzeko.
- Proiektuan den Euskal Enplegu Sistemaren Legea baliatzea, sistemaren gobernantza, eraginkortasuna eta efizientzia egituratzen baitu, Lanbidek bertan duen lidergo-rola sendotzeko.

Prozesuak

- Estatuko eta Europako enplegu-estrategia berrien aukera baliatzea esku hartzeko eredu berri bat sortzeko, pertsonalizatuagoa eta eskatzaileengan eta enpresetan zentratuagoa.
- Lanbideren borondatea zenbait esparrutan bere kolaboratzaileekin ituntze-eredu bat ezartzeko.
- Lanbideren borondatea esku hartzeko eredu bereizgarri bat hartzeko, erabiltzaileen beharren eta haien enplegurainoko distantziaren arabera lan-munduratzeko eta gizarteratzeko ibilbideetan oinarritua, baita esku hartzeko eredu enpresen eskariari erantzuteko eredu berriarekin lotzeko ere.

Teknologia

- Lanbideren programen jarraipena azkar egiteko tresnak eta datuak eskura izatea.
- Prozesuen automatizazioan izandako esperientzia (batez ere, diru-sarrerak bermatzeko errentan), beste tramite eta prozesu batzuetara esportatu daitekeena.
- "Euskadiko Eraldaketa Digitalerako Estrategia 2025" (2021eko martxoa) estrategiaren bultzada baliatzea, horrek berekin dakar-eta Euskal Administrazio Publikoaren eta eragile ekonomiko eta sozialen arteko harremana ulertzeko eta gauzatzeko beste era bat.

Bestelako esparruak

- Euskal Enplegu Estrategia 2030ek enpleguaren arloko bide berri bat ezartzen du erronka eta helburu partekatu berriekin.
- Legegintzaldi honetan erabilgarri dauden baliabideak areagotzea.
- Araudiaren aldaketa Enpleguari eta Lanbide Heziketari buruzko legeetan.
- Datozen urteetarako aurreikuspen ekonomikoak: pandemiaren aurreko egoerara itzultzea 2 urtean.
- Elkarrekiko ikaskuntza, Enplegu Sistema Nazionalaren eta Enplegu Zerbitzu Publikoen Europako Sarearen esparruan jardunbide egokiak trukatzeko oinarrituta.
- Programa komunak sinplifikatuko dituen erregulazio berria.
- ESCO sailkapena ezartzeko aukera (EBko herrialde kide guztietan lantzen ari da). Sailkapen horrek erlazionatu eta kategorizatu egiten ditu lan-merkatutarako, hezkuntzarako eta prestakuntzarako bidezko gaitasunak, konpetentziak, kualifikazioak eta lanbideak, eta prestakuntza-ibilbideen definizioa eta lan-bitartekaritza hobetzea ahalbidetzen du.
- Estatu osoan digitalizazioa bultzatzea sektore guztietan.
- Enpresa handien eginkizun soziala: enplegua suntsitzearekiko sentsibiltate handiagoa, kolektibo kalteberak sartzeko, etab.

5

Lanbideren Plan Estrategikoa 2022- 2026

5. Lanbideren Plan Estrategikoa 2022-2026

5.1 Xedea eta ikuspegia

Kapitulu honetan, Lanbideren Plan Estrategiko 2022-2026 berriaren asmo estrategikoa jasotzen da, xedea eta ikuspegia azalduta:

XEDEA



LANBIDEk lan-merkatuaren kalitatea dinamizatzea eta hobetzea, egoera eta kolektibo behartsuenei arreta berezia eskainiz,

zerbitzuak ematen dituen erakunde bati, herritarrei eta enpresei zuzendutako izapideetan eta dirulaguntzetan zentratutako erakundea izatera igaro zen,



eta, beraz, politika aktiboek pisua irabazi behar dute, politika pasiboen estaldurari kalterik egin gabe,

emandako zerbitzuak etengabe ebaluatu eta birdiseinatu.



IKUSPEGIA

*“Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua, **euskal enplegu-sistemaren tresna nuklear** gisa aitortua, erabateko eraldaketan dagoen Euskadiren eskakizunetara egokitzen dena, alde batetik **enplegu-politika aktiboen bultzatzaile** izango dena, zerbitzu eraginkorra, kalitatezkoa, pertsonalizatua, egokia eta azkarra eskainiz; eta, bestetik, **gizarteratzearen aldeko prestazioen kudeaketaren bermatzaile** izaten jarraituko duena”.*

5.2 Helburu estrategikoak

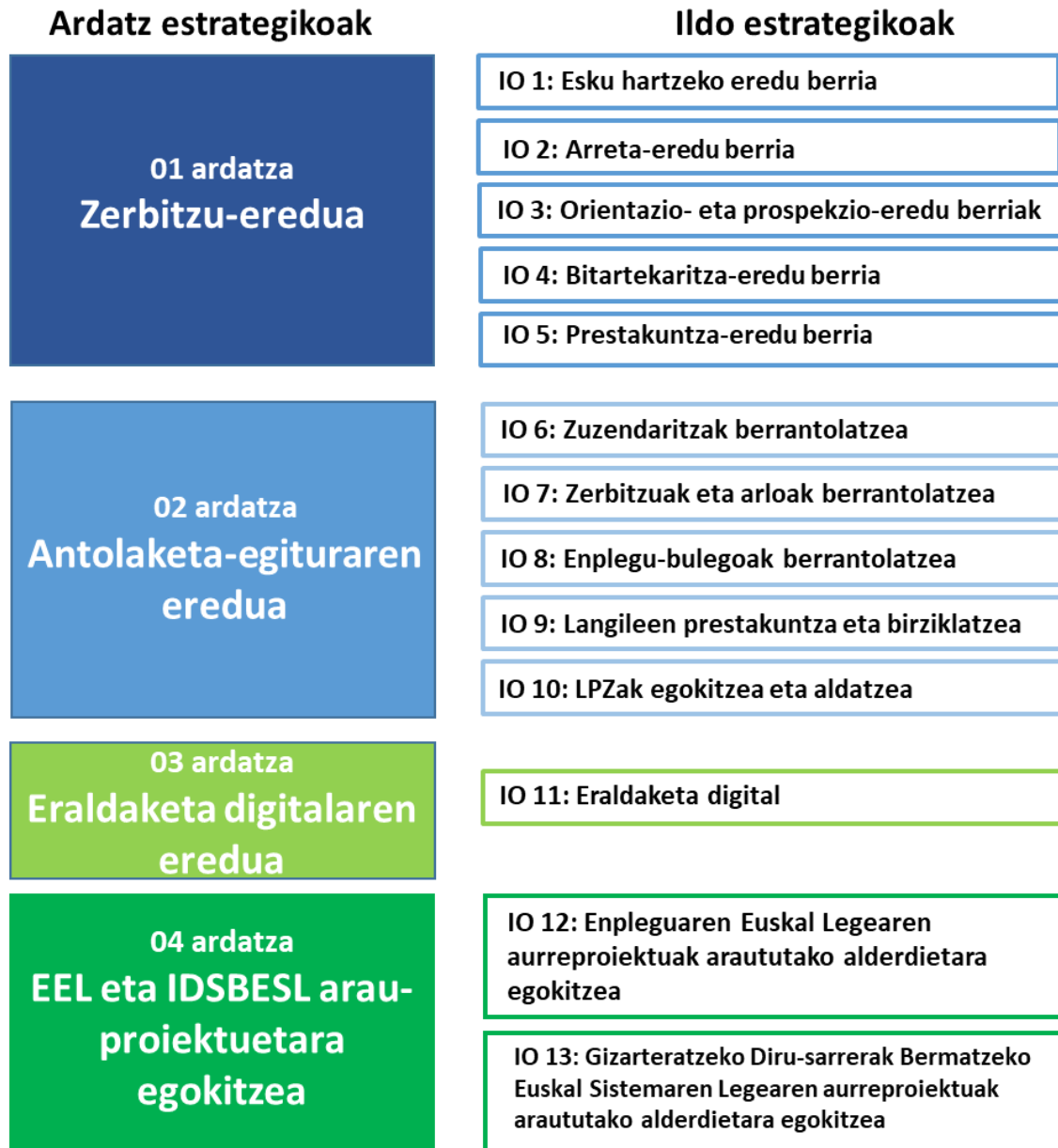
Plan Estrategikoaren xedearen eta ikuspegiaren arabera, honako helburu estrategiko hauek identifikatzen dira:

- 1. LANBIDE ezartzea politika aktiboetarako eskubide subjektiboa bermatzeko erakunde gisa, bere osotasunean: errenta, prestakuntza, enpleguak mantentzea eta hobetzea eta gizarteratzea.**

2. Zerbitzuen eredu proaktiboa eta kalitatezko lan-merkatuaren dinamizatzailea ezartzea.
3. Zerbitzu-bokazioan oinarritutako kudeaketa-eredu bat ezartzea.
4. Esku hartzeko eredu berri bat sortzea prospekzioaren, orientazioaren eta laguntzaren inguruan, beharrezkoa denean.
5. Kolektibo eta egoera behartsuenei lehentasunezko arreta eskaintzea.
6. Erakunde laguntzaileekin hitzarmen-eredu bat tramitatzea eta diruz laguntzea jarduera nagusizat duen eredu batetik abiatzea, beharrezkoa denean deialdi-eredua alde batera utzi gabe.
7. Arreta-eredu espezializatuagoa eta pertsonalizatuagoa definitzea eta ezartzea.
8. Politikak pertsonengana, bizitza osoan zehar, eta enpresetara bideratzea.
9. Ezarritako helburuak lortzea ahalbidetuko duten programa berritzaileak garatzea.
10. Emaitzetara bideratutako eredu bat ezartzea, emaitzen lorpen-maila eta efizientzia neurtzeko.
11. Talentua atxikitzen eta erakartzen laguntzea.
12. Antolaketa-egitura berriz zehaztea, premia berrietara egokitzen dela bermatzeko.

5.3 Ardatz estrategikoak

5.2 atalean finkatutako ikuspegia lortzeko, **13 ildo estrategiko** hedatzea proposatzen da, lortu nahi diren helburu estrategikoei erantzungo dieten **4 ardatzen** inguruan egituratuta:



5.4 Ardatz estrategikoen eta ildo estrategikoen xehetasuna

01. ardatza

1. ardatz estrategikoa. Zerbitzu-eredua

Enplegu-politika aktiboek lotutako zerbitzuen pisua eta protagonismoa berreskuratzea ahalbidetuko duen zerbitzu-eredu bat definitzea, eta, aldi berean, euskal gizarte-kohesioko ereduaren prestazioen kudeaketa-prozesuak eta enplegu-politikaren dirulaguntzak bermatzea eta hobetzea.

Lanbide euskal enplegu-sistemaren funtsezko tresna eta lan-merkatuko eragile proaktiboa da, eta gizarte-eragileekin, gizarte-, hezkuntza- eta erakunde-ingurunearekin eta produkzio-sarearekin begiratzen, entzuten eta elkarreragiten du, enplegu-zerbitzu publiko gisa erantzuna emateko, lan-munduratzeko laguntzeko, enplegua hobetzeko eta bitartekaritza egiteko eginkizunetan.

Eredu berri horretan, **enplegu-politika aktiboek garrantzi handiagoa hartzen dute**, eta prestazioak eta dirulaguntzak kudeatzeko prozesuak hobetzen dituzte. Aldaketaren palanketako bat kudeaketa-prozesu guztiei aplikatutako **antolamenduaren digitalizazioa** da, denbora eta baliabideak askatzen baititu enpleguko eta gizarteratzeko politika aktibo berriak diseinatzeko eta daudenak analizatzeko eta hobetzeko.

Lan-merkatuaren dinamizatzailerik gisa Lanbidek duen zeregin proaktibo horrek eskatzen du **arreta, esku-hartze eta bitartekaritzako eredia berriro definitzea**, baita berritzaileagoa izatea ere. Hain zuzen ere, datuetatik eta etengabeko ebaluaziotik abiatuta, enplegu-helburuak lortzeko eraginkorrak izango diren programa eta politika berriak sartzeari ahalbidetuko duen eredia izango da.

Jarraian, "Zerbitzu-eredua" eraldaketa-ardatzaren ildo estrategikoak identifikatzen dira.

1. ildo estrategikoa. Esku hartzeko eredu berria

LANBIDEk pertsoneri eta enpresei bere zerbitzu-zorroa zer eredurekin eskainiko dien zehaztea, bere baliabideak eta "euskal enplegu-sistema" osatzen duten erakundeen baliabideak integratuz.

Lanbidek esku hartzeko eredu argia eta malgua definitzeko lan egiten du, pertsonen eta produkzio-sarearen beharrei azkar erantzungo dien eredia, hain zuzen. Lanbidek pertsoneri eta enpresei begiratzen dieten oinarriko bi zerbitzu ditu ardatz: orientazio profesionala, inklusioa eta prospekzioa. Esku hartzeko eredu berri horretan zeregin garrantzitsua dute lan-bitartekaritzak (orain arte LANBIDEn nahiko mugatua izan da), eta programa eta politiken berritzeak eta esperimentatzeak.

2. ildo estrategikoa. Arreta-eredu berria

Pertsona eta enpresa erabiltzaileekiko harremanen ezaugarriak definitzea, bere langileen, egituraren, antolaketaren eta arreta-formatuen bidez.

Arreta-eredu hori pertsoneri eta enpresei zuzenduta egongo da. Pertsonen arretan, bi elementuk dute garrantzi berezia:

- Alde batetik, harrera dago, pertsonak beren premien (esku-hartze intentsiboak edo puntualak) eta eskatutako esku-hartzearen premiaren arabera detektatu eta sailkatzeko aukera emango duena. Segmentazio hori harrera-galdetegi txiki batean oinarrituta egin behar da, esku hartze potentzialak sailkatu ahal izateko, urgentzia-eta intentsitate-mailaren arabera eta beste aldagai objektibo batzuen arabera: prestakuntza-maila, kolektibo kalteberetako kide izatea, etab. Segmentazio horren ondorioz, tresnak banakako eta taldeko orientazioko kolektibo espezifikoetara egokitu behar dira, baliabideen dedikazioa pertsonen beharretara moldatuta.
- Bestetik, triajea dago. Triage-galdetegiak aukera emango du zehazteko zein mailatan bideratu behar diren pertsonak beste zerbitzu batzuetara (Gizarte Zerbitzuak, Hezkuntza, erakunde kolaboratzaileak, etab.), zein mailatan LANBIDEk eta Gizarte Zerbitzuek batera jardun behar duten edo LANBIDEn esku-hartze urgente edo intentsiboaren xede izan behar duten.

Pertsoneri ematen zaien arretaren helburua da haien laneratzea eta gizarteratzea lortzea, haien enplegarritasuna lagun egite pertsonalizatu eta integral batekin garatuta.

Enpresei, berriz, enpresak eskatuta eta enplegu-bulegoen ekimenez emango zaie arreta. Aholkularitzaren helburua da enpresekin konfiantza- eta hurbiltasun-harremanak sortuko dituen kalitateko erantzuna ematea eta harreman horiek gauzatu ahal izatea enplegu-eskaintzetan, prestakuntza-ekintzetan eta lankidetzan.

3. ildo estrategikoa. Orientazio- eta prospekzio-eredu berriak

Pertsonekin (orientazio-eredua) eta enpresekin (prospekzio-eredua) zerbitzugintza gauzatzeko aukera ematen duen zerbitzu-zorroaren osagai nagusiak definitzea.

3. ildo estrategikoa. Orientazio- eta prospekzio-eredu berriak (*jarraipena*)

Lanbidek pertsoneri begiratzen die, baita azken buruan enplegua sortzen duten enpresei ere. Horrela, enpresen beharren prospekzioa LANBIDEren jardueraren elementu nagusi bihurtzen da, enplegu-eskatzailen lanbide-kualifikazioak hobetzeko eta lan-merkatuaren beharretara egokitzeko oinarri, lan-orientazioaren bidez. Are gehiago, enpresentzako balio erantsiko zerbitzu-zorro bat garatzeak, aldi berean, lan-eskaintzak erakarri eta zabaltzea ahalbidetuko du, lan-bitartekaritzaren kalitatea eta eraginkortasuna hobetuta.

Politika aktiboen ikuspegi bat prestatu beharko da enplegarritasuna hobetzeko, gizarteratzeko eta enpleguak hobetzeko ibilbideetarantz. Ikuspegi horrek barne hartuko ditu bizitza aktibo profesionalean zeharreko orientazioa eta prestakuntza, eta lana aldatzeko eta hobetzeko prozesuetako laguntza, baita enplegua sustatzeko politikak ere. Prospekzio-prozesuaren emaitzetatik abiatuta diseinatu beharko dira jarduketak, Lanbideren erakunde kolaboratzaileen sarearekin eta gizarte-eragileekin lankidetzan jardunda, Administrazio Kontseiluaren jarraibideen arabera eta prestakuntza-beharrak hautemateko Aholku Batzordearen ekarpenak kontuan hartuta.

Orientazioari estuki lotuta, pertsoneri gizarteratzeko prozesuetan laguntzeko eredu indartzen da. Horretarako, beharrezkoa da "erreferentziatzko profesionalaren" figuraren definizioan sakontzea, funtsezko rola beteko baitu pertsonarengan oinarritutako arreta integraleko eredu bat garatzeko.

Pertsonaren eta haren bizi-proiektuaren ezagutza estutik abiatuta, figura horrek haren beharren eta konpetentzien diagnostiko egokia egin beharko du, eta, horrekin batera, haren egoeraren arabera gizarteratze-programa pertsonalizatua diseinatu beharko du. Gainera, erreferentziatzko profesionalak oinarrizko eginkizuna beteko du pertsonari bere ibilbidean informazioa eta orientazioa emateko, haren ikuspegi holistikotik, baita hura bideratzeko eta beste sistema batzuekin koordinatzeko eginkizuna ere.

4. ildo estrategikoa. Bitartekaritza-eredu berria

Lanbideren zeregina eta helburuak definitzea lan-bitartekaritzako politika aktiboan, bai lanpostuak kontratazio bidez betetzeko erantzukizun aktiboaren adierazleen ikuspegitik, bai enpresen lehiakortasunerako bitartekaritza eraginkorragoa ahalbidetuko duten pertsonen enplegarritasuna hobetzearen ikuspegitik.

4. ildo estrategikoa. Bitartekaritza-eredu berria (*jarraipena*)

LANBIDE Hobetzen planean garatzen den bitartekaritza berritzaile eta eraginkorrak lotura estua du proposatutako esku-hartze ereduarekin, eta zerbitzuaren digitalizazioa erabiltzen du aldaketa-palanka gisa. Horren guztiaren azken helburua da kontratazio gehiago, profil doituagoak eta kalitate hobekoak lortzea.

5. ildo estrategikoa. Prestakuntza-eredu berria

Lanerako prestakuntza-eredu berria definitzea (prestakuntzak zerbitzu-zorroaren zerbitzu kritiko gisa duen garrantzia aintzat hartuko duen eredu), eta lanerako prestakuntzari buruzko Estatuko eta Euskadiko arauak erregulatutako agertoki berriak zehaztea.

Euskadin, enplegurako prestakuntzak oinarri ditu bi lege (1/2013 Legea, Bizialdi Osoko Ikaskuntzari buruzkoa, eta 4/2018 Legea, Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketari buruzkoa) eta dekretu bat (82/2016 Dekretua, Enplegurako Lanbide Heziketa arautzen duena). Horiek abiapuntu gisa balio dute lanerako prestakuntza-eredu berri bat definitzeko. Aurreproiektu-fasean dagoen Lanbide Heziketaren Lege berriari lotutako aldaketa arauemaileek eta 30/2015 Legea aldatzeko prozesuan egin daitezkeen aldaketek elementu garrantzitsuak eskaintzen dituzte enplegurako prestakuntza-eredu berri horren norakoa bideratzeko.

Lanbidek bere Aholku Batzordearen bidez gizarte-eragileekin egindako prospekzioak, prestakuntzaren eta enpleguaren esparruan beste eragile publiko eta pribatu batzuen balizko lankidetzarekin, markatu egin behar ditu prestakuntza-ibilbideen diseinua eta programazioa. Egindako prospekziotik hautemandako beharren eta aldaketen isla izan beharko dute Lanbideren jarduketek, enpresekiko hurbilketa handiagoaren bidez. Enpresek zeregin aktiboagoa izango dute prestakuntza-prozesuak diseinatzen eta garatzen, bai lanbide-profil berriak sartzeko, bai enpresetako langileak birkualifikatzeko.

LANBIDE Hobetzen planarekin, oinarriak finkatzen dira enplegurako prestakuntzaren euskal eredu berri hori definitzeko, ezaugarri hauek beteko dituen ereduak:

5. ildo estrategikoa. Prestakuntza-eredu berria (*jarraipena*)

- Irekiagoa eta malguagoa izatea.
- Azkarrago eta arinago erantzutea pertsonen lan-merkatuaren eskakizun berrietara egokitzeko dituzten beharrei.
- Konpetentzia teknikoen eta zeharkakoen (ESCO konpetentzien) garrantzia onartzea.
- Eskatutako konpetentzia berriei eta antzemandako profil profesional berriei erantzuteko aukera ematea.
- Prestakuntza-ibilbide egokien diseinuan eraginkorrak izateko aukera ematea, kualifikazioa pertsonen eta lan-merkatuaren beharretara egokitu dadin.
- Modulagarria izatea eta ezagutzen hibridazioan oinarrituta egotea. Horretarako, Aholku Batzordearen bitartez bideratutako hainbat diziplina konbinatu eta batu behar dira.
- Teleprestakuntzako plataformek eskaintzen dituzten onurak eta malgutasuna erabiltzea.
- Bide ez-formaletik eskuratutako lan-esperientzia edo ezagutza baliatuz lortutako konpetentzia-aitorpenak areagotzea, prestakuntza-ibilbideak pertsonen benetako beharretara egokituta.

Lanbideri dagokio:

- LANBIDEn Aholku Batzordearen bidez lan egitea, produkzio-sektoreetan konpetentzia profesional berrien beharrak diagnostikatzeko eta Euskadiko lanbideen egoera posibleak identifikatzeko, lan-merkatuaren aldaketak ebaluatu ahal izateko.
- Pertsonak lan-merkatuan sartzeko edo bertan mantentzeko aukera emango duten lanbide-profilak egokitzea edo txertatzea ahalbidetuko duten prestakuntza-programak diseinatzea, okupazioen bilakaerarekin bat etorriko diren prozesu bizkorren bidez.
- Enpresa txiki eta ertainei beren konpetentzia-beharrak analizatzen laguntzea, ad hoc prestakuntza-programen bidez, langileak hartzeko dituzten beharrei erantzuteko edo plantilletan daudenak birkualifikatzeko.
- Edozein adinetako pertsonen prestakuntzarako duten eskubidea bermatzea, beren gaitasun, ahalmen eta konpetentzia profesionalak haien bizitzako edozein unetan identifikatuta.
- Ziurtatzea gizarte-eragileen parte-hartze partekatua bermatuko duen metodologia baten bidez antzematen direla beharrak.
- Prestatzeko eta lan-munduratzeko prozesuen jarraipena eta ebaluazioa egitea.

2. ardatz estrategikoa. Antolamendu-egituraren eredua

Esku-hartzearen, arretaren, bitartekaritzaren, orientazioaren, prospekzioaren, bitartekaritzaren eta prestakuntzaren ereduak aldatzeko, **antolamendu-egitura eta -kultura berri** bat behar da, aldaketa-prozesuari lagunduko diona.

Aldaketa horiek antolakundearen, edo administrazio-kontseiluaren, **prozesu parte-hartzaile** baten bidez egingo dira, baita **adostutako eredu berri baterantz aurrera egiteko akordio sozialaren bidez ere, parte-hartzean eta lankidetzan oinarrituta.**

AMIA analisisian jasotako antolamendu-ahulezia nagusiak LANBIDEko **zuzendaritzen berrantolaketa-premien, komunikazioa eta koordinazioa indartzeko** beharraren eta **bulegoetako lana berrantolatzeko beharraren** ingurukoak ziren.

Jarraian, "Antolamendu-egituraren eredua" eraldaketa-ardatzaren ildo estrategikoak identifikatzen dira.

6. ildo estrategikoa. Zuzendaritzen berrantolamendua

Zerbitzuaren antolamendu-egitura berria zehaztea zuzendaritzen mailan. Antolamendu-egitura horrek, funtsean, LANBIDEren strategiaren xedeari eta printzipio gidariei erantzungo die, baita, bereziki, Euskal Enplegu Estrategiaren ondoriozko eskumen-betebeharrei eta lege-aurreproiektuak, Enpleguaren Euskal Legea eta Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legea indarrean sartzeari ere.

Lan-kargak eta edukiak berrorekatzeko helburuarekin, zerbitzuen identitatea bera kontuan hartuta, LANBIDE lau zuzendaritza hauen inguruan egituratzen da (hiruren orde):

- **Prestazio eta Inklusio Zuzendaritza.** Diru-sarrerak bermatzeko errentari buruzko espedienteak bideratzea eta ebaztea barne hartuko du, baita horien jarraipena eta kontrola egitea eta zehapen-espedienteak hastea eta bideratzea ere. Era berean, bizitzeko gutxieneko diru-sarrera kudeatzeaz arduratuko da, eta, hala badagokio, soldataren ordeko beste edozein prestazio edo subsidio kudeatzeaz, Euskal Autonomia Erkidegoari esleitzen edo eskualdatzen zaizkion funtzioak betetzeko. Gainera, ikuspegi estrategikoa emango dio kalteberatasun-egoeran eta bazterkeria-arriskuan dauden pertsonak gizarteratzen laguntzeko tresnen kudeaketari, eta zeharkakotasuna bultzatuko du ongizate-estatuaren beste sistema batzuekin (gizarte-zerbitzuak, etxebizitza, osasuna, hezkuntza).
- **Enplegurako Lanbide Heziketako Zuzendaritza.** Langabe eta okupatuentzako prestakuntza-deialdiak, kontratatze konpromisoa dakarten prestakuntza-

6. ildo estrategikoa. Zuzendaritzen berrantolamendua *(jarraipena)*

- **Laneratzea Aktibatzeke Zuzendaritza.** Enplegua lortzeko, aldatzeko, trantsizioa egiteko eta hobetzeko prozesuetan, enplegua sustatzeko programetan eta bitartekaritza hobetu, modernizatu eta eraginkorragoa egiteko programetan pertsonak eta enpresak artatzeko, orientatzeko eta dinamizatzeko deialdiak eta programak kudeatuko ditu.
- **Zerbitzu Orokorretako Zuzendaritza.** Zerbitzuen zati handi bat mantenduko du, eta Zuzendaritza honetatik Informazio eta Arreta Zerbitzua aterako du. Zerbitzu hori Koordinazio eta Komunikazio Unitate berriaren parte izango da.

7. ildo estrategikoa. Zerbitzuen eta arloen berrantolamendua

Zerbitzuaren antolamendu-egitura berria zehaztea zerbitzuen eta arloen mailan. Antolamendu-egitura horrek, funtsean, Lanbideren strategiaren xedeari eta printzipio gidariei erantzungo die, baita, bereziki, Euskal Enplegu Estrategiaren ondoriozko eskumen-betebeharrei eta lege-aurreproiektuak, Enpleguaren Euskal Legea eta Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legea indarrean sartzeari ere.

Arreta eta erantzun berezia eman behar zaie egungo koordinazio- eta komunikazio-arazoei, bertikalei zein zeharkakoei. Maila estrategikoan, Koordinazio eta Komunikazio Unitate bat sortu beharko da, lurralde-zerbitzuak osatzen dituzten bulegoen sarea zuzentzeko eta koordinatzeko laguntza-zerbitzu gisa. Unitate hori Lanbidek egindako zerbitzuetako prozedurak eta prozesuak bateratzeaz eta homogeneizatzeaz arduratuko da, eta barne- eta kanpo-komunikazioko prozedurak gauzatuko ditu. Unitate horrek transmititu egingo dizkie zuzendaritzen gidalerroak, informazioa eta kudeaketa erakundearen gainerakoari, lurralde-bulegoei eta bulego-sareari, eta erakunde osoan koherentzia eta komunikazioa ezarriko ditu. Lanbideren estatutuetan jasota dago Lanbide sortzea, baina, horrez gain, beharrezkoa da Lanbidek gaur egun ez dituen antolamendu-tresnak eta -prozesuak izatea, erakunde osoan koordinazio eta komunikazio egokia bermatzeko.

8. ildo estrategikoa. Enplegu-bulegoen berrantolamendua

Enplegu-bulegoen egitura definitzea. Enplegu-bulego horien funtsezko jardura izango da pertsona eta enpresa erabiltzaileen artean gogobetetasuna sortzen duten zerbitzuak eskaintzea —tramitazio-jardura ez da, kuantitatiboki eta kualitatiboki, protagonista izango—.

8. ildo estrategikoa. Enplegu-bulegoen berrantolamendua (*jarraipena*)

Tokiko enplegu-bulegoetako lana berrantolatzeari dagokionez, Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Lege berria ezartzea palanka gisa erabiliko da bulegoen xedea aldatzeko, unitate tramitegileak izatetik zerbitzu-bulegoak izatera igaro baitira. Hiru elementuk ahalbidetzen dute etorkizuneko lege hori bulegoetako aldaketaren palanka gisa erabiltzea:

- Alde batetik, Lege Proiektuan jasotzen denez, prestazioen kudeaketa normalizatu, sinplifikatu eta arindu egiten da, bai maila ararauemailean, bai maila operatiboan, prozesuak digitalizatuta, funtsezko elementu gisa.
- Bestalde, prestazioen tramitazioa lurralde-bulegoetan zentralizatzen da, zerbitzu zentralen laguntzarekin.
- Eta, azkenik, aldaketa bat proposatzen du inklusiorako lan integratuari dagokionez.

Tramitazio zentralizatu horrek hainbat abantaila ditu, eta AMIA analisisian identifikatutako ahulezia batzuk gainditzeko aukera ematen du:

- Irizpideak bateratzeko aukera ematen du.
- Kudeaketan eraginkortasun-irabaziak ahalbidetzen ditu, horretan diharduten pertsonen prestakuntza barne.
- Tokiko enplegu-bulegoetan baliabideak libratzeko aukera ematen du, haien ahaleginak enplegu-zerbitzu publikoa osatzen duten funtsezko zerbitzuak ematera birbideratu ahal izateko.
- Tramitazioa, jarraipena eta, dagokionean, zehapena lan-aktibazioko beste zerbitzu batzuetatik bereizteko aukera ematen du. Horri esker, lan-aktibazioa errazten du.

9. ildo estrategikoa. Langileen prestakuntza eta birziklatzea

LANBIDEko langileentzako prestakuntza-politika definitzea. Prestakuntza-politika horrek Zerbitzuaren premia estrategikoekin lotzen diren lanbide-kompetentzien eta -gaitasunen antolamendurako eta garapenerako ezagutzak egokitzen direla bermatuko du.

Langileen prestakuntza administrazio publikoentzat ere aldatzen ari da. Lanbiden, langile publikoei zuzendutako prestakuntzaren ebaluazioari buruzko hainbat txostenen ondorioak partekatzen dira. Ondorio horiek gure jarrera baldintzatzen dute alderdi hauei dagokienez:

- Garrantzi txikia ematen zaio edo ez zaio batera garrantzirik ematen prestakuntza beharretara egokituta egoteari.
- Ikastaro gehienak trebetasun eta ezagutza espezifikoari buruzkoak izan dira.
- Denborarik eza edo lan-karga da prestakuntza ez jasotzeko funtsezko arrazoia.
- Prestakuntzan parte hartzeko pizgarriak.
- Prestakuntzaren ebaluazioa.
- Prestakuntza lanpostura erlazionatzearen eraginak.

10. ildo estrategikoa. Lanpostu-zerrenden egokitzapena eta aldaketa

Lanbide zehaztutako premia eta posizionamendu estrategikoei erantzungo dien lanpostu-zerrenda berria definitzea.

Proposatutako antolamendu-aldaketek prestakuntza-premia berriak eragiten dituzte, baita lanpostu-zerrendan aldaketak ere; aldaketa horiek lanbide-profil berriekin lotzen dira eta antolamendu-egitura berrira eta proposatutako zerbitzu-eredu berrira egokitzearekin lotzen dira. Lanpostu-zerrendako aldaketak identifikatzeko, langileen legezko ordezkariak parte hartuko du, eta harekin adostu beharko dira aldaketa horiek.

Azkenik, giza baliabideen inguruko Lanbideren egungo politikak ez dute sustatzen plantillaren egonkortasuna. Ildo horretatik, komeni da Lanbidek eraldaketa- eta modernizazio-erronketara hobeto egokitutako langile-politikak izatea, bere zerbitzu-zorroekin eta erabiltzaileekin/bezeroekin lotuta. Langile-politikaren arloko autonomiaren eta espezializazioaren ikuspegi horrek ahalbidetuko luke zerbitzu pertsonalizatuen prozesu konplexuetara hobeto egokitzea, eta zuzenbideko erakunde publiko baten izaera juridikoa aldatzean oinarritu liteke. Horregatik, Lanbidek gogoeta- eta eztabaida-prozesu bat ireki behar du bere beharretara eta bere helburuen lorpenera ondoen egokituko den figura juridikoari buruz. Eredu juridiko berria legealdian zehar eraikiz joango da, Lanbideren azken eginkizuna zehaztuko duen Enpleguaren Euskal Legea indarrean jartzen den unean erabat eraginkorra izan dadin.

3. ardatz estrategikoa. Eraldaketa digitalaren eredia

Hobetuz-en aurreikusitako **Lanbideren trantsizio digitaleko prozesua** zerbitzuen digitalizaziotik beretik, prozesuen automatizaziotik eta tresnen eta kanalen eskuragarritasunetik haratago doa. Izan ere, helburu du erabiltzailearekiko harreman-eredu berri bat erraztea eta zerbitzua urrutitik eta kanal orotatik ematea, gainerako eraldaketetan eragina duen zeharkako proiektua izateko.

Alde batetik, Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legearen aurreproiektuan jasotako aldaketek berekin dakarte **balio gutxien ekartzen duten tramitazioak automatizatzea**, bulegoetan baliabideak libratzeko eta langileen esku uzteko prestaziorako eta lan-munduratzeko eskubide bikoitza betetzea bermatuko duten lanak, pertsonak erabat gizarteratzea helburu hartuta. Bestalde, **zerbitzuen digitalizazioa** aurreikusten da, **enplegu-eskatzzaileekiko eta enpresekiko harreman-eredu berriak** errazteko beharrezko tresnak eta kanalak eskaintzeko, eta **baliabide digitalen erabilera** (adibidez, big data-rena) bultzatzeko, bitartekaritza hobetearren.

11. ildo estrategikoa. Eraldaketa digitala

Trantsizio digitalak honako hauek lortu behar ditu:

- **Kanal orotako eredu bat garatzea** enplegu-politika aktiboen zerbitzuak eta laguntzak ematean, eta gizarte-kohesioko prestazioen kudeaketan.
- **Lanpostu seguruagoak**, erakundea seguru mantenduko duten prozesu eta irizpideekin.
- **Lanpostu integratzaileagoak**, eguneroko lana erraztu eta prozesuen kalitatea hobetuko duten lankidetzak tresnak txertatuta. Emandako zerbitzuak gero eta horizontalagoak dira, eta funtsezkoa da haiek ematen parte hartzen duten guztien arteko lankidetzaren bermatzea.
- **Arintasun handiagoa**, beren jardunean aplikazio korporatiboak erabiltzen dituzten LANBIDeko profesionalen denbora errealean laguntzeko, eta bermatzeko haien eguneroko lana ez dela geldituko aplikazio horiek erabiltzen ez jakiteagatik edo horien funtzionamenduari arazoak izateagatik.

Azkenik, trantsizio digitalak berekin dakar "**Datuaren Kultura**" bat ezartzea, LANBIDEn egiten den jardura orok balio handiko informazio-itzulera izan dezan, emandako zerbitzua ebaluatu, ulertu eta aberastu ahal izateko.

4. ardatz estrategikoa. Enpleguaren Euskal Legearen eta Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legearen proiektu arauemailetara egokitzea

LANBIDE - Euskal Enplegu Zerbitzua funtsezko eragilea da Eusko Jaurlaritzak zehaztutako enplegu-politikaren estrategiarako eta plangintzarako erantzun operatiboan. Erantzukizun ugari ditu, hala nola enplegu-politika aktiboetako programen kudeaketa eta lan-merkatuaren prestakuntza, eskualdeko gizarte-kohesioko ereduaren tresna nagusien kudeaketa, diru-sarrerak bermatzeko errenta (DSBE) eta bizitzeko gutxieneko diru-sarrera (BGDS).

Eusko Jaurlaritzak legegintzaldi honetarako hartu dituen lege-konpromisoen artean daude, besteak beste, LANBIDEn eskumen-esparruarekin eta jarduerarekin funtsezko lotura duten bi lege onartzea: **Enpleguaren Euskal Legea** eta **Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legea**. Horien artikulua eta xedapenetan erregulatutako alderdiek enplegu-zerbitzuaren plangintza estrategikoa baldintzatzen dute.

12. ildo estrategikoa. Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuak erregulatutako alderdietara egokitzea

Lanbidek honako alderdi hauek kontuan izanik egingo du bere jarduera: bere zerbitzu-zorroa kide batzuen subjektibotasunera egokitzea, zerbitzu-zorro horretan zerbitzu berriak garatu eta sartzea, etorkizuneko Euskal Enplegu Sarearen funtzionamendua ziurtatuko duten informazio-sistemak eta datu-ereduak garatzea eta mantentzea, eta eskumen-prozesu berriak sartzea.

Arau horren edukiaren arabera, honako hauek jaso behar ditu:

- Enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonalerako eskubide subjektiboa.
- Enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua prestatzeko eskubide subjektiboa.
- Enplegu-zerbitzuen zorroaren osagaien sorrera eta mantentzea, Euskal Enplegu Sarearen funtzionamendurako.
- Euskal Enplegu Sarerako leihatila digital bakarraren sorrera.
- Informazio-zerbitzu aurreratuaren sorrera eta mantentzea.
- Arreta, informazio eta prospekzioko tresna komunaren sorrera eta mantentzea eta Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroaren kudeaketa.
- Profilatze-tresnen sorrera eta mantentzea.
- Enplegarritasuna hobetzeko programa osagarrien garapena.
- Konpetentziak ebaluatzeko zerbitzuaren sorrera eta mantentzea.
- Tokiko enplegu- eta garapen-planen garapenean parte hartzea.
- Ikerketa- eta berrikuntza-prozesuen garapena.
- LANBIDEn irudi juridikoa eraldatzea eta zuzenbide pribatuko erakunde publiko bihurtzea.

13. ildo estrategikoa. Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legearen proiektuak erregulatutako alderdietara egokitzea

Lanbidek honako alderdi hauek kontuan izanik egingo du bere jarduera: etorkizuneko araudiak garatuko dituen prestazio ekonomikoa eskuratzeko, onartzeko eta ordaintzeko baldintza berriak; prestazio ekonomikoak kontrolatzearen eta ikuskatzearen arloan funtzio berriak sartzea; eta etorkizuneko arauak barne hartzen dituen gizarteratzeko eta lan-munduratzeko tresnak koordinatzea eta garatzea.

Adierazi bezala, lege-proiektuak erregulatutako esparruak gauzatzen dituzten prozesu eta azpiprozesuen multzoak beharrezkoa egiten du LANBIDEn plangintza estrategikoan txertatzea etorkizuneko Legeak erregulatutako jardueren alderdi hauek integratuko dituzten proiektuak: erregelamendu-garapena, tresnen garapena, antolamendu-egokitzapenak eta garapen informatikoa.

5.5. Proiektu estrategikoak

Lau ardatz estrategikoak eta horiek garatzen dituzten 13 ildo estrategikoak **30 proiektutan** banatuta daude. Hain zuzen, proiektu horiei esker ezarri ahal izango dira haiek.

Proiektu estrategikoak

P.1. Esku hartzeko eredia	P.16. Koordinazio eta Komunikazio Unitatea sortzea
P.2. Arreta-eredua	P.17. Lurralde-bulegoak eta enplegu-bulegoak berrantolatzea
P.3. Pertsonentzako zerbitzuen zorroa	P.18. Langileen prestakuntza eta birziklatzea
P.4. Enpresentzako zerbitzuen zorroa	P.19. LPZ egokitzea eta aldatzea
P.5. Orientazio integraleko zerbitzuaren eredia	P.20. Eraldakuntza digitaleko bulego estrategikoaren eredia
P.6. Bitartekaritza-eredua	P.21. Omnikanalitate-eredua eta bulego birtuala
P.7. Prestakuntza-eredua	P.22. Euskal enplegu-sarearen gobernantza-eredua eta euskarri instrumentala
P.8. Prospekzio-eredua	P.23. Laguntzaileak ezartzea eta kudeatzea
P.9. Prozesuen mapa	P.24. Leihatila digital bakarra
P.10. Dinamika berritzaileak ezartzea	P.25. Informazio pertsonalizatuko zerbitzuaren eredia
P.11. Datuaren gobernantza	P.26. Profilatzeke tresnaren eredia
P.12. Kudeaketaren kalitate-eredua	P.27. Gaitasunak ebaluatzeke eredia
P.13. Ebaluazio-eredua	P.28. Lan-historia bakarraren eredia
P.14. Zuzendaritzak berrantolatzea	P.29. Ikuskapen-eredua
P.15. Zerbitzuak eta arloak berrantolatzea	P.30. Gizarteratzeko eta laneratzeko zerbitzuak koordinatzeko eredia

Proiektu estrategikoen deskribapen-fitxak

Proiektu estrategikoak zehatzago eta hobeto ulertzeko, "proiektuen fitxetan" zehazten dira, honako deskribapen-eremu hauekin:

- Proiektuaren kodea
- Izena
- Deskribapena
- Lotutako ildo estrategikoa
- Garatu beharreko zeregin nagusiak
- Espero diren onurak

Kodea	P.1.	Izena	Esku hartzeko eredia
Deskribapena			
Esku hartzeko eredu berria definitzea eta ezartzea.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA. 1. ildo estrategikoa. Esku hartzeko eredu berria			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia definitzea • Gaur egungo egoera analizatzea • Eredu objektiboa definitzea • Hedapen-plana 			
Onurak			
<ul style="list-style-type: none"> • Eskatzaileen premietara egokitutako esku hartzeko eta arreta egiteko eredu berria • Enplegu-eskatzaileen zerbitzua hobetzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren ikuskera hobetzea 			
Epea			
Sei hilabete			

Kodea	P.2.	Izena	Arreta-eredua
Deskribapena			
Arreta-eredu berria definitzea eta ezartzea.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA. 2. ildo estrategikoa. Arreta-eredu berria			
Zereginak			

<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia definitzea • Gaur egungo egoera analizatzea • Eredu objektiboa definitzea • Hedapen-plana
Onurak
<ul style="list-style-type: none"> • Eskatzaileen premietara egokitutako esku hartzeko eta arreta egiteko eredu berria • Enplegu-eskatzaileen zerbitzua hobetzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren ikuskera hobetzea
Epea
Sei hilabete

Kodea	P.3.	Izena	Pertsonentzako zerbitzuen zorroa
Deskribapena			
Zerbitzuen egungo katalogoa berrikustea. Zerbitzuak emateko eredu definitzea.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa definitzea • Egungo zerbitzu-zorroa analizatzea • Egungo zerbitzugintza-eredua analizatzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak ematen dituen zerbitzuen erabiltzaileen (pertsonek) esperientzia analizatzea • Zerbitzugintza-eredu berria diseinatzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren zerbitzu-zorro berria diseinatzea • Hedapen-plana 			
Onurak			
<ul style="list-style-type: none"> • Zerbitzugintza-eredu malgua eta lan-merkatuaren premietara egokitua • Enplegu-eskatzaileen beharretara egokitutako zerbitzuak 			
Epea			
Sei hilabete			

Kodea	P.4.	Izena	Enpresentzako zerbitzu-zorroa
Deskribapena			
Zerbitzuen egungo katalogoa berrikustea. Zerbitzuak emateko eredua definitzea.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Enplegu-politika aktiboetarako eskubide subjektiboa definitzea • Egungo zerbitzu-zorroa analizatzea • Egungo zerbitzugintza-eredua analizatzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak ematen dituen zerbitzuen erabiltzaileen (enpresen) esperientzia analizatzea • Zerbitzugintza-eredu berria diseinatzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren zerbitzu-zorro berria diseinatzea • Hedapen-plana 			
Onurak			
<ul style="list-style-type: none"> • Zerbitzugintza-eredu malgua eta lan-merkatuaren premietara egokitua • Enpresen beharretara egokitutako zerbitzuak 			
Epea			
Sei hilabete			

Kodea	P.5.	Izena	Orientazio integraleko zerbitzu-eredua
Deskribapena			
Bizitzan zeharreko eredu bat diseinatzea, prestakuntza- eta enplegu-aldiekin lotutako alderdia bateratuko duena.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA. 3. ildo estrategikoa.. Orientazio- eta prospekzio-eredu berriak			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Lantalde misto bat sortzea, Hezkuntza Saileko eta Lan eta Enplegu Saileko kideez eta gizarte-eragileez osatua. • Orientazio integraleko eredua definitzea. 			

Onurak
<ul style="list-style-type: none"> Eredu baten oinarriak ezartzea, herritarrek ikaskuntzan eta enpleguan duten bizi-ibilbidea kudeatu ahal izan dezaten.
Epea
Sei hilabete

Kodea	P.6.	Izena	Bitartekaritza-eredua
Deskribapena			
Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren bitartekaritza-eredu berria diseinatzea, lan-merkatuaren errealitatera eta joeretara egokitzeko, enpresen eta enplegu-eskatzailen arteko bitartekaritza egokiagoa sortuta.			
Erreferentziazko ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA. 4. ildo estrategikoa. Bitartekaritza-eredu berria			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> Profil holistiko bat eta lan-informazio pertsonalizatua garatzea, enplegu-eskatzailen 360º-ko ikuspegia izateko, profil estatistikoaren emaitzak, enplegarritasun-galdeketa-arenak eta kanpoko beste iturri batzuenak konbinatuta. Ibilbideak gomendatzeko motor aurreratu bat garatzea eta ezartzea. Pertsonekin eta enprekin harremanetan jartzeko bideak digitalizatzea (informazioa, autodiagnostikoa, komunikazioa, elkarrekintza, tutoretza, prestakuntza, etab.). Konpetentzia integratzeko eredu bat garatzea (konpetentzia zeharkakoak eta teknikoak, Europako estandarretan oinarrituak, adibidez, ESCO), lan-bitartekaritza eta konpetentzien araberako prestakuntza-plangintza ahalbidetzeko. Adimen artifizialeko tresnak garatzea eta ezartzea, enplegu-eskatzailen eta enpresen arteko parekatzeak hobetzeko. Hedapen-plana. 			
Onurak			
<ul style="list-style-type: none"> Enpresek eta pertsonak lan-merkatuko harremanetan dituzten beharretara egokitzea. Arreta eta jarraipen pertsonalizatuak. Zerbitzuak emateko bideak dibertsifikatzea, horien guztien digitalizazio erreala eskainita. Zerbitzuen katalogoari buruzko analisisan oinarritutako ibilbideak automatikoki proposatzea. 			
Epea			
Sei hilabete			

Kodea	P.7.	Izena	Prestakuntza-eredua
Deskribapena			
Enplegurako prestakuntzaren euskal eredu berria diseinatzea eta ezartzea, lan-merkatuaren eta enplegu-eskatzaileen beharretara egokituta.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA. 5. ildo estrategikoa. Prestakuntza-eredu berria			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Aholku Batzordea operatibo bihurtzea, aldaketarako funtsezko tresna den heinean • Aholku Batzordearen barruan laguntzako adituen sare bat sortzea. Aditu horiek sektore ekonomikoak ezagutu behar dituzte beharren diagnostikoan eta agertoki profesionalen identifikazioan • Prestakuntza-eredu objektiboa definitzea 			
Onurak			
<ul style="list-style-type: none"> • Pertsonen, lan-merkatuaren eta enpresen beharretara egokitutako prestakuntza-katalogoa • Enplegu-eskatzaileen enplegarritasun-maila hobetzeko prestakuntza egokia • Pertsonen garapen profesionalerako prestakuntza egokia 			
Epea			
Sei hilabete			

Kodea	P.8.	Izena	Prospekzio-eredua
Deskribapena			
Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren prospekzio-eredu berria diseinatzea, enplegu-eskatzaileen, enpresen eta bestelako enplegatzaileen beharrak betetzeko egokitua.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA. 3. ildo estrategikoa. Orientazio- eta prospekzio-eredu berriak			
Zereginak			

<ul style="list-style-type: none"> • Egungo prospekzio-eredua analizatzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak ematen dituen zerbitzuekin lotuta enpresen esperientzia analizatzea • Prospekzio-eredu berria diseinatzea • Hedapen-plana • Prospekzio-eredu berria hedatzeko euskarria ematea
Onurak
<ul style="list-style-type: none"> • Enplegu-eskatzaileen, enpresen eta bestelako enplegatzaileen beharretara bideratutako eredia. • Lan-merkatuaren beharretara egokitutako politika aktiboak.
Epea
Sei hilabete

Kodea	P.9.	Izena	Prozesu-mapa
Deskribapena			
<p>Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren prozesuak definitzea diagrama eta deskribapenen bidez: erlazio-fluxuak, informazioaren sarrerak eta irteerak, lan-fluxuak, etab. Emaizta prozesuen mapa bat eta prozesuen eskuliburuak dira. Horiek ikuspegi orokor batetik deskribatzen dituzte Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren prozesuetako jarduerak eta horiek gaur egungo sistemetan duten isla.</p> <p>Era berean, proiektu horrek bidea emango luke berrikusi, egokitu eta hobetu ahal izateko kritikotzat jotzen diren prozesuak edo hobetzeko aukerak identifikatu direnekoak.</p>			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA: ZERBITZU-EREDUA			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Antolamendu-unitate bakoitzaren prozesuak analizatzea • Programa bakoitzaren prozesuak analizatzea • Prozesuen eskuliburuak definitzea • Prozesuen mapa definitzea 			
Onurak			
<ul style="list-style-type: none"> • Unitate bakoitzeko prozesuen mapa • Programa bakoitzeko prozesuen mapa • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren funtsezko prozesu dokumentatuak • Ezagutzaren kudeaketa eta transferentzia erraztea 			
Epea			

Sei hilabete

Kodea	P.10.	Izena	Dinamika berritzaileen ezarpena
Deskribapena			
Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren berrikuntza-gaitasunak azaleratzeko aukera emango duen eredu bat garatzea eta ezartzea. Lanbide Hobetzen planak erakundearentzat definitzen duen lan proaktibo eta dinamizatzaileak eskatzen du berrikuntza-maila areagotzea, lan-merkatuko aldaketei aurrea hartu ahal izateko eta euskal enplegu-ekosistemaren buru izateko.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
2. ARDATZA. ANTOLAMENDU-EGITURAREN EREDUA			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none">• Orientazio, ekintzailtza, laguntza eta berrikuntzako zentro bat sortzea, honako hauetan oinarritua:<ul style="list-style-type: none">• Orientazioaren, prospekzioaren eta lan-bitartekaritzaren arloko ekintza berritzaileak diseinatzea eta proiektu esperimentalak garatzea.• Ekintzailtzari laguntzeko eredu berritzaileak diseinatzea.• Barneko jardunbide egokien lantaldean parte-hartzea sistematizatzea.• Europa mailako eta enplegu-sistema nazionalaren barruko lantaldeetan parte-hartzea sistematizatzea.• Programa/proiektu berritzaileak diseinatzea eta prototipatzea.• Programa pilotuak abiaraztea.			
Onurak			
<ul style="list-style-type: none">• Lan-merkatuko aldaketei aurrea hartzea.• Esperientzian eta ebaluazioan oinarritutako ebidentzia.			
Epea			
Lau urte			

Kodea	P.11.	Izena	Datuaren gobernantza
Deskribapena			
Egindako jarduera guztiak ezagutu eta dokumentatzeko eta dagoeneko biltzen diren datu guztiak kudeatzeko aukera emango duen eredu bat definitzea, enplegu-politiken balio-ekarpena modu kritikoan ebaluatu ahal izateko.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			

3. ARDATZA. ERALDAKETA DIGITALAREN EREDUA
Zereginak
<ul style="list-style-type: none"> • Datua gobernatzeko eredu bat definitzea eta ezartzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren programetarako ebaluazioa sistematizatzea • Adierazleak programaren/jarduketaren arabera definitzea • Aginte-koadroa diseinatzea • Aginte-koadroa ezartzeko euskarria ematea
Onurak
<ul style="list-style-type: none"> • Enplegu-politika aktiboak hobetzea, haien inpaktua ezagutu eta horri aurrea hartuta. • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren hedapen-planen eta programa eta jarduketan jarraipen zehatza egitea ahalbidetuko du. Izan ere, jarduketak proposatuko ditu egon daitezkeen desbideratzeak zuzentzeko (proiektuak Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren helburu orokorrekin bat datozela ziurtatuta), eta bidea emango du haien eraginkortasuna eta efizientzia ezagutzeko. Horretarako, programak hobetzeko erabakiak hartuko ditu.
Epea
Bederatzi hilabete

Kodea	P.12.	Izena	Kudeaketaren kalitate-eredua
Deskribapena			
Aurrerabide ereduarekin guztiz bat datozen Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren kalitate-eredua definitzea, Eusko Jaurlaritzaren Kudeaketa Publiko Aurreratuaren Eredua ezartzeko gida praktikoari jarraituz, Aurrerabideren funtsezko alderdiak PAPE 2021 eta EVADES 3 kalitate-ereduen oinarritzko elementuekin osatzeko.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren kalitate-eredua definitzea, Aurrerabide ereduaren oinarrituta • Kalitate-eredua ezartzeko prozesuak diseinatzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuan gobernantza-eredua diseinatzea eta kalitatea kontrolatzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren kalitate-eredua ebaluatzeko sistema definitzea 			
Onurak			
<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren jardueran kudeaketaren kalitatea ziurtatzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak eskainitako zerbitzuen eta jardueren zorroa erabiltzen duten pertsona eta enpresen gogobetetasuna bermatzea. 			

Epea			
Sei hilabete			
Kodea	P.13.	Izena	Ebaluazio-eredua
Deskribapena			
Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuan ebaluazio-eredu bat izateko beharra zehaztuta eta jasota dago antolamendu-plangintzaren (indarrean dagoen lanpostu-zerrenda) eta egindako plan estrategikoen hainbat mailatan. Era berean, Aurrerabide, PARE eta EVADES ereduaren esparruan garatutako jarduketek ebaluazioarekiko konpromiso-ildo bat ezartzen dute, eta jarduketa horiek Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren urteko ebaluazio-eredu eta -plana garatuta osatu beharko litzateke.			
Erreferentzia ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Eredua hartzen duen esparru orokorra mugatzea • Kudeaketa eta bere prozesuak ebaluatzea • Zerbitzu, programa eta proiektuak ebaluatzea • Erabiltzaileen (partikularren eta enpresen) gogobetetasuna ebaluatzea • Inpaktua eta emaitzak ebaluatzea • Urteko ebaluazio-plana definitzea • Urteko ebaluazio-plana egikaritzea 			
Onurak			
Bai erakundearen barruan, bai gizartearekiko eta kontrol publikoari dagokionez, onurak hauek izango dira: <ul style="list-style-type: none"> • Gardentasuna • Kontuak ematea • Parte-hartzea 			
Epea			
Lau urte			

Kodea	P.14.	Izena	Zuzendaritzen berrantolamendua
Deskribapena			

<p>Esku-hartzearen, bitartekaritzaren, arretaren eta prestakuntzaren eredia aldatzeko, aldaketa-prozesuarekin batera joango den antolamendu-egitura eta -kultura berriak behar dira. Aldaketa horiek antolakundearen, edo administrazio-kontseiluaren, prozesu parte-hartzaile baten bidez egin beharko dira, baita gobernantza partekatuko eredu berri baterantz aurrera egiteko akordio sozialaren bidez ere, parte-hartzean eta lankidetzan oinarrituta.</p>
<p>Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa</p>
<p>2. ARDATZA. ANTOLAMENDU-EGITURAREN EREDUA 6. ildo estrategikoa. Zuzendaritzen berrantolamendua</p>
<p>Zereginak</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Estatutu-aldaketak egitea 4 zuzendaritzara pasatzeko, Prestazio eta Gizarteratze Zuzendaritza sortuta
<p>Onurak</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Politika aktibo eta pasiboen kudeaketa bereiztea
<p>Epea</p>
<p>Hiru hilabete</p>

Kodea	P.15.	Izena	Zerbitzuen eta arloen berrantolamendua
Deskribapena			
<p>Antolamendu-egitura berria zehaztea zerbitzuen eta arloen mailan. Antolamendu-egitura horrek, funtsean, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren strategiaren xedeari eta printzipio gidariei erantzungo die, baita, bereziki, Euskal Enplegu Estrategiaren ondoriozko eskumen-betebeharrei eta lege-aurreproiektuak, Enpleguaren Euskal Legea eta Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren Legea indarrean sartzeari ere.</p>			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
<p>2. ARDATZA. ANTOLAMENDU-EGITURAREN EREDUA 7. ildo estrategikoa. Zerbitzuen eta arloen berrantolamendua</p>			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Antolamendu-egituraren eskumen-eremuak analizatzea zerbitzuen eta arloen mailan • Koordinazio- eta euskarri-eginkizunak analizatzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren egungo dimentsionamendua analizatzea • Lan-kargak ebaluatzea programaren, zerbitzuaren eta prozesuaren arabera 			

Onurak
Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak antolamendu-erlaketaren eta eraldaketa digitalaren prozesuan aurre egin behar dien eginkizun eta dimentsionamenduetara egokitzea.
Epea
Sei hilabete

Kodea	P.16.	Izena	Koordinazio eta Komunikazio Unitatearen sorrera
Deskribapena			
Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren estatutuak betez, Koordinazio eta Komunikazio Unitatea sortzea. Unitate horrek transmititu egingo dizkie zuzendaritzen gidalerroak, informazioa eta kudeaketa antolakundearen gainerakoari, lurralde-bulegoei eta bulego-sareari, eta erakunde osoan koherentzia eta komunikazioa ezarriko ditu.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
2. ARDATZA. ANTOLAMENDU-EGITURAREN EREDUA 7. ildo estrategikoa. Zerbitzuen eta arloen berrantolamendua			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Koordinazio eta Komunikazio Unitatea sortzea • Unitate berriaren prozesuak eta zereginak definitzea 			
Onurak			
<ul style="list-style-type: none"> • Koordinazioa eta komunikazioa hobetzea erakunde osoan 			
Epea			
Hiru hilabete			

Kodea	P.17.	Izena	Lurralde-bulegoen eta enplegu-bulegoen berrantolamendua
Deskribapena			
Bulegoak berrantolatzea, laguntzak tramitatu eta kudeatzeko bulego izatetik enplegurako zerbitzuak emateko bulego izatera pasatzeko, tramiteak lurralde-bulegoetan zentralizatuko direla baliatuz.			

Erreferentziazko ardatza edo ildo estrategikoa
2. ARDATZA. ANTOLAMENDU-EGITURAREN EREDUA 8. ildo estrategikoa. Enplegu-bulegoen berrantolamendua
Zereginak
<ul style="list-style-type: none"> • Bulegoek arreta, bitartekaritza eta orientazioko eredu berrian izango duten parte-hartzea zehaztea • Erabiltzaile-profilak identifikatzea • Prozesuak definitzea • Bulegoetako espazioaren banaketa diseinatzea (prestakuntza-gelak, elkarrizketetarako bulegoak, etab.) • Prozesu bakoitzean parte hartzen duten profilak zehaztea • Profil mota bakoitzerako egungo bezero-zorroa zehaztea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren jarraibideak eta zerbitzu-mailak ezartzea • Bulegoak berrantolatzeko proposamena lantzea
Onurak
<ul style="list-style-type: none"> • Bulego bakoitzaren dimentsionamendu egokia errazten du • Prozesuak analizatzea eta hobetzea ahalbidetzen du • Irizpideak bateratzea errazten du • Bulego-sareen funtzionamendua hobetzen du • Tramitazioa, jarraipena eta kontrola lan-aktibazioko politiketatik bereiztea ahalbidetzen du
Epea
Sei hilabete

Kodea	P.18.	Izena	Langileen prestakuntza eta birziklatzea
Deskribapena			
Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuko langileak trebatzea eta birziklatzea, testuinguru digital batean rol berriak edo rol berak bete ahal izan ditzaten.			
Erreferentziazko ardatza edo ildo estrategikoa			
2. ARDATZA. ANTOLAMENDU-EGITURAREN EREDUA 9. ildo estrategikoa. Langileen prestakuntza eta birziklatzea			
Zereginak			

<ul style="list-style-type: none"> • Langileen kompetentziak ebaluatzea • Lanbide Hobetzen planari lotutako prestakuntza-beharrak diagnostikatzea • Eragindako langileentzat ahalik eta match-ik onena aurkitzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuko langileak trebatzea, haien lanpostuari esleitutako zereginak gara ditzaten • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuko langileentzako prestakuntza-plana hedatzea • Monitorizatzea, ebaluatzea eta hobetzea
Onurak
<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuko langileak trebatzea, haien lanpostuari esleitutako zereginak gara ditzaten
Epea
Lau urte

Kodea	P.19.	Izena	Lanpostu-zerrendaren egokitzapena eta aldaketa
Deskribapena			
Antolamendu-egitura berrirako eta bulegoen berrantolaketarako beharrezkoa den lanpostu-zerrenda berria definitzea, langileen legezko ordezkartzaren parte-hartzearekin eta adostasunarekin.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
2. ARDATZA. ANTOLAMENDU-EGITURAREN EREDUA 10. ildo estrategikoa. Lanpostu-zerrenden egokitzapena eta aldaketa			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Langileek profilak eta kopurua analizatzea bulego bakoitzeko • Prozesuak eta lan-kargak analizatzea bulego bakoitzeko • Lanpostu-zerrenda berria proposatzea • Langileen legezko ordezkartzarekin negoziatzea eta adostea 			
Onurak			
<ul style="list-style-type: none"> • Bulego bakoitzaren dimentsionamendu egokia errazten du • Bulego-sareen funtzionamendua hobetzen du • Emandako zerbitzuen maila hobetzen du 			
Epea			
Hemezortzi hilabete			

Kodea	P.20.	Izena	Eraldaketa digitalaren eredia
-------	-------	-------	-------------------------------

Deskribapena
Eredu honen helburua da erantzun digitala ematea Lanbide Hobetzen planean antzemandako hobekuntza-aukerari, zerbitzugintzan dauden aldaketa guztiak modu arinean txertatzeko xedearekin ere.
Erreferentziazko ardatza edo ildo estrategikoa
3. ARDATZA. ERALDAKETA DIGITALAREN EREDUA. 11. ildo estrategikoa. Eraldaketa digitala
Zereginak
<ul style="list-style-type: none"> • Beharren diagnostikoa egitea • Eraldaketa digitaleko estrategia eta ibilbide-orria definitzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren prozesuak berrikustea, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren jarduera eta zerbitzuetan teknologia berritzaileak (OCR, RPA, laguntzaile birtualak, etab.) aplikatzeko aukerak identifikatzeko. • Ekimen digitalen ezarpena kudeatzea: <ul style="list-style-type: none"> • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuan dauden operatiboak (orientazioa, prestakuntza, bitartekaritza, kudeaketa) integratzea, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuko langileek informazio-fluxuak eta enplegu-eskatzaileen ezagutza errazteko. • Emandako zerbitzuen 360º-ko ikuspegia izatea ahalbidetuko duen enpresa-modulu bat sortzea. • Datuaren gobernu eta analitika aurreratua. • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuko langileei eraldaketarako laguntza digitala ematea, lanpostu seguruagoak, integratzaileagoak eta produktiboagoak lortzeko.
Onurak
<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak emandako zerbitzuak hobetzea, zerbitzu bakoitzerako identifikatutako zerbitzu-erronkak hobekien konponduko dituen soluzio teknologikoa txertatuta, dela zerbitzu berriak diseinatzeagatik, dela daudenak emateko eredia aldatzeagatik • Zerbitzugintzaren eraginkortasuna eta efizientzia hobetzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren prozesuak etengabe hobetzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuan dauden datuen eskuragarritasuna, kalitatea, gobernu eta ustiapena bermatzea • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuan analitika aurreratuaren ezarpenean eboluzionatzea, eguneroko eragiketetan eta erabakiak hartzeko prozesuetan erabat integratu arte, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzua datuan oinarritutako erakunde (Data Driven) bihurtzeko • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuko langileen trebakuntza digitala hobetzea • Talentuaren atxikipena hobetzea
Epea
Lau urte eta hiru hilabete

Kodea	P.21.	Izena	Kanal orotako eredia eta bulego birtuala
Deskribapena			

<p>Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak parte hartuko du kanal orotako eredu eta bulego birtual berriaren definizioan, honako alderdi hauek ziurtatu ahal izateko:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zerbitzuak emateko kanalak dibertsifikatzea, kanal digitalizatuetakoz zerbitzuak eskainita • Esperientzia pertsonalizatuagoa eta pertsona eta enpresa erabiltzaileen testuingururako egokiagoa • Antolamendu azkarragoa, efizienteagoa eta eraginkorragoa
<p>Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa</p>
<p>3. ARDATZA. ERALDAKETA DIGITALAREN EREDUA. 11. ildo estrategikoa. Eraldaketa digitala</p>
<p>Zereginak</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Egungo kanalak eta emaitzak analizatzea • Pertsona eta enpresa erabiltzaileek Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren zerbitzuei buruz kanaletan izandako esperientziak analizatzea • Kanal orotako eredu diseinatzea zerbitzu, laguntza eta prestazio-kudeaketa bakoitzeko: eredu erlazionala diseinatzea; prozesuak mapatzea, digitalizatzea eta automatizatzea; eta tresnak hautatzea eta diseinatzea. • Eredua ezartzen duten lan-kontratuko langileei euskarria ematea • Eredua etengabe ebaluatzea
<p>Onurak</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Eskainitako zerbitzuekiko gogobetetasuna areagotzea • Pertsona eta enpresa erabiltzaileekin harreman berri bat erraztea • Arlo eta zerbitzuen arteko koordinazioa hobetzea • Balio handiko informazioa biltzea hainbat arlotako ebaluazioetarako
<p>Epea</p>
<p>Hiru hilabete</p>

Kodea	P.22.	Izena	Enpleguaren Euskal Legearen gobernantza-eredua eta euskarri instrumentala
Deskribapena			
<p>Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak parte hartuko du Euskal Enplegu Sistemaren gobernantza-eredu berria definitzen, honako hauek bermatu ahal izateko:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren eta Sailaren arteko etengabeko lankidetzaren esparrua, Euskal Enplegu Estrategiaren jarraipena eta koordinazioa egitea ahalbidetuko duena. • Euskal enplegu-ekosistemako beste eragile batzuekiko lankidetzaren esparrua • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuko eragile kolaboratzaileekin lankidetzaren eredu bat sortzea <p>Azken ereduak Euskal Enplegu Sistemaren Legearekin amaituko da.</p>			

Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa
4. ARDATZA. ENPLEGUAREN EUSKAL LEGEAREN PROIEKTU ARAUEMAILERA EGOKITZEA. 12. ildo estrategikoa. Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuak erregulatutako alderdietara egokitzea
Zereginak
<ul style="list-style-type: none"> • Inplikaturako eragileekin partaidetza-prozesu bat ezartzen parte hartzea eta laguntzea • Gobernantza-eredua definitzen parte hartzea eta laguntzea • Jarraipen-eredua definitzen parte hartzea eta laguntzea
Onurak
<ul style="list-style-type: none"> • Sailarekiko koordinazioa hobetzea • Enplegu-ekosistemako beste eragile batzuekiko koordinazioa hobetzea • Kanpoko eragile kolaboratzaileekiko koordinazioa hobetzea
Epea
Bi urte

Kodea	P.23.	Izena	Kolaboratzaileen ezarpena eta kudeaketa
Deskribapena			
Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren kolaboratzaileen sarea ezartzea eta kudeatzea, zerbitzuak emateko eredu berria ezartzeko, ituntzea tresna berritza hartuta.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
4. ARDATZA. ENPLEGUAREN EUSKAL LEGEAREN PROIEKTU ARAUEMAILERA EGOKITZEA. 12. ildo estrategikoa. Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuak erregulatutako alderdietara egokitzea			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Programak definitzea • Sartzeko betekizunak • Kolaboratzaileak hautatzea • Esparru-kontratua eta ordainketa-eredua • Ituna berritzea (2-4 urte) • Zerbitzu-mailak • Jarraipen-eredua • Prozesurako euskarria • Ituntze-programa pilotuak abiaraztea 			
Onurak			

<ul style="list-style-type: none"> Zerbitzugintzaren eraginkortasuna eta efizientzia hobetzea
Epea
Lau urte

Kodea	P.24.	Izena	Leihatila bakar digitala
Deskribapena			
<p>Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuak Euskal Enplegu Sarearen leihatila digital bakarra sortzea erregulatzen du. Leihatila horren helburua da Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorroa bitarteko elektronikoen bidez ematea, baldin eta horiek zerbitzuaren izaerarekin eta edukiarekin bateragarriak badira. Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuari egokituko zaio leihatila bakarra kudeatzea eta mantentzea.</p>			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
<p>4. ARDATZA. ENPLEGUAREN EUSKAL LEGEAREN PROIEKTU ARAUEMAILERA EGOKITZEA. 12. ildo estrategikoa. Enpleguaren Euskal Legearen aurreproiektuak erregulatutako alderdietara egokitzea</p>			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> Eredu operatiboa definitzea: prozesuak, prozedurak Antolamendu-ereduan integratzea: gaitasunak, bizikidetzak Eredu erlazionala definitzea: eskaintza, komunikazioa Plataforma teknologikoa kudeatzea: web ekosistema eta app-a Aldaketa kudeatzea: laguntza eta lidergoa 			
Onurak			
<ul style="list-style-type: none"> Herritarren enplegarritasun-adierazleak hobetzea Herritarrengan zerbitzu-pertzepzioa hobetzea Zerbitzuak, erlazio-ereduak eta teknologiak testatzeko aukera ematen du Euskal Enplegu Sarearen zerbitzu-zorro komuneko zerbitzu eta tresnetarako sarbide elektronikoa orokorra izatea 			
Epea			
Lau urte			

Kodea	P.25.	Izena	Informazio-zerbitzu pertsonalizatuaren eredia
--------------	-------	--------------	--

Deskribapena
Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren informazio-politiken eredua diseinatzea. Asmoa da kudeatzea informazio garrantzitsua erabiltzaile mota guztien eskura nola jartzen den, modu fidagarrian, bisualean eta atseginean.
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA
Zereginak
<ul style="list-style-type: none"> • Web-orria eta bere edukiak berriz diseinatzea • Bistaratze aurreratuko agertokiak txertatzea, grafoen motorrekin, irudikapenean malgutasuna emanda datuen ulermena indartzeko. • Helburu akademikoekin edo instituzionalekin datuak partekatzeko protokolo bat diseinatzea. • Enpresentzako curriculum itsuak bilatzeko zerbitzua diseinatzea eta abian jartzea. • Herritarrei/enpresei Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak ematen dituen zerbitzuen autokontsumoa erraztea, jakitun izanik herritarrak/enpresak hainbat “arrakala digital”en batura direla, eta esperientzia eman behar zaiela kanal ez-presentzialen bidez, jasotako zerbitzuaren pertzepzioa hobetzeko eta kanal presentziala arintzeko.
Onurak
<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren irudia hobetzea • Erabiltzaileei emandako zerbitzuak hobetzea • Erabiltzaileen autonomia eta erantzunkidetasuna indartzea, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren laguntzarekin
Epea
Lau urte

Kodea	P.26.	Izena	Profilatze-tresnaren eredua
Deskribapena			
Profilatze-tresna kudeaketa-tresna da, Euskal Enplegu Sarearen erabiltzaileak enplegarritasunaren arabera ezaugarritzea ahalbidetuko duena, eta zuzeneko arretari, ekintza indibidualen programazioari eta enpleguaren arloko politika publikoen plangintzari laguntzeko balioko duena.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA			
Zereginak			

<ul style="list-style-type: none"> • Analizatu beharreko biztanlerian eskatzaile guztiak sartzea, ez soilik langabeak. Asmoa da jadanik ibilitakoan sakontzea, baina prozesu osoa automatizatuta, helburu horiek bete daitezzen • Eredu dinamikoa izango dela ziurtatzea • Autoikaskuntzarako gaitasuna eta inguruabar aldakorretara egokitzeko gaitasuna izango duen eredu definitzea • Eskalagarria izango den eredu bat definitzea • Profilak analizatzeko prozesuan lortutako informazioarekin datu-basea aberastea, eskaria analizatzeko prozesuetan erraz berrerabili ahal izateko modukoa izan dadin.
Onurak
<ul style="list-style-type: none"> • Orientatzaileari laguntzeko tresna • Informazio garrantzitsua eskatzailearen zerbitzura • Kabinete-analisia, enplegu-politika aktiboak proposatzeko
Epea
Sei hilabete

Kodea	P.27.	Izena	Konpetentzien ebaluazio-eredua
Deskribapena			
Web-formatuko prototipo bat azertu, diseinatu, garatu, kontrastatu eta pilotatzea. Horren helburua da analizatzea Euskadin enplegu-atari nagusiek argitaratutako lan-eskaintzetatik eratorritako ESCO lanbideen hautaketa bati buruzko lanbideen araberako gaitasunen eskaria.			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Online eskaintzak analizatzeko plataforma diseinatzea eta garatzea • Konpetentzien araberako bistaratzea definitzea. Konpetentziak ESCO sailkapenean adieraziko dira, hiru taldetan bereizita: konpetentzia profesionalak, konpetentzia digitalak eta zeharkako konpetentziak. Lanbideen desagregazio-maila ISCO CNO sailkapenaren 3 digitu izango litzateke. • Okupazioaren eta ebaluazio-tresnaren araberako bistaratzea definitzea: interfazeak aukera eman beharko die erabiltzaileei nahi duten okupazioa zehazteko eta autoebaluazioa ahalbidetzeko, galdera hauei erantzutearren: • Prototipoa kontrastatzea eta pilotatzea. 			
Onurak			
Konpetentziak baloratzeko/ebaluatzen programak pertsonen aukera emango die enplegarritasunari buruzko oinarritzko analisian izateko, eta administrazio publikoari enplegu-			

politika publikoak hobetzeko estrategiak diseinatzeko. Análisi hori modu presentzian edo bitarteko elektronikoen bidez egin ahal izango da.

Epea

Bi urte

Kodea	P.28.	Izena	Lan-historia bakarraren eredia
Deskribapena			
<p>Lan-historia bakarrak honako hauen inguruan behar den informazio guztia jasoko du: triajea, erabiltzailearen enplegarritasunari buruzko diagnostiko pertsonala, enplegu-plan integratu eta pertsonalizatua, garatutako jarduketak, enplegu-eskaintzak, sinatutako kontratuak, erabiltzaileak jasotzen dituen prestazioak edo subsidioak (hala badagokio), eta Euskal Enplegu Sarea osatzen duten erakundeen esku-hartze guztien jarraitutasuna eta osagarritasuna lortzeko behar den gainerako informazioa.</p>			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
1. ARDATZA. ZERBITZU-EREDUA			
Zereginak			
<ul style="list-style-type: none"> • Edukiak definitzea • Horiek lantzeko arauak • Kontserbazio-arauak • Sartzeko eta erabiltzeko baldintzak • Eskakizun instrumentalak eta aplikazioak 			
Onurak			
<ul style="list-style-type: none"> • Euskal Enplegu Sareko zerbitzu-zorroan emandako zerbitzuen jarraipena, erabiltzaile bakoitzeko eta haren lan-bizitza osoan. • Pertsonen, erakundeen eta enpresa enplegatzaileei emandako zerbitzuen jarraipena. • Egindako kudeaketari buruzko estatistikak egitea. 			
Epea			
Sei hilabete			

Kodea	P.29.	Izena	Ikuskapen-eredua
Deskribapena			
<p>Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak eta lan-arloan eskumena duen sailak laguntza, ikuskapen eta kontrolerako plan bat onartuko dute urtero, elkarrekin. Haren irizpide orokorrak Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren egoitza elektronikoaren eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren egoitza elektronikoaren bidez argitaratuko dira.</p>			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
<p>4. ARDATZA. GIZARTERATZEKO ETA DIRU SARRERAK BERMATZEKO EUSKAL SISTEMAREN LEGEAREN PROIEKTU ARAUEMAILERA EGOKITZEA. 13. ildo estrategikoa. GIZARTERATZEKO ETA DIRU SARRERAK BERMATZEKO EUSKAL SISTEMAREN LEGEAREN PROIEKTUAK ERREGULATUTAKO ALDERDIETARA EGOKITZEA</p>			
Zereginak			
<p>Laguntza, ikuskapen eta kontrolerako urteko planak helburu izango du ez-betetzeari prebenitzea, ikertzea eta kontrolatzea, baita sustatzea ere Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren prestazio ekonomikoak aitortu eta jasotzeko betebeharrak borondatez bete daitezela.</p> <p>Laguntza, ikuskapen eta kontrolerako urteko planak, gainera, estrategia bat definituko du prestazioen titular edo onuradunei edota eskatzaile potentzialei informazioa eta laguntza emateko zerbitzuak etengabe hobetzeko. Estrategia horrek teknologia berrien erabilera lehenetsiko du, betiere bermatuta bazterketa digitalik ez izateko eskubidea eta baliabide analogikoen bidezko laguntza eta informazioaren nahikotasuna.</p> <p>Garapen guztiek alderdi hauek bermatu beharko dituzte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lege hau eta bera garatzeko arauak betetzen direla zaintzea eta egiaztatzea; bereziki, diru-sarrerak bermatzeko errenta eskuratzeko eskakizunak eta prestazio horren titularren eta onuradunen betebeharrak. • Arau-haustea ekar dezaketen erreklamazioak edo egitateen salaketak egiaztatzea. • Ikuskapen-lanaren jardunean kautelazko etete-neurriak har daitezela proposatzea. • Zehapen-prozedura has dadin proposatzea. • Kontrol-prozedura hastea eta izapidetzea, hargatik eragotzi gabe Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren estatutuek bere organo zentrali edo lurralde-organoei esleitzen dizkieten eskumenak. 			
Onurak			
<p>Euskal gizarte-koehesioaren ereduaren zehaztutako helburuen gardentasuna, sendotzea eta betetzea.</p>			
Epea			
<p>Bi urte</p>			

Kodea	P.30.	Izena	Gizarteratzeko eta lan-munduratzeko zerbitzuen koordinazio-eredua
Deskribapena			
<p>Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren prestazio ekonomikoak aitortzea gizarteratze-zerbitzuei lotuko zaie. Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren erabiltzaileen eskura jarriko ditu erabat laneratzera bideratutako tresnak eta zerbitzuak, eta Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren integratutako gizarte-zerbitzuekin lankidetzan arituko da pertsonen erabateko gizarteratzean.</p> <p>Haiek garatzean, errespetatu egingo ditu Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren prestazio ekonomikoak, laguntzen, tresnen eta zerbitzuen titular eta onuradunei aitortutako eskubideak.</p>			
Erreferentziako ardatza edo ildo estrategikoa			
<p>4. ARDATZA. GIZARTERATZEKO ETA DIRU SARRERAK BERMATZEKO EUSKAL SISTEMAREN LEGEAREN PROIEKTU ARAUEMAILERA EGOKITZEA. 13. ildo estrategikoa. GIZARTERATZEKO ETA DIRU SARRERAK BERMATZEKO EUSKAL SISTEMAREN LEGEAREN PROIEKTUAK ERREGULATUTAKO ALDERDIETARA EGOKITZEA</p>			
Zereginak			
<p>Hauek dira Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Euskal Sistemaren lan-munduratzera eta gizarteratzera bideratutako tresnak eta zerbitzuak:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egoeraren eta beharren hasierako balorazioa. • Balorazio eta diagnostiko soziala. • Lan-diagnostikoa. • Egoera eta beharrak baloratzeko tresnak. • Gizarteratzeko Programa Integratu eta Pertsonala. • Enplegarritasuna babesteko eta hobetzeko zerbitzuak. • Gizarteratzen laguntzeko eta hobetzeko zerbitzuak. • Esku hartzeko beste neurri espezifiko batzuk, Gizarteratzeko Programa Integratu eta Pertsonalaren esparruan. 			
Onurak			
<p>Diru-sarrerak bermatzeko errentaren eta bizitzeko gutxieneko diru-sarreraren prestazioei lotutako helburu nagusiak betetzen sakontzea: prestazio ekonomikoak jasotzeko eskubidea eta gizarteratzeko eta laneratzeko eskubidea.</p>			
Epea			
Bi urte			

5.6 Ibilbide-orria

	urte	2022				2023				2024				2025				2026			
		4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
P.1.	Esku hartzeko eredia																				
P.2.	Arreta-eredua																				
P.3.	Pertsonentzako zerbitzuen zorroa																				
P.4.	Enpresentzako zerbitzuen zorroa																				
P.5.	Orientazio integraleko zerbitzuaren eredia																				
P.6.	Bitartekaritza-eredua																				
P.7.	Prestakuntza-eredua																				
P.8.	Prospekzio-eredua																				
P.9.	Prozesuen mapa																				
P.10.	Dinamika berritzaileak ezartzea																				
P.11.	Datuaren gobernantza																				
P.12.	Kudeaketaren kalitate-eredua																				
P.13.	Ebaluazio-eredua																				
P.14.	Zuzendaritzak berrantolatzea																				
P.15.	Zerbitzuak eta arloak berrantolatzea																				
P.16.	Koordinazio eta Komunikazio Unitatea sortzea																				
P.17.	Lurralde-bulegoak eta enplegu-bulegoak berrantolatzea																				
P.18.	Langileen prestakuntza eta birziklatzea																				
P.19.	LPZ egokitzea eta aldatzea																				
P.20.	Eraldakuntza digitaleko bulego estrategikoaren eredia																				
P.21.	Omnikanalitate-eredua eta bulego birtuala																				
P.22.	Euskal enplegu-sarearen gobernantza-eredua eta euskarri instrumentala																				
P.23.	Laguntzaileak ezartzea eta kudeatzea																				
P.24.	Leihatila digital bakarra																				
P.25.	Informazio pertsonalizatuko zerbitzuaren eredia																				
P.26.	Profilatzeko tresnaren eredia																				
P.27.	Gaitasunak ebaluatzeko eredia																				
P.28.	Lan-historia bakarraren eredia																				
P.29.	Ikuskapen-eredua																				
P.30.	Gizarteratzeko eta laneratzeko zerbitzuak koordinatzeko eredia																				

6

Kudeaketa-, jarraipen- eta ebaluazio-eredua

2022-2026 aldirako Plan Estrategikoa asmo handiko plan berritzaile gisa aurkezten da, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak euskal gizarte osoari ematen dizkion zerbitzuen kalitatea hobetzearen alde egiten duena. Eginkizun hori gauzatzeko, beharrezkoa da proposatutako ekimenak egikaritu eta koordinatuko dituzten tresnak eta mekanismoak izatea, eta, aldi berean, aurreikusitako denbora-mugarako ezarritako helburu guztiak lortzen direla zaintzea.

6.1 Kudeaketa-eredua

Proposatutako planak ezarritako ibilbide-orriak gida gisa balio du erakunde berritzaileago eta lan-merkatuaren beharretara egokituago baterantz aurrera egiteko, euskal herritarren enplegarritasuna areagotu eta hobetuko duen erakunderantz, Euskal Autonomia Erkidegoan enpleguaren esparruan diharduten gainerako administrazio publiko guztien lankidetzara eta koordinazioa sustatuko duen erakunderantz. Horregatik guztiagatik, kudeaketa-eredu bat behar da, eta horrek printzipio hauetan oinarritu behar du:

- **Koordinazioa:** Plan Estrategikoa Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzurako definituta egon arren, enplegua erakunde instituzional zein kanpoko erakunde ugari parte hartzen duten esparrua denez, plan hori ezartzeko diseinatutako jarduketara-ildoek eragina izango dute haiengan guztiengan, eta beharrezkoa izango da guztien parte-hartzea eta koordinazioa. Hala, erakunde horien artean dauden sinergia guztiak aprobetxatuko dira, eta proiektuak garatzeko efizienteagoak eta eraginkorragoak izatea ahalbidetuko du.
- **Bultzada:** Planaren lidergoa Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren Administrazio Kontseiluari dagokio. Proiektuen berariazko antolaketaz gain (horiek beren arduradunak izango dituzte), Administrazio Kontseiluak beharrezko mekanismoak jarriko ditu Planean diseinatutako ekimenak eta programak abian jartzeko, eta, beharrezkoa denean, horien sustatzaile gisa jardungo du, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzua kolaboratzaile den gainerako erakundeen babesa bilatzeko.
- **Gainbegiratzea:** Planean ezarritakoa betetzeko gauzatzen diren ekintza guztien etengabeko jarraipen eta kontrol egokia egiteko, ikuskapen zorrotza eta eraginkorra egitera bideratutako organoak eta prozedurak izatea aurreikusten da, horretan lanean ari diren pertsona guztiei administrazio-kargarik eragin gabe. Horri esker, ekintzak gauzatzean eta helburuak betetzean dagoen egoeraren ikuspegi argia eta errealak helarazi ahal izango zaio Administrazio Kontseiluari, kasu bakoitzean beharrezko neurriak hartu ahal izateko.
- **Eguneratzea:** Etengabe aldatzen ari den gizarte batean bizi gara, eta Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren etorkizuneko testuingurua aurreikustea ia ezinezkoa da. Egungo egoera ekonomikoak, kudeaketaren arloko aurrerapen teknologiko handiek eta lan-araudiaren aldaketek berekin ekarri dute lan-merkatua eraldatzea, eta, aldi berean, berehala egokitzeko eta bere jardueran sortzen diren behar berriei erantzuteko gai izango den erakunde bat izateko beharra. Horregatik, Plan Estrategikoa etengabe eraikitzen ari den Plana izateko asmoarekin sortu da, eta inguruko aldaketetara etengabe egokitzeko aukera emango dioten elementuak bereganatu ditu.

6.2 Jarraipen- eta ebaluazio-eredua

Jarraipen- eta ebaluazio-eredua **organoen multzo** batez osatzen da, eta organo horiek arduratuko dira **Planaren egikaritzearen zuzendaritzaz, lidergoaz, jarraipenaz eta eguneratzeaz**. Zehatzago esanda:

- **Administrazio Kontseilua** zeregin hauez arduratutako organoa da: Planean zehaztu eta diseinatutako jarduera-ildo guztiak bideratzea eta zuzentzea, eta lan-merkatuan jarduten duten erakundeen arteko koordinazioa eta lankidetzazuzentzea.
- **Jarraipen Batzordea** organo eskuduna da Planean ezarritakoaren arabera gauzatutako ekintzen jarraipen operatiboa egiteko.

6.3 Aginte-koadroa

Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren Plan Estrategikoa emaitzetara bideratutako plan bat da. Hori dela eta, adierazle estrategiko eta operatibo neurgarriak eta kuantifikagarriak ezarri dira, eta horiek ahalbidetuko dute abian jarritako ekimenen benetako eraginaren jarraipena egitea.

Horrez gain, Planaren bi ebaluazio ofizial egingo dira, bata 2024an eta bestea 2026an, Planaren ezarpena eta inpaktua modu integralean ebaluatzeko.

1. ardatza: Zerbitzu-eredua	
Proiektua	Adierazleak
P1. Esku hartzeko eredua	<ul style="list-style-type: none">• Jasotako enplegu-eskarien gaineko esku-hartzeen ratioa• Programetan eta politiketan parte hartzen dutenen enplegagarritasunaren hobekuntza-maila (%)
P2. Arreta-eredu berria	<ul style="list-style-type: none">• Lan-munduratzeko prozesuan dauden edo prozesua amaitu duten artatutako pertsonen kop.• Urtean bikaintasunez gainditutako kalitateko barne-auditorien %a (ereduaren ezarpena)• Jasotako arretarekiko gogobetetasun-maila (%)• Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuarekiko gogobetetasun-maila (%)
P3. Pertsonentzako zerbitzuen zorroa	<ul style="list-style-type: none">• Pertsona eskatzaileei eskainitako zerbitzu berrien kop.• Bezero diren pertsonen zerbitzu-zorroarekiko gogobetetasun-maila (%)

P4. Enpresentzako zerbitzu-zorroa	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikatutako premietan oinarrituta enpresei eskaintzen zaizkien zerbitzu berrien kop. • Bezero diren enpresen zerbitzu-zorroarekiko gogobetetasun-maila (%)
P5. Orientazio integraleko zerbitzu-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Orientazio-zerbitzuaren erabiltzaile diren pertsonen kop., erabiltzaile guztiei dagokienez (Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzura jo duten pertsonak) • Orientazio-zerbitzutik beste erakunde edo instituzio batzuetara bideratutako pertsonen kop. • Ikaskuntza- eta/edo enplegu-helburua lortu duten erabiltzaileen %
P6. Bitartekaritza-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Enplegu-eskaintzetan izena eman duten eskatzaile guztien gaineko %a • Egindako bitartekaritzen kop. • Eskaintza erakartzeko abian jarritako ekimenen kopurua eta mota
P7. Prestakuntza-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Ikastetxeen Euskal Erregistroan akreditatuta dauden ikastetxeen kop. • Planifikatutako eta egikaritutako prestakuntza-ekintzen kop. • Pertsona parte-hartzaileen kop. • Programetan parte hartzen duten enpresen kop. • Ikastetxeei egindako ikuskapenen kopurua eta ikastetxe guztiekiko estaldura • Pertsona erabiltzaileen gogobetetasuna-maila (%), prestakuntza ekintzei dagokienez • Prestakuntzaren ondorengo enplegarritasun-maila (%)
P8. Prospekzio-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Prospekzio eta Informazio Sistemak emandako informazioan oinarrituta abian diren programen eta neurrien kop. • Publiko hartzailearen gogobetetasun-adierazlea • Hautemandako prestakuntza-beharren kop. • Hautemandako enplegu betegabeen kop. • Hautemandako gorako eta beherako bidean dauden sektore eta konpetentzien kop. • Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko Prospekzio Zerbitzuak enpresei egindako bisiten kop.

	<ul style="list-style-type: none"> • Informazio kualifikatua lortzearekin eta sortzearekin lotzen diren ekimenen kop. (Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko, klusterretako eta elkarteetako, estatistika-ekipamenduetako eta Gobernuaren analisietako jardueren ondoriozko dokumentuak, bisitak, etab.)
P9. Prozesu-mapa	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentatutako prozesuen %a • Prozesu-mapa sortu ondoren, prozesu bakoitzean emandako denbora
P12. Kudeaketaren kalitate-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren kalitate-eredua ebaluatzeko sistemaren ezarpen-maila • Ebaluazio-sistema onartzen duten prozesuen %a • Zerbitzu-zorroaren pertsona eta enpresa erabiltzaileen gogobetetasun-maila
P13. Prestakuntza-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Aldizkako jarraipen- eta ebaluazio-prozesuen %a • Ebaluazio-ereduaren emaitzen bidez aplikatutako hobekuntza-ondorioen %a • Zerbitzu-zorroaren pertsona eta enpresa erabiltzaileen gogobetetasun-maila
P25. Informazio-zerbitzu pertsonalizatuen eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Bezeroen autonomia-maila, tramiteak Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren web-orriaren bidez egitean • Premien eta erantzunen egokitzapenaren gaineko gogobetetasun-maila • Antolaketaren gaineko gogobetetasun-maila (%)

P26. Profilatze-tresnaren eredia	<ul style="list-style-type: none"> • Pertsona erabiltzaile profilatuen %a • Pertsona erabiltzaileen enplegagarritasunaren hobekuntza-maila (%) • Orientatzailearen rola gogobetetasun-maila (%)
P27. Konpetentzien ebaluazio-eredua	<ul style="list-style-type: none"> • Konpetentziak ebaluatuta dituzten pertsona erabiltzaileen %a • Pertsona horien enplegagarritasunaren hobekuntza-maila (%) • Konpetentzien ebaluazioaren ondoren, eskaintzen profilaren egokitzapenean izandako hobekuntza-maila (%) • Konpetentziak hobetzeko planteatutako eta egindako prestakuntzen %a
P28. Lan-historia bakarraren eredia	<ul style="list-style-type: none"> • Deribatutako pertsona erabiltzaileen %a • Pertsona horien enplegagarritasunaren hobekuntza-maila (%)
2. ardatza: Antolamendu-egituraren eredia	
Proiektua	Adierazleak
P10. Dinamika berritzaileen ezarpena	<ul style="list-style-type: none"> • Antolamenduan bere gain hartutako dinamiken kop. • Dinamiken emaitzarekiko gogobetetasun-maila • Dinamika berritzaileen erabileraren ondoriozko prozesuen hobekuntza-maila
P14. Zuzendaritzen berrantolamendua	<ul style="list-style-type: none"> • Antolamenduan dauden zuzendaritzen kop.

<p>P15. Zerbitzuen eta arloen berrantolamendua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuan sortutako funtzio eta postu berrien kop. • Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuko postuen funtzioen kop. • Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren dimentsionamenduan izandako aldaketen kop. • Funtzioetan eta dimentsionamenduan izandako aldaketen eraginpean dagoen plantillaren %a
<p>P16. Koordinazio eta Komunikazio Unitatearen sorrera</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unitatearen sorreraren ondoren, arlo bakoitzaren komunikazio-prozesuen kop. • Koordinazioarekin lotzen diren prozesuetan lortutako efizientziaren gehikuntza (%)
<p>P17. Lurralde-bulegoen eta enplegu-bulegoen berrantolamendua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Artatutako erabiltzaileen %a (aurreko antolamenduaren aldean) eta emandako denbora • Egindako tramiteen eta emandako denboren kop. • Langile lan-kontratudunen eta erabiltzaileen gogobetetasun-maila (%)
<p>P18. Langileen prestakuntza eta birziklatzea</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ezarritako prestakuntza-planen kop. • Prestakuntza jaso duten langileen estaldura • Prestakuntza egin duten langileek lanak egiteko lortutako gaikuntzarekin duten gogobetetze-maila (%) • Prestakuntzen ondoren ebaluazio positiboak dituzten enplegatuen estaldura
<p>P19. Lanpostu-zerrendaren egokitzapena eta aldaketa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lanpostu-zerrendaren egokitzapenarekin eta aldaketarekin erantzundako premien %a • Lanpostu-zerrendaren ezarpen-maila (%) • Organigrama berriaren ezarpena • Langileen txandakatzearen murrizketa-maila (%)

3. ardatza: Eraldaketa digitalaren eredia

Proiektua	Adierazleak
P11. Datuaren gobernantza	<ul style="list-style-type: none">• Erabilitako datuaren gobernu-tresnen ezarpen-maila• Plan sistematizatuak ebaluatzeko prozesuen %a• Adierazleen kop. hiztegietan/datu-glosarioetan
P20. Eraldaketa digitaleko bulego estrategikoaren eredia	<ul style="list-style-type: none">• Bulegoak kudeatutako prozesuen %a• Kudeatutako proiektu berritzaileen %a• Bulegotik kudeatzeak areagotutako efizientziaren %a
P21. Kanal orotako eredia eta bulego birtuala	<ul style="list-style-type: none">• Kanal orotara egokitutako prozesuen kop.• Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuak kanal ororen bidez kudeatutako eskaintzen eta postuen kop.• Kanal birtualen bidez hedatutako eskaintzen eta postuen kop.

4. ardatza: Enpleguaren Euskal Legearen proiektu arauemaileraren egokitzea

Proiektua	Adierazleak
P22. Enpleguaren Euskal Legearen gobernantza-eredua eta euskarri instrumentala	<ul style="list-style-type: none">• Enplegu-ekosisteman parte hartzen duten eragileen kategorien kop.• Eragileen parte-hartze maila (prozesuak eta parte-hartzearen %a)• Zenbait eragileren artean koordinatutako prozesuen kop. eta eragileen gogobetetasun-maila• Langile lan-kontratadunen eta erabiltzaileen gogobetetasun-maila (%)

<p>P23. Laguntzaileen ezarpena eta kudeaketa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laguntzaileekin kudeatutako prozesu berrien kop. eta laguntzaile berrien kop. • Zerbitzu bakoitza egitean emandako denbora
<p>P24. Leihatila bakar digitala</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leihatilak kudeatutako prozesuen %a • Pertsona erabiltzaileen estaldura • Enpresa erabiltzaileen estaldura • Herritarren enplegarritasun-maila (%) • Eskuragarritasunaren gaineko gogobetetasun-maila (%)
<p>P29. Ikuskapen-eredua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Espedienteetan oinarrituta egindako ikuskapenen ratioa • Erantzundako erreklamazioen edo salaketen kop. • Aurkeztutako neurriak hartzeko eta hasteko proposamenen kop.
<p>P30. Gizarteratzeko eta lan-munduratzeko zerbitzuen koordinazio-eredua</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zerbitzuen koordinazioaren ondoren aktibo dauden prozesuen kop. • Prestazioei lotuta dauden betetako helburuen %a: X denboran artatutako erabiltzaileen %a, kudeatutako espedienteen %a • Gizarteratzeari lotuta dauden betetako helburuen %a: enplegarritasunaren %a, laneratzearen %a • Koordinazioaren bidez kolektibo bakoitzarentzat abian jarritako neurri espezifikoaren kop.

Eranskina

Bibliografia

- 2018/8/3ko BOE, 187 zk. 4/2018 Legea, Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketari buruzkoa.
- 2013/11/12ko BOE, 271 zk. 1/2013 Legea, Bizialdi Osoko Ikaskuntzari buruzkoa.
- 21/12/07ko BOE, 272 zk. 1069/2021 Errege Dekretua, abenduaren 4koa, Enpleguari Laguntza Aktiboa Emateko 2021-2024 Espainiako Estrategia onartzen duena.
- 2015/10/24ko BOE, 255 zk. 3/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Enpleguari buruzko Legearen testu bategina onartzen duena.
- 2011/11/2ko EHAA, 207 zk. 3/2011 Legea, urriaren 13koa, Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuari buruzko. 2011/12/12ko EHAA, 233 zk. 4/2011 Legea, azaroaren 24koa, Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Legea aldatzen duena. 2008/12/31ko EHAA, 250 zk. 18/2008 Legea, abenduaren 23koa, Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko.
- 2016/6/7ko EHAA, 107 zk. 82/2016 Dekretua, Enplegurako Lanbide Heziketa arautzen duena.
- 2022/05/20ko EHAA, 97 zk. 3/2022 Legea, maiatzaren 12koa, Euskal Sektore Publikoarena.
- LAN ETA ENPLEGU SAILA ETA LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUA. *Lanbide Hobetzen*. 2021eko laugarren hiruhilekoa.
- EUR COMM. *Fertility indicators*. 2020ko lehen hiruhilekoa. Fcatsheet: Fertility indicators.
- FOESSA. *Euskadiko bazterkeria eta garapen sozialari buruzko txostena: Integrazio eta beharizan sozialei buruzko inkestaren emaitzak 2021*. 2022ko lehen hiruhilekoa.
- EUSKO JAURLARITZA. Euskal Enplegu Estrategia 2020. 2021eko bigarren hiruhilekoa.
- EUSKO JAURLARITZA. Euskal Enplegu Estrategia 2030. 2016ko bigarren hiruhilekoa.
- EUSKO JAURLARITZA. *IV. Gizarteratzeko Euskal Plana 2017-2021: Euskadi, lurralde inklusiboa*. 2018ko lehen hiruhilekoa.
- EUSKO JAURLARITZA. Prentsa-oharra. Eusko Jaurlaritzak Erronka Demografikorako 2030erako Euskal Estrategia onartu du. 2022/6/21.
- EUSKO JAURLARITZA. Prentsa-oharra. Euskadiko, Estatuko eta Europako panorama demografikoa lehen mailako erronka estrategikoa da gure etorkizunerako. 2022/5/9.
- EUSKO JAURLARITZA. Enplegu Plan Estrategikoa 2021-2024. 2022ko bigarren hiruhilekoa.
- EUSKO JAURLARITZA. *Erronka demografikoa*. 2022ko maiatza. Prospekzio Soziologikoen Kabinetea.
- LANBIDE. Lanbideren Plan Estrategikoa 2013-2017. 2014ko bigarren hiruhilekoa.
- LANBIDE. Lanbideren Plan Estrategikoa 2017-2021. 2018ko bigarren hiruhilekoa.

