



2030 Euskal Enplegu-Estrategia

Euskadiren garapen ekonomiko eta soziala bultzatzeko kalitatezko enplegu inklusiboaren aldeko ituna



Aurkibidea

1- SARRERA	5
2- ESTRATEGIA HONEN GARAPEN-PROZESUA	10
3- TESTUINGURU ETA KONTUAN HARTU BEHARREKO JOERAK	12
4- EUSKADIKO ENPLEGUARI ETA EUSKAL ENPLEGU SISTEMARI BURUZKO ESTRATEGIA-DIAGNOSTIKOA	25
5- 2030 EUSKADIKO ENPLEGUAREN IKUSPEGIA, IRIZPIDEAK ETA HELBURU ESTRATEGIKOAK	40
6- KALITATEZKOA ETA INKLUSIBOA DEN ENPLEGUA LORTZEKO GAKO ESTRATEGIKOAK	44
7- PROIEKTU TRAKTOREAK	62
8- GOBERNANTZA-EREDUA	66

Aurkezpena

Enplegu-politika gizarte bateko politika nagusietako bat da. Ordaindutako lanari dagokion lansariaz gain, **enplegua gizarte inklusioa eta giza-garapena sustatzeko oinarritzko tresna da**. Lana kalitatezkoa denean, pertsonen garapena, haien sormen-, berrikuntza- eta irudimen-gaitasuna bultzatu ditzake. Ezinbestekoa da gizakion bizitza emankorra, baliagarria eta adierazgarria izan dadin. Pertsonak bizitzea errazten du, gizarteak parte hartzeko baliabide bat da, eta segurtasuna eta duintasuna ematen ditu.

2030 Euskal Enplegu Estrategia testuinguru zail baten garatu dugu. Alde batetik, abaguneari dagokionez, COVID-19ak eragindako pandemiak enpleguari eragin dio. Egoera hori hobetzea espero dugu, hala ere, berreskurapen horren erritmoa ezin dugu jakin, beraz, horrek zalantza eragiten du. Beste alde batetik, enpleguaren kalitatea azken urteetan kaskartu egin da zenbait egitura-elementu direla eta.

Ondorioz, **Estrategia hau garatzea, hausnarketa jarduera partekatu hau egitea, inoiz baino garrantzitsuagoa da**. Ezin dugu utzi enplegu-garapena munduko joera ekonomiko eta antolakuntzaren esku utzi. **Esku hartu behar dugu** guztiok batera eta ahalik eta eragile gehien adostasunarekin nahi dugun enplegua sortzeko Euskadin. Ongizate-estatua mantentzeko eta sustatzeko enplegua. Eta kalitatezko enplegu inklusiboa, aukera-berdintasuna bultzatuz, langileen eskubideak bermatzeko eta enpresei aukerak emateko, gizarte bateratu eta aurreratu bat eraikitzeko.

Enplegua berreskuratzea, enpleguaren kalitatea eta gaur egun bizi dugun egoeraren eta digitalizazio- eta errobotizazio-joeren ondorioak pairatzen dituzten pertsonak babestea datorren hamarkadako enplegu-politikaren elementu garrantzitsuak izan behar dira. Enplegu-politika eta gizarte-politika norabide berean joan behar dira.

Horrez gain, enplegu-politikak hezkuntza-politika, garapen ekonomikoa eta lehiakortasuna ere kontuan hartu behar ditu. **Izan ere, nahi dugun kalitatezko enplegu inklusibo hori ezinbesteko tresna da gure enpresak bultzatzeko eta horiek gizartearekin konpromisoa hartzeko, gure helburu den garapen jasangarria eta lehiakorra lortzeko**.

Bi erronka horiek, kalitatezko enplegu inklusiboa eta enplegu lehiakorra, elkarrekin lotuta dauden 2 erronkatzat jotzen dituzte eta Estrategia hau garatzeko orduan, aintzat hartu dira.

Erronka horiei aurre egiteko, **euskal enplegu-politikak garai berri honetan zenbait printzipio sustatu behar ditu, hala nola, berdintasuna, aurreikuspena, berrikuntza, erresilientzia eta erantzun-bizkorra**. Berdintasuna, enplegu-aukera pertsona guztien esku egoteko. Eta aurreikuspena, berrikuntza, erresilientzia eta erantzun-bizkorra, hamarkada honetan enpleguari dagokionez biziko dugun izugarritzko aldaketako elementuak identifikatzeko eta erantzun bizkorak eta egokiak emateko.

Dena den, euskal enplegu-politikak, batez ere elkarrizketa eta adostasun printzipioen alde egin behar du, egoera berri honetako arriskuak gutxitzeko eta aukerak baliatzeko.

Ondorioz, 2030 Euskal Enplegu-Estrategia hau dokumentu programatiko batetik haratago joatea nahi dugu. Adostasun baten ondorio den estrategia hau elkarlan aro baten hastapena izatea nahi dugu. Kalitatezko enplegu inklusiboaren alde egiten duen itun bat da, aldi berean, Euskadiren garapen ekonomiko eta soziala sustatzen duena.

1

SARRERA

2020ko Euskal Enplegu Estrategia Testuingurua eta garapena. Amaierako ebaluazioaren emaitzak eta 2030 Euskal Enplegu Estrategiari dagokionez dituen ondorioak

2030 Euskal Enplegu Estrategia (EEE 2030) Euskadiko langileen beharrianak biltzen ditu orainaldian eta etorkizunean. Horrez gain, enpresek bizi izan duten krisirik larrietatik ateratzeko zer behar duten ere aztertzen du, horietako batzuk duela hamar urte ez genituzke ezta pentsatu ere egingo eta beste batzuk ez dira oraindik nahiko aztertu. Eta, aldaketa apustu guztien moduan, ez da ezerezetik hasten. 2020 Euskal Enplegu Estrategiaren ebaluaketaren emaitza ere bada (EEE 2020).

2020 Euskal Enplegu Estrategia garatzeko beharra 2015eko urtarrileko Euskadiko Elkarrizketa Sozialaren Mahaian sortu zen. Bertan estrategia berri bat hausnartu eta diseinatzeko beharra gailendu zen behin aurreko indarraldia bukatu ondoren (2011-2014), eta eragile sozialen hitzarmena berreskuratu eta orduko enplegu-politiken prozesua bukatu ondoren.

EEE 2020 berreskurapen sozioekonomiko egoera batean garatu zen, hainbat urte iraun zuen krisi enplegu-, finantziario- eta industria-krisi baten ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoko adierazle makroekonomikoek berreskurapena finkatzea beharrezkoa zela adierazten zutenean.

EEE 2020ren bukaerak COVID-19ak eragindako egoerarekin bat egin du, eta horrek Estrategia horren ebaluazioari eragin dio. Ebaluazio hori Euskal Gobernuak Sailek eta Euskadiko enpleguarekin lotutako kanpoko eragileek bildutako datuetan oinarritu da. Datu horietan Estrategiaren 41 norabideen aurrerapenak azaltzen ziren eta eragileei eskatu zitzairen horien azterketa egiteko COVID-19ak eragindako egoera alde batera utzita.

Ebaluazio horri dagokionez, **EEE 2020an ezarritako norabideen ezarpen-maila ertaina da. Ondorioz, Euskal Gobernuak, erakunde-, gizarte- eta ekonomia-eragileen laguntzarekin Euskadiko enplegua hobetzeko beharrezkoak diren aldaketak sustatzen jarraitu behar du.**

EEE 2030. Estrategia berri bat testuinguru berri batean

Beraz, aurreikusita zegoen EEE 2030 garatzea, jarraipena emateko dagoeneko hasitako prozesuari. Baina inoiz bizi izan ez dugun moduko krisi baten testuinguruan garatu da, bake-denboran bizi izan dugun krisirik txarreanean, **COVID-19k eragindako pandemia dela eta**. Dena den, horren ondorio guztiak oraindik ezin ziren aintzat hartu Estrategia hau burutzean, baina badakigu munduko ekonomia, gizarte eta ongizateari eragin diola. 2008-2014ko krisia baino okerragoa da oraingo hau, Europa osoari eragiten baitio eta bereziki Espainiari.

Eragina izugarritzkoa da, horregatik, pandemia aditzera eman zenetik, horren ondorioak maiz zuzendu behar izan dira ekonomia aztertzeke orduan. Ekonomia aurreikuspen hori beharrezkoa da EEE hau garatzeko orduan, hori dela eta, aintzat hartuta zenbait datu alda daitezkeela, 2020ko abenduko aurreikuspenak hartu dira kontuan.

Euroguneko herrialdeetatik Espainia da BPGd jaitsiera handiena pairatu duena. Consensus Forecasts-en aurreikuspenen arabera, munduko ekonomiaren BPGd % -4,1 jaitsi zen 2020an, Europan datu hori %-7,1ekoa da eta Espainian % -11,1era arte irits daiteke.

2020ko jaitsieraren ondoren, munduko ekonomia 2021ean haztea aurreikusten da, BPGd-ea mundu mailan % 4,8 haztea espero da. Ondorioz, urte horren bukaeran pandemia aurreko mailara irits daiteke, baina berreskurapen hori COVID-19ak eragindako osasun-egoeraren arabera izango da.

Espainiaren kasuan, berreskurapena azkarragoa izango dela aurreikusten da, 2020an BPGd-aren jaitsiera ere bizkorragoa izan zelako. Dena den, ez da aurreikusten pandemia aurreko BPGd maila lortzea 2022ren bukaeraren aurretik edota 2023ra arte.

EKONOMIA AURREIKUSPENAK

Urte arteko aldakuntza tasak

	BPG			Kontsumo prezioak		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Munduko ekonomia	2,5	-4,2	4,8	2,7	2,1	2,4
AEB	2,2	-3,6	4,0	1,8	1,2	2,0
Kanada	1,9	-5,7	4,7	1,9	0,7	1,7
Japonia	0,7	-5,3	2,6	0,5	0,0	0,0
Eurogunea	1,3	-7,3	4,7	1,2	0,3	0,9
Europar Batasuna	1,5	-7,1	4,5	1,3	0,5	1,1
Alemania	0,6	-5,4	3,9	1,4	0,5	1,4
Espainia	2,0	-11,7	6,1	0,7	-0,3	0,6
Frantzia	1,5	-9,3	5,9	1,1	0,5	0,8
Herbehereak	1,7	-4,4	2,8	2,6	1,2	1,3
Italia	0,3	-9,0	4,9	0,6	-0,2	0,4
Erresuma Batua	1,3	-11,1	5,3	1,8	0,9	1,6
Asia eta Ozeano Barea	4,0	-1,5	6,2	2,2	2,0	1,6
Ekialdeko Europa	2,5	-4,0	3,8	5,6	5,2	5,0
Amerika Latinoa (Venezuela ezik)	0,6	-7,5	4,0	10,1	7,7	9,1

Iturria: Consensus Forecasts (2020ko abendua).

Euskadiko enpleguari dagokionez, COVID-19ak eragindako ondorioak gailentzeko modukoak dira, hala ere, Estatuarekin alderatuz gero, ez dira hain larriak izan. 2020an zehar, langabezia Euskadin 15.000 pertsona hazi da, 2020ko abenduan Lanbiden langabe gisa 129.000 pertsona zeuden eta Segurtasun Sozialak 21.500 pertsona galdu ditu. Hori guztia, kontuan hartuta ABEEEek asko gutxitu dutela langabezia hasia, izan ere, 2020ren amaieran 41.000 pertsona zeuden egoera horretan.

Pandemiaren ondorioak asko aldatzen dira jardura ekonomikoaren arabera. Orkestraren 2020ko Euskadiko Lehiakortasun Txostenak dioenez, ondorio gehienak pairatu dituzten sektoreak (eta, ondorioz, denbora gehien beharko dutenak berreskuratzeko) ostalaritza eta dendak dira (sektore horiei turismoak eragiten die eta mugikortasun-murrizketek eragin diete). Horrez gain, ondorio latzak pairatu dituzte baita ere zerbitzuek eta garraiobide material ekoizpenak (aeronautika sektoreak, adibidez) eta metalurgiak industria-mailan. Egitura handia duten industria sektoreek ere asko eragin ditu pandemiak, batez ere gure eskualde batzuetan.

Euskadiko berreskurapen aurreikuspenei dagokienez, Euskal Gobernuak Ekonomia eta Plangintza Zuzendaritzak baikorrak dira, BPGd-a eta enplegua azkar berreskuratzea espero dute. Dena den, pandemiaren eboluzioak eragin handia izango du, ez bakarrik Euskadin, baizik eta mundu mailan.

Testuinguru horretan eta pandemiaren momenturik larrienetan gertatu den moduan, **Administrazio Publikoen** ekintza politikoak **ezinbestekoak izango dira egoera ekonomiko larri honi aurre egiteko**. Horretarako, **enpresen jardura berrekiteko eta berreskuratzeko eta krisiaren eragina enpleguan eta gizartearen ongizatean gutxitzeko, beharrezkoa izango da administrazioaren babesa eta hainbat lantresna**.

EAE-KO EKONOMIARAKO AURREIKUSPENAK HIRUHILEKOKA (2020ko abendua)

Urte arteko aldakuntza tasak

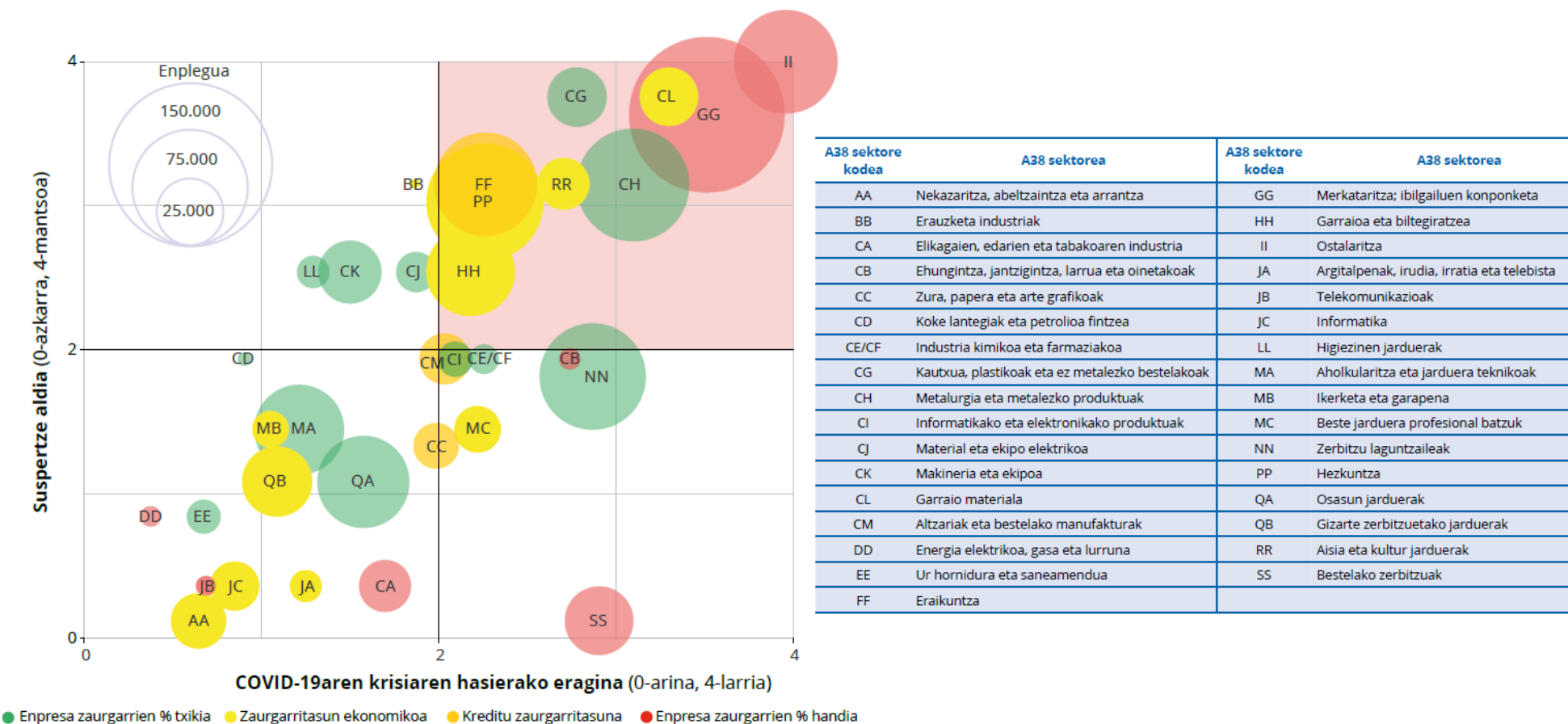
	2020	2020	2021				2021
	IV		I	II	III	IV	
BPG	-7,3	-9,4	0,0	21,3	7,7	7,4	8,6
Azken kontsumoa	-5,9	-7,5	0,4	17,4	6,0	6,2	7,2
Kontsumo pribatua	-8,3	-10,5	0,0	22,3	7,2	7,2	8,7
Kontsumo publikoa	3,2	3,5	1,5	2,2	1,4	1,7	1,7
Kapital eraketa gordina	-8,8	-11,7	-1,3	24,8	8,7	8,5	9,4
Barne eskariaren ekarpena	-6,8	-8,9	0,0	20,3	6,7	6,9	7,9
Kanpo saldoaren ekarpena	-0,5	-0,5	0,0	1,0	1,0	0,5	0,8
Lehen arloa	-9,6	-5,0	11,6	13,6	8,6	11,2	11,3
Industria eta energia	-9,1	-12,2	-0,1	28,3	7,8	7,0	9,7
Eraikuntza	-8,9	-9,7	-0,3	18,5	7,7	7,3	7,9
Zerbitzuak	-6,4	-8,3	-0,1	19,5	7,6	7,5	8,2
Balio erantsi gordina	-7,2	-9,3	0,0	21,3	7,7	7,4	8,6
Ekoizkinen gaineko zergak	-8,2	-10,1	-0,3	20,0	7,8	7,4	8,4
BPGaren deflatorea	-0,2	-0,1	0,3	0,6	0,9	1,0	0,7
Lanaldi osoko lanpostuak	-6,3	-8,1	-1,3	17,4	6,1	6,2	7,0
Landunak (BJA)	-3,3	-2,7	-1,8	2,9	2,9	2,8	1,7
Langabezia tasa	10,4	10,3	9,8	9,6	9,8	10,1	9,8

Iturria: Ekonomia eta Plangintza Zuzendaritza.

Arrisku maila EAE enplegu-jarduera-alorraren arabera (Grafikoa)

Ardatz horizontalean osasun-larrialdi egoerak eragindako sektoreak daude (2020ko martxoa-apirila). Ardatz bertikalean sektoreak haien berreskurapen-aurreikuspenen arabera ordenatuta daude.

Burbuilen tamaina EAEko enplegu-sektore bakoitzean duten garrantziaren arabera da eta burbuilen koloreek arrisku ekonomikoa (errentagarritasuna) edota finantza-arriskua (kaudimena) duten enpresa motak adierazten dituzte.



Iturria: Retegi, J., Carrillo, F., Gil de San Vicente, I. y Salado, J-P. (2020). COVID-19ak eragindako krisiaren eragina eta berreskurapena euskal enpresei dagokienez, COVID-19 2020/3 Hausnarketak, Euskal Lehiakortasun Orkestra-Institutua.

2

ESTRATEGIAREN GARAPEN-PROZESUA

Estrategiaren garapen-prozesua

Estrategiaren garapen-prozesua parte-hartzailea izan da.

EEE 2030ren garapen-prozesuaren hasieran banakako 40 elkarrizketa egin dira mota guztietako kanpoko eragileekin (ekonomikok eta sozialak) eta baita Euskal Gobernuako hainbat unitaterekin. Elkarrizketa horiei esker, lehenbiziko ikuspegi orokor bat lortu da eta ikuspegi hori landu da gero taldeko 10 tailerretan. Tailer horietan ondorengo gaiak landu dira:

- Trantsizio handiei lotutako enplegu-aukerak eta -erronkak: Digitalizazioa eta Automatizazioa.
- Trantsizio handiei lotutako enplegu-aukerak eta -erronkak: Ekonomia Berdea.
- Trantsizio handiei lotutako enplegu-aukerak eta -erronkak: Zaintza-Ekonomia
- Enplegu-aukera berriei lotutako sektore ekonomikoak.
- Enplegu-egoera berri baterako gaitasun berriak.
- Talentuaren kudeaketa eta erakundeen dibertsitatea.
- Enplegua eta generoa.
- Lan-aktibazio eta enplegu-laguntza euskal eredu berria.
- Enplegu-sorkuntza sustatzeko euskal eredu berria.
- Euskal Enplegu Zerbitzua.

Lan-tailer horiek guztiak izen-emate propioaren bidez osatu dira, Euskal Enplegu Sistemarekin lotutako tailerra izan ezik. Kasu horretan, Foru Aldundiek eta Udaletxeek gonbidapenak igorri dituzte. Tailer horietan guztira 150 erakunderen ordezkariak parte hartu dute (59 erakunde, eta posible izan da tailer batean baino gehiagotan parte hartzea). Horrez gain, informazio-iturritzat jo dira 25 pertsonatik gorako euskal enpresei egindako inkesten emaitzak. Inkesta horiek hainbat klusterrekin batera egin dira eta 99 enpresek parte hartu dute.

Dinamika horietan lortutako iritzi eta proposamenei esker, elementu horiek diagnostiko eta estrategia ikuspegia gain hartzen dituen dokumentu batean bildu dira. Dokumentu hori Euskadiko Elkarrizketa Sozialaren Mahaian aurkeztu da eta Euskal Gobernuako sindikatu- eta enpresa-erakundeen parte-hartzea bultzatzeko erabili da.

Behin lehen azterketa horretako ekarpenak bildu ondoren, Euskal Gobernuako Lan eta Enplegu Sailak Estrategia honetako gainontzeko elementuak aztertu ditu (ikuspegia, helburuak, proiektu traktoreak eta gobernantza eredua) eta Euskadiko Elkarrizketa Sozialaren Mahaiarekin berriz negoziatu du. Dokumentu hau da prozesu horren guztiaren emaitza. **Dokumentu malgua da, geroago garatuko dena enplegu-estrategia planak kontuan hartuta. Plan horiek ere parte-hartzaileak izan beharko dira.**

3

TESTUINGURUA, JOERAK ETA ARRISKU ESANGURATSUAK

Estrategia eta araudi testuingurua

Ondoren, Estrategia hau ezartzeko orduan eragin handiena izango duten planak eta araudiak azalduko dira.

EAEren alorra

Lehenik eta behin, **enplegua eta ekonomia berreskuratzearen aldeko erakundeek apustua gailendu behar da, Euskal Erakundeek esku hartzarekin BERPIZTU Programaren bidez**. Programa horren oinarria enplegu eta berraktibazio ekonomikoaren alde Euskal Gobernuak eta Foru Aldundiek hartutako konpromisoa da: “Behar den guztia egin ahalik eta enplegu gehien mantentzeko eta galdutakoak berreskuratzeko”.

BERPIZTU programak enplegu eta ekonomia berreskurapenerako alorrek azaltzen dituzten erronka nagusientzako erantzuna eskaintzen du. Pandemiak eragindako krisia dela eta, 2 ardatz nagusitan banatzen da: Ekonomiaren Berraktibazioa eta Enplegu Sorkuntza. Estrategia hau indarrean dagoen bitartean, ardatz horiek biek 12 jarduketa-politika barnean hartzen dituzte eta politika horiek dira erreferenteak ekonomia eta enplegua berreskuratzeke neurriak ezartzeko orduan. Gainera, hamahirugarren politika bat dago hirugarren ardatz baten barruan, zeharkako politika da, “Enpleguaren Kalitatea Hobetzeko”. Programak 2020-2024 epealdirako 13.250 milioi euroko aurrekontu zuzkidura du. Horri esker, euskal ekonomia hobetzea espero da, 130.000 lanpostu sortuz. Programa horren helburua Euskadiren sare ekonomikoa eraldatzea da lanpostu berriak sortuz. Helburu nagusia langabezia %10 baino baxuagoa izatea da.

Horrez gain, Europaren gomendioak jarraituz, BERPIZTU programa Euskadiko egitura-aldaketan barnean dago, enplegua, ekonomia eta erresilientzia berreskuratzea da xedea.

Horri dagokionez, **Euskadi Next 2021-2026 programa gailendu behar da**, Euskadiren berreskurapena, eraldaketa eta erresilientzia lortzeko inbertsio-programa baita. Programa hori Espainiako Gobernuak aurkeztu da Berreskurapen, Eraldaketa eta Erresilientzia Planean (BEEP) gehitu dadin. Inbertsio-programa hori Europara bidaliko da Next Generation EU-ren funtsak eskatzeko, bereziki Berreskurapen eta Erresilientzia Mekanismoari dagozkionak (BEM). Euskadi Next 2021-2026 programan 8 estrategia-alor daude (Europar Batasunak ezarritakoekin lotuta). Bertan, 16 Ekonomia Berreskurapen eta Eraldaketa Estrategia-Proiektu daude eta horien helburua egitura-aldaketa bat sustatzea da. Horrez gain, enpleguan, ekonomia- eta gizarte-erresilientzian, epe luzeko jasangarritasunean eta lehiakortasunean eragin iraunkorra izatea espero da.

Herrialdeko berreskurapen proiektu handi bi hauez gain, **Euskadi mailako sektore motako hainbat plan daude, bai dagoeneko indarrean daudenak, eta baita etorkizunean martxan jarriko direnak. Gainera, araudi proiektuak ere badaude**, ondorioz, zeharkako ikuspegiarekin enpleguari ekiten dion Estrategia berri honi esker, Gobernuako Sail guztien artean eta Gobernuako maila guztien artean hartutako erabakiek euskal biztanleriari eragiten diote. Hemen adierazten dena hurrengo hamarkadarako erronka da. Gobernuako estrategia plangintzan azaltzen den moduan, **konponbideak** eskaintzean datza.

Euskadi 2030eko Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Planak espezializazio estrategia berri bat ezartzen du eta baita Euskadin I+G+B garatzeko egin beharrekoa, sektore horretako herrialde aurreratuen parera jartzeko. Beraz, sektore bakoitzari dagozkion estrategiak ezartzen ditu eta horiek enpleguari orokorrean eta bereziki ezagutza mailan eragingo diete.

Euskal Klima Aldaketa Estrategia 2050 epe luzeko planifikazio tresna da, eta horrek Euskadik alor horretan egin beharrekoa ezarriko du, garapen jasangarria bermatzeko 2050 urtera arte, 2020 eta 2030ean tarteko helburuak ezarritik. Helburu nagusiak bai klima aldaketa geldotze eta baita klima aldaketara egokitzea dira, beraz, hori ezartzeak jasangarritasunarekin lotutako enpleguak sortzea eragingo du.

Ekintza mailan, trantsizio teknologiko-digitalarekin lotuta beste plan batzuk azpimarratu behar dira, esate baterako, Industria, Nazioartekotze, Turismo, Merkataritza, Ostalaritza, Berrikuntza Publiko eta Gobernantza planak. Trantsizio energetiko-klimatikoari dagokionez, Elikadura eta Landa-Garapena gailendu behar dira, eta baita Euskadik Energia Berriztagarrien alde egindako apustua.

Trantsizio teknologiko-digitalaren ildotik, hainbat lege-proiektu gailendu behar dira, horiek osatuko baitute Euskadiko araudia eta enpleguari eragingo diote. Horien artean dago Mugikortasun Jasangarriaren Legea, horren helburu nagusia garraioa hobetzea eta eraginkorragoa izatea da, erabiltzaileei garraio integratu, seguru eta inklusiboa eskainiz, giza eta ingurumen kostu baxuena duten garraiobideak lehenetsiz eta teknologia berriak erabiliz.

Trantsizio teknologiko-digitalarekin lotutako lege proiektuei dagokienez, jasangarritasunaren, aldaketa klimatikoaren borrokaren eta landa-guneen babesaren aldeko hainbat lege burutzea aurreikusten da. Proiektu horien artean daude Trantsizio Energetikoaren eta Aldaketa Klimatikoaren Legea, Ingurumen Administrazioaren Legea, Landa Garapenaren Legea eta Landa Ondarea Zaintzeko Legea.

Hirugarren trantsizioari dagokionez, hau da, osasuna eta gizarteari dagokiona, enpleguari nabarmen eragingo dioten hainbat plan daude indarrean eta aurreikusita. Horietako bat Lanbide Hezkuntzaren VI Euskal Plana da (zehazteke), 2019-2021ean ezarritakoari jarraipena emateko. Lanbide Heziketako ikasleen trebakuntza sustatzea da helburu nagusia, eta hori guztia digitalizazio eta konektibitate trantsizioak aintzat hartuta egitea, eta baita sistema inteligenteak, adimen artifiziala, teknologia garbiak eta ingurumen jasangarriak kontuan hartuta. 2017-2022 Unibertsitate-Enpresa Estrategia Euskadiko enpleguarekin lotutako lantresna estrategiko nagusienetako bat da, zientziarekin lotutako ezagutza sortu eta hedatzeko diseinatuta baitago. Horrez gain, gaitasun handiko pertsonak enpresa-sarearen beharretara egokitzea ere bada beste xede bat.

Zerbitzu Sozialen II Estrategia-Planak (zehazteke) euskal enplegu-politikan eragingo du, Zerbitzu Sozialen Euskal Sistemaren helburuak betetzeko prestazioak, zerbitzuak eta programak planifikatuko baititu. Ondorioz, pertsonen bizi-kalitatea eta gure ongizatea bermatuko dira. Bestalde, 2017-2021 Inklusio Plana eta etorkizuneko 2022-2026 Inklusio-Plana pertsona guztien inklusioa lortzeko erakunde arteko estrategia nagusia dira, eta, 2021-2024 Erakunde Arteko Ekintzailatza Plana erakundearen arteko ekintzailatza politiken estrategia da eta enplegua sortzeko bidea.

Hirugarren trantsizio horretako lege proiektuei dagokienez, Hezkuntzaren Legea gailendu behar da, horren helburu nagusia euskal hezkuntza sistemaren berezitasunei aurre egitea da, eta horretarako, beharriari erantzun egonkorra eta epe luzekoa ematea bermatzen duten lantresnak erabili, beharrezkoa izanez gero, sistema hobetzeko elementu berritzaileak gehituz. Horrez gain, Gazteriaren Legea azpimarratu behar da, horren bidez, gaztetasunaren alorra kudeatzen duten euskal administrazio publikoen eskumenak eta atribuzioak kudeatuko dira eta gazteen emantzipazioa sustatzeko lantresnak indartuko dira gazteei zuzendurako programa, jarduera, zerbitzu eta ekipamenduen bidez.

Era berean, Genero Berdintasunaren Legean egingo diren aldaketak kontuan hartu behar dira EEE 2030ean garatzeko orduan. Izan ere, Lege horretan baliabide ekonomiko, sozial eta teknikoak indartzea aurreikusten da, berdintasun politikak betetzeko asmoz. Horrez gain, langile publikoak trebatuko dira, gurasoen baimenak berdinduko dira, soldata-arrakalari aurre egiteko neurriak ezarriko dira eta emakumeen kontrako indarkeriaren aurkako hainbat laguntza mota eskainiko dira.

Diru-Sarrerak Bermatzeko Legearen aldaketa ere kontuan hartu beharreko lege proiektua da, horren helburu nagusia osasun krisiak eragindako pobrezia-egoerei aurre egitea izango baita. Horretarako, alor nagusiak berrikusiko dira pertsona horien babesa hobetzeko eta larrialdi sozialeko egoerak kroniko bihurtzea ekiditeko. Azkenik, ezin da alde atera utzi Enplegu Publikoaren Legea, hori ere XII legealdiren egutegian baitago.

Estatuaren alorra

Estatuaren alorrean kalitatezko enplegua sustatzeko 2 lantresna nagusi gailendu behar dira: Espainiako Ekonomiaren Berreskurapen, Eraldaketa eta Erresilientzia Plana eta XXI. Mendeko Langileen Estatutu Berria.

Espainiako Ekonomiaren Berreskurapen, Eraldaketa eta Erresilientzia Plana (EEBEEP), Next Generation EU funtsak lortzeko Europak eskatutako Herrialdeen Berreskurapen eta Erresilientzia Planen barruan sartzen da. Europak haren politika ekonomikoaren ardatz nagusitzat jotzen dituen 4 eraldaketatan banatzen da plana (trantsizio ekologikoa, eraldaketa digitala, genero berdintasuna eta lurralde- eta gizarte-kohesioa). Horrez gain, 10 politikatan banatzen da, horren jarduera eta enplegu gaitasunaren ondorioz eta ekonomi eta gizarte berritzeko asmoz. Era berean, horiek 30 proiektu edo jarduketa-lerro barnean hartzen dituzte.

XXI. mendeko Langileen Estatutu Berriaren proiektuan langileen eskubide berriak azaltzea eta haiek erronka sozial, teknologiko eta ekologikoen aurrean babestea aurreikusten da. Era berean, talde-negoiazioari pisu handiagoa ematea ere espero da, eskubideen oreka berrezartzeko asmoz. Gainera, Lan eta Pentsio Erreforma ere estatu mailako araudiari dagokionez elementu garrantzitsuenetako bat izango da. Erreforma horri esker, 2 helburu lotu nahi dira: epe motz, ertain eta luzera pentsio duinak bermatzea eta sistemaren jasangarritasuna ziurtatzea.

Enpleguarekin lotutako politika aktiboei dagokienez, 2021-2024 Enpleguaren Aktibazio Estrategia Espainola garatzen ari dira. Estatu mailan enplegua lortzeko trebakuntzarekin lotutako araudian egindako aldaketak ere kontuan hartu beharko dira.

Europaren alorra

Testuinguru honi dagokion Europako proiektu garrantzitsuena Next Generation EU da, pandemiak eragindako egoera ikusita, Europar Batasuneko herrialdeak berreskuratzeko aldi baterako lantresna da. 750.000 milioi euroko aurrekontua du eta horrekin estatu guztien berreskurapen jasangarria, orekatua, inklusiboa eta bidezkoa lortzea da helburua. Epe luzeko aurrekontu komunitarioaren edo 2021-2027 epealdirako Urte Anitzeko Finantza Esparruaren barruan dago Funtsa. Horretarako 1,1 bilioi euro izatea espero da, ondorioz, guztira Europako aurrekontua 1,85 bilioi euro haziko da.

“Next Generation EU” 3 zutabe nagusitan banatzen da eta horien guztien helburu nagusia Europa ekologiko, digital eta erresiliente baten alde egitea da. Lehenbiziko zutabeak, “Estatuen berreskurapena sustatu”, aurreikusitako aurrekontuaren % 87a du, estatuen inbertsioak eta erreformak egiteko erabiliko da dirua, Batzordeak zehaztutako gomendioak eta politikak jarraituz. Hainbat elementuk osatzen dute, horien artean Berreskurapen eta Erresilientzia Mekanismo berri bat dago, horren helburua ekonomia nazionalen trantsizio ekologiko eta digitalarekin eta erresilientziarekin lotutako inbertsioak eta erreformak bultzatzea da. Gainontzeko tresnek gaur egungo kohesio politika sustatzeko osagarri bat eta Bidezko Trantsiziorako Funtsa eta Landa Garapenerako Europako Nekazaritza Funtsa bultzatzeko diru-laguntza gehigarria dituzte.

Bigarren zutabeak, “Ekonomia berrabiatu eta inbertsio pribatua sustatu”, 56.300 milioi euroko aurrekontua da (kopuru osoaren % 7,5) eta sektore pribatuaren inbertsioa bultzatzea da xede nagusia. Bestalde, hirugarren zutabeak, “Krisitik ikasi”, 38.700 milioi euroko aurrekontua da (kopuru osoaren % 5) eta krisitik ikasitakoa aztertze inbertsioak sustatzea da helburua.

Beste alde batetik, **2021-2027 Funts Komunitarioek** Europako estatuen garapen eta kohesiorako inbertsio lehentasunak ezartzen ditu. Programazio honi esker, Europa azkarrago, ekologikoago eta garbiago bat lortu nahi da, karbonorik gabekoa, gizartearekin eta biztanleriarekin lotuago dagoena.

2030 Euskal Enplegu Estrategia **2030 Agendaren eta Nazio Batuen Garapen Jasangarrirako Helburuen ildo beretik doa**, bereziki 8. Helburua kontuan hartuta, hau da, lan duina eta hazkunde ekonomikoa. Ondorioz, administrazioek enplegu zerbitzu publikoak diseinatu behar dituzte, elkarriketa soziala eta talde negoziazioa sustatu behar dituzte eta elkarlan erlazioak bultzatu behar dituzte. Horrez gain, kalitatezko enplegua bermatzen duten ekonomia berritzaile, jasangarri eta inklusiboen alde egin behar dute.

Mundu-mailako 3 trantsizio garrantzitsuk markatutako testuingurua

Euskadiko eta nazioarteko testuingurua hainbat joera handik markatu dute, eta horiek mundu mailan eragin handia dute eta baita Euskadi mailan 2030 EEE indarrean dagoen bitartean. Berpiztu programan azaltzen den moduan, Euskadik hiru joera horiek **trantsizio teknologiko-digital, energetiko-klimatiko eta giza-osasuntzat jotzen ditu**. Horien elementu nagusiak azpiko koadroan azaltzen dira.

Trantsizio horiek oinarritzakoak dira lan merkatua eta ekonomia berreskuratzeko, horretarako, ekonomia eta politika publiko eta pribatuak berbideratuz, aukerak ahalik eta gehien baliatuz eta berreskurapen prozesuan zailtasun handienak dituzten enpresa eta sektoreengan arreta berezia jarritz. Horrez gain, baita talde sentiberenak babestuz, berdintasunik eza ekiditeko.

 Euskadi Digitala	 Euskadi Berdea	 Euskadi Inklusiboa
TRANSIZIO TEKNOLOGIKO-DIGITALA	TRANSIZIO ENERGETIKO-KLMATIKOA	TRANSICIÓN SOCIAL Y SANITARIA
Digitalizazioa.	Neutraltasun klimatikoa.	Osasun-sistema eta arrisku pandemikoak.
Adimen artifiziala eta Big Data.	Energia-sistemaren deskarbonizazioa.	Demografia eta zahartze osasuntsua.
Teknologia, herritarren zerbitzura.	Baliabideen eta energiaren erabilera efizientea –ekonomia zirkularra–	Migrazioa.
Automatizazioa.	Mugikortasun jasangarria eta adimenduna.	Genero-berdintasuna. Zainketa-eredu berriak. Gizarte- eta lurralde-kohesioa.
Zibersegurtasuna.	Bidezko trantsizio energetikoa.	
Bidezko ekonomia digital eta lehiakorren sustapena.	From farm to fork.	

Iturria: Berpiztu Programa. Euskal Gobernua

Lan merkatuari eragiten dioten joerak eta arriskuak

3 trantsizio horiek kontuan hartu dira estrategia garatzeko orduan, horiek adierazten baitituzte 2030 EEE indarrean dagoen bitartean lan merkatuari eragin diezaioketen joerak edota arriskuak.

Ondoren, joera eta arrisku nagusiak deskribatuko dira. 3 alor nagusitan banatuko dira (Gizartea eta Ingurumena; Makroekonomia; eta Antolakuntza-Enpresa). Horrez gain, Digitalizazioa zeharkako alor gisa gehitzen da.

GIZARTE ETA INGURUMEN alorra

Biztanleriaren etengabeko zahartzea

Euskadiren biztanleria maximoa 2019an lortu zen, 2.188.017 biztanlerekin. Bizi-itxaropen handienetakoa duen gizarteetako bat da (86,3 emakumeen kasuan eta 80,4 gizonen kasuan). Ondorioz, egitura demografikoan 65 urtetik gorako pertsona gehiago daude 21etik beherakoak baino eta joera hori mantentzen ari da duela urte batzuetatik.

Administrazioek azken 40 urteetan ezarritako politika publikoen arrakasta erakusten du horrek, osasuna eta pentsioak bermatzen baitira hainbat zerbitzu eta prestazio publikoren bidez. Eta arrakasta hori datozen hamarkadetakoa erronka berri bat izango da, izugarrizko eragina baitu gure gizartean eta pandemiak eragindako krisi honetan eragin hori gailendu egin baita. Zaintza-ekonomian eragin zuzena du, eskaera handitu da eta, aldi berean, sektore horren gabeziak azaldu dira, batez ere etxeko alorrean: sektore horretako langileen aitorpen falta, kualifikazio eta gaitasun beharra, enplegu baldintza kaskarrak (iruzur fiskal izugarria barne), langile falta... Era berean, zahartze joera horri Euskadiko jaiotza-tasa baxuko joera gehituz gero (emakumeek amatasuna aukeratzeko duten askatasunaren ondorio dena), dudarik gabe biztanleria aktiboarengan duen eragina negatiboa izango da. Biztanleria aktiboa etengabe gutxituz gero, lan egiteko adina duten pertsonen kopurua gutxituko da, eta, ondorioz, enpresek langile falta izango dute, gai hori Estrategia berri batean landu beharko da.

Orokorrean genero desberdintasunak gutxitzeko erronka, bereziki laneko alorrean

Emakumeen berdintasunean eta biztanleriaren erdiak haren eskubideak berreskuratzeko prozesuan pausu handiak eman dira, baina oraindik ez dira nahiko. Gure gizartearen egitura-gabezia da eta bidegabekeria argia, eta ondorioak ez dira bakarrik gizarte mailakoak, baizik eta baita lehiakortasun mailakoak, ez baita emakumeek gure ekonomiaren garapenari eman diezaioketen guztia baliatzen.

Euskadi erreferente den berdintasun politikei esker aurrerapenak egin diren arren, oraindik alor askotan desberdintasun egoera pairatzen dute emakumeek (sektore-segmentazioa, STEAM alorreko ikasketetan emakume gutxiago daude; soldata-arrakala, behin-behinekotasuna...). Errealitatea hori da eta, ondorioz, lan egin behar da gizarte, enpresa eta erakunde mailan, enpleguaren alor guztiak landuz (enplegua lortzea, garapen profesionala, lan-baldintzak, gaitasuna eta trebakuntza...). Gainera, erakundeen enpresa-kudeaketan generoaren gaia lantzeko enplegu politika aktiboak ezarri behar dira. Hori guztia enpresek gizarteak eskatzen duen erritmoan aurrera egiteko da, diskriminazioa eta genero desberdinkeria ekiditeko garapen profesionalari eta lansariari dagokionez. Helburua benetako erantzunkidetasuna lortzea da, horretarako, kontziliazioarekin konpromisoa hartzen duten bidezko erakundeak sortuz.

Enpresek eta gizarteak erantzukizun handia hartzen duten ekonomia berdeago bat lortzeko erronka

Ingurumenaren jasangarritasuna eta karbono baxuko ekonomia lortzeko trantsizio energetiko-klimatikoari dagokionez, hainbat elementu gehitu behar dira, esate baterako, energia-efizientzia, ekonomia zirkularra, materialen erabilpen eraginkorra... Lurralde mailan, horiei esker, gizarte garapen jasangarri bat lortzeko erronkari aurre egin behar zaio. Konponbide horiekin bat egin behar dute bai enpresek eta bai gizarteak, ezarritakoa baino haratago joaten saiatuz.

Beraz, gizartean egoera ezagutu behar dugu (bereziki belaunaldi gazteek), etorkizuna zorrotza izango baita eta helburuen arteko oreka lehenetsi beharko baita. Hori guztia modu logikoak egin beharko da merkatuaren ekonomia ahalik eta hoberena izan dadin eta ingurumenaren eragina ahalik eta txikiena izan dadin.

Ezagutza lortzeko aukeren hazkunde esponentziala

Joera hori bidezko eta kalitatezko hezkuntza inklusibo batekin lotu behar dugu, pertsona guztiei aukera berdinak eskaintzeko, gizarte guztiak ikaskuntza aukera berak izan ditzan gaur egun bizi dugun digitalizazio testuinguru honetan.

Modu horretan, IKTk informazioa, ezagutza eta baliabideak lortzeko bidea dira. Aldi berean, gaitasun digitala beharrezkoa da horiek baliatzeko eta pertsona orori laguntzeko bere bizitza hobetzen eta bai hezkuntza, bai trebakuntza eta baita lan aukerak hobetzen. Aukera eta arriskua da aldi berean, administrazioak eta enpresek elkarrekin lan egin behar baitute “arrakala digitala” ekiditeko, giza-talde kalteberen egoera ez kaltetzeko gehiago. Eraldaketa prozesu berri honen erronka desberdintasunak gutxitzea eta desberdintasun arrakala berri bat sortzea ekiditea da, historiako beste momentu batzuetan gertatu dena ez dadin berriz errepikatu.

Administrazio Publikoen paper traktorea eta berreskurapen, eraldaketa eta erresilientzia prozesuan dagoen gizartea, elkarren arteko gobernantza eta hainbat eragile eta mailaren arteko elkarlana sustatzen dituen kudeaketa eredu bat ezartzea

Administrazio Publikoak Administrazio digital, azkar, garden eta hurbil bat sustatzeko konpromisoa hartu behar du. Horretarako, zerbitzu eta konponbide berrien alde eginez, aldaketa handiko garai honetan biztanleriaren beharrei erantzuna emateko.

Erantzun hori adostua eta koordinatua izan behar da, hainbat lurralde mailatako eragile sozioekonomikoen gaitasunak baliatuz, lana elkarbanatuz eta ahalik eta probetxurik handiena ateraz egiten den lanari. Pandemiari esker, erakundeen arteko kolaborazioa bultzatzeko jarrera ona erakutsi da, egoera berri honi aurre egiteko asmoz. Izan ere, epe ertain eta luzera, elkarlan konpromiso hori mantendu eta indartu egin behar da Euskadin, are esfortzu handiagoa eginez enpleguari dagokionez.

Inmigrazio politika ordenatu eta azkar bat lan merkatuaren beharrei erantzuna emateko eta ongizate egoera mantentzeko.

Enpleguaren joerak mundu mailan kontuan hartua, garatutako herrialde gehienetan inmigrazioa ez da aukera bat izango, baizik eta behar bat pertsona langileen gabezia egongo delako. Inmigrazioari esker, gabezia hori ekidin daiteke eta garapen aukerak bultzatu. Beharrian hori belaunaldi ordezkapena gertatzen denean areagotuko da, baina baita lan merkatuko eskaintza eta eskaera ez datozenean bat.

Zentzu horretan, Administrazio Publikoak paper garrantzitsua izango du. Alde batetik, beharrianak aurreikusi eta kudeatu beharko ditu horretarako beharrezkoa den prospektibarekin. Beste alde batetik, pertsona horien lan eta giza eskubideak bermatzeko beharrezko diren ikuskapenak egin beharko ditu. Gainera, kohesio sozialari dagokionez, beste herrialde batzuetatik datozen pertsonak ondo integratzeko beharrezkoak diren neurriak ezarriko ditu, kultura anitzeko gizarte bateko elkarbizitza zailtzen duten diskurtso populista edo arrazistak baztertuz.

MAKROEKONOMIA ETA MERKATUA alorra

Ekonomia Digitala ekonomia globalean gero eta sektore ekonomiko garrantzitsuagoa da eta Euskadik jarrera egokia hartu behar du

Enpresa eta erakundeen iraultza teknologiko-digitala nabarmen azkartu da pandemiaren ondorioz, “eraldaketa digital express” ugari eraginez, beharrian eta errealtate sozioekonomiko berriei aurre egiteko.

Ekonomiari dagokionez, trantsizio teknologiko-digitalarekin batera hainbat elementu gako daude ekoizpen sektoreei zuzenean eragiten dietenak eta batez ere konektibitatea hobetzearekin lotuta daudenak. Horrez gain, hornikuntza digitaleko kateko industrian eta teknologian presentzia handitu behar da, gaitasun digital estrategikoetan inbertitu (adimen artifiziala, zibersegurtasuna, komunikazio segurua, hodeiko datuen egitura, 5G eta 6G sareak, superordenagailuak, informatika kuantikoa, bloke-katea...) eta datuen ekonomia bat sortu berrikuntza sustatzeko eta enplegua sortzeko.

Automatizazioa eta horren enpleguan duen eragina

Digitalizazioaren ondorioz, jarduera ekonomiko ugaritan automatizazioa sortu da. Automatizazio horrek izugarrizko eragina izango du gure lan merkatuan. Eragin positiboa, makinek pertsonak ordezkatzeko dituztenean lan gogorretan, eta, horrez gain, enplegu kualifikatua sortzeko aukerak. Baina arrisku negatiboa ere izango du, enplegu ugari galduko baitira hainbat sektore ekonomikotan.

Ez bakarrik Administrazio Publikoak, baizik eta gizarteak orokorrean erronka horri aurre egin beharko dio eta gaur egun dauden enplegu ugari aldatu eta egokitu. Eztabaida ekonomiko eta sozial konplexua da, eta, gainera, geroz eta ekonomia globalizatuago batean geratzen ari dena. Ondorioz, beharrezkoa da lehiakortasun ekonomikoa eta justizia sozialak bat egitea. Zentzu horretan, Euskadiko Elkarrizketa Sozialaren mahaian egindako lana gailendu behar da, bertan ezarri baitira Bidezko Trantsizio baterako Euskal Itun Sozialaren oinarriak.

Talentu kualifikatuaren aldeko lehiakortasun globala

Etengabe aldatzen ari den testuinguru sozioekonomiko batean gaude eta horren ondorioz trantsizio handiek oso azkar aldatzen dituzte enpresak, negozioak, industria, gizarteak eta pertsonak. Ondorioz, eskaera, erronka eta aukera berriak sortzen dira eta talentua erakartzea, garatzea eta mantentzea horri aurre egiteko baliabidea da.

Errealitate hori asko gailentzen da zenbait sektoretan, esate baterako, industrian eta teknologian, bertan trebakuntza handiko perfilen bila baitailetza eta askotan ez dituzte aurkitzen gaur egungo lan merkatuan, eta “borroka” ugari sor daitezke horren ondorioz. Horregatik, Euskadik talentu zientifikoa, teknologikoa eta ekintzailea bertan gelditzeko lan egin behar du, ekonomia globalizatuaren aukerak baliatuz, hein handi batean digitalizazioaren eta teknologiaren ondorio direnak.

Ekoizpen tokia lekuz aldatzea

Pandemiak argi utzi du beste herrialde batzuen menpe egotearen arriskua zenbait produkturen hornikuntza eta ekoizpena bermatzeko. Horietako gehienak hainbat sektore ekoizletakoak dira, bereziki industria alorrekoak. Ondorioz, zenbait ekoizpen prozesu gutxitu edo gelditu dira (piezen edo materialen falta zela eta, etabar). Hori guztia ekonomia digital eta berde baterako bidean gertatu da, automatizazioa, hiperkonektibitatea, adimen artifiziala, energia berdeak, jasangarritasuna eta neutraltasun klimatikoa gailentzen diren prozesu batean.

Horren guztiaren ondorioz, kontsumo ereduk aldatu dira eta hurbileko produktuak eta ekologikoak gero eta gehiago kontsumitzen dira. Errealitate hori enpresentzat aukera berri bat izan daiteke. Hori bai, beharrezkoa den ekoizpena lortzeko erronka gogorarekin bat datorren aukera. Hori da, izan ere, euskal ekonomiak hobetu behar duen faktoreetako bat, balio handiagoa lortzeko eta ez bakarrik kostuak gutxitzeko.

ANTOLAKETA-ENPRESA alorra

Lan egiteko eta laneko denbora antolatzeko era berriak

Digitalizazioak eta pandemiak lan egiteko aukera berriak garatzeko beharrezana areagotu dute eta aurrez-aurre lan egiteak garrantzia galdu du lan birtualaren mesedetan. Telelanak pisu izugarria hartu du, erakunde gehienek aukera hori baliatu baitute. Oso azkar garatu da prozesu hori beharrezan bultzatuta, baina, hein handi batean, aldaketa iraunkorra da, ondorioz, lan-harremanak eta lana bera aldatzen ari dira eta horrek ondorio zuzenak ditu bai langileengan eta baita enpresengan.

Lan baldintza horiek kontziliazioa errazteko aukera bat izan daitezke, baina zenbait arrisku ere badituzte eta horiek kontuan hartu behar dira. Lan-modalitatea erregulatzea beharrezkoa da (duela gutxi egin den moduan), baina, batez ere, lan baldintzak betetzen direla ziurtatu behar da langileen eta enpresen eskubideak eta betebeharrak bermatzeko.

Erantzunkidetasuna eta lanaren, familiaren eta bizitza pertsonalaren kontziliazioa

Lan espazioa eta denbora malgutzeko beharra nabarmena da enpresetan eta langileentzat aukera berriak sortu dira erantzunkidetasunari eta kontziliazioari dagokionez. Dena den, egoera hori arriskutsua ere izan daiteke. Azken urteetan, Administrazioak eta eragile sozialek lan handia egin dute enpresak elementu horien garrantziaz jabetzeko eta erakundeetan ildo horretatik lanean jarraitzeko neurriak ezartzeko.

Hala ere, alor honetan lan asko egin behar da oraindik, izan ere, genero-rol tradizionalak oraindik presente baitaude eta hori traba bat da lana eta alor pertsonala kontziliatzeko. Ondorioz, beharrezkoa da hainbat erakunderen konpromisoa indartzea eta erantzunkidetasun-kultura sustatzeko neurriak bultzatzea. Kultura hori gizartean eta hezkuntzan ere sustatu beharko da. Horretarako, ezinbestekoa da Berdintasun Planak enpresetan betetzea.

“Ohiz kanpoko” enpleguen ugaritzea

Lanaldi osoko enplegu mugagabea gero eta ezohikoagoa da lan merkatuan. Horren ordeztu, “ohiz kanpoko” enpleguak gero eta ugariagoak dira. Aldi baterako enplegua, lanaldi erdiko enplegua, agentzia edo hirugarren baten bidezko aldi baterako enplegua, azpikontratazioa, enpresa baten menpe dauden autonomoen lana (“autonomo faltsuak”) eta zalantzazko lan erlazioak dira “ohiz kanpoko” enplegu horien adibideak eta gero eta ugariagoak dira. Gainera, horiek ez dituzte kasu guztietan erregulatzen dituzten eta horien kalitatea hobetzen dituzten politikak.

Enplegu horiek zalantzan jartzen dituzte lanaren oinarriko printzipioak, esaterako, segurtasuna, eskubideak, betebeharrak, askatasuna eta diskriminazio eza, beste batzuen artean. Lanaren Nazioarteko Erakundeak (NAE) dio kasu askotan lanpostu horietan ez dela lansari egokia ordaintzen eta ez dituztela langileak arrisku profesionalen aurka nahiko babesten. Horregatik, enplegu-politikak, hitzarmen sozialak eta enpresen erantzukizun sozialak landu beharko dira enplegu oro duina izan dadin eta langileen eskubideak errespetatu daitezen.

Enplegu plataforma digitalak

Enplegu plataformen fenomenoak globalizazioaren eta digitalizazioaren ondorioa da baita, eta pandemiaren ondorioz asko hedatu da. Hala ere, ez ditu langileen eskubideak nahiko errespetatzen beste sektore batzuekin alderatuz gero. Enplegu plataforma digitalek negozioaren garapena kontrolatzen dute eta horren oinarria egitura eta lan harreman “tradizionalak” dira. Horrekin batera, “autonomo”-tzat jotzen diren langile ugari daude, huts legal batean lan egiten dutenak. Argi dago sektore horietan lan egiten duten pertsonak ez daudela ondo babestuta eta haien lan baldintzen kontrol egokia egitea beharrezkoa dela, kasu askotan oso baldintza txarretan lan egiten baitute eta ezin daiteke kalitatezko enplegua bermatu.

Alor horri dagokionez, kezka handia dago, horregatik, beharrezkoa da enpresek eta Administrazioak horri konponbide bat aurkitzea, batez ere, langileak babesteko eta haien oinarriko eskubideak errespetatzeko.

Enpresa parte hartzaile eta inklusiboen ereduak

Langileak enpresetan modu aktiboan parte hartzea sustatzea ezinbestekoa da parte-hartze eta inklusio kultura bateko parte diren erakundearen eredu berri bat lortzeko, enpresa proiektu komun bat bihurtu dadin. Eredu berri horretan, langilea funtsezkoa da enpresa lehiakorra izan dadin, haren ezagutza, sorkuntza eta lana ematen baititu. Modu horretan, aitortu, zaindu eta motibatu behar den elementu garrantzitsu bihurtzen da. Ikuspegi hori aintzat hartuta, komenigarria da langileek kudeaketan parte hartzea sustatzea, eta baita enpresen emaitzetan, horrela enpresen proiektuen parte izatea lortzeko baita.

Enpresa kultura berri hori ezartzeko, hierarkia asko desegin behar dira eta elkarlana eta erantzunkidetasuna bultzatu eta klima garden eta eroso sortu behar dira. Era berean, langileen garapen profesionala eta haien beharrezkoak elementu garrantzitsuak izan behar dira.

Hori guztia aukera on bat izan daiteke, baina baita erronka izugarria euskal enpresentzat. Erronka horri aurre egiteko orduan, dagoeneko ekonomia sozialaren alde egin duten enpresak daude eta beste batzuk negozio-estrategietan konpromiso sozialak hartu dituztenak. Horri esker onartu zen “Oñatiko Ituna” deritzona, NAEren ehungarren urteurrenean 2019an Euskadik aurkeztu zuena Euskal Parlamentu osoaren onarpenarekin. Dena den, erronka horri aurre egiteko eta enpresa “humanista” eredua lortzeko oraindik lan asko egin behar da

Laneko arazoak konpontzeko eta langileen eskubideak defendatzeko, elkarrizketa eta negoziazioa erabili tresna nagusi gisa.

Euskadiko negoziazioak txarrera egin du 2012ko lan erreformatik, eta baita hori baino lehenagotik. Ondorioz, horrek sektore eta enpresen lan-hitzarmenak eguneratu gabe egotea eragin du. Horrez gain, gizarte eta enpresa eragileen arteko erlazioa ere blokeatu du. Hori dela eta, euskal langile askoren kontratu baldintzak babesik gabe geratu dira. Joera hori aldatzeko, elkarrizketari berriz ekin behar izan zaio, baina oraindik lan asko dago egiteko alor horretan. Lurralde mailan, funtsezkoa da Lan Harremanen Euskal Sistema, Lan Harremanen Kontseilua eta Elkarrizketa Sozialaren Mahaia indartzea.

Lan-iruzurraren aurkako zaintza eta borroka

Laneko ikuskapenak indartzea ezinbestekoa da laneko eskubideak bermatzeko, lan baldintzak betetzen direla ziurtatzeko balio duelako, bereziki pandemiak eragindako krisi egoeran. Izan ere, mota horretako egoera batean, hainbat neurri berezi ezarri behar baitira, esaterako, enpleguaren erregulazio-espeditueak, lanpostu ugari desagertzea ekiditeko. Horri “ezohiko enpleguak” ugaritzea gehitu behar zaio (lehen adierazi den moduan) eta baita horiek enpleguaren kalitatearentzat eta gizarte- eta lan-eskubideentzat suposatzen duten arriskua.

Lan osasuntsua bermatzea

Lana, kalitatezkoa izan dadin, segurua izan behar da. Lanean ari garen bitartean arriskuak ekiditea eta gaixotasun posibleetatik babestea funtsezko elementua da Estrategia honetan adierazitako kalitatea lortzeko. COVID-19ak erakutsi digun moduan, erakunde-, gizarte- eta ekonomia-eragileak elkarlanean aritu behar dira, kontu horrek bai langileei eta baita enpresei eragiten dietelako, bereziki haien lehiakortasunari.

Horregatik, enpresek eta langileek prebentzio eta laneko segurtasunaren aldeko konpromisoa hartu behar dute. Modu horretan, lan giro osasuntsuagoak sortuko dira. Horrez gain, genero ikuspegia ere gehitu behar da laneko arriskuen plan, araudi eta protokoloetan, alor horretan emakumeek dituzten beharrianak kontuan hartuta, erantzun eraginkor bat emateko.

4

EUSKADIKO ENPLEGUAREN ETA EUSKAL ENPLEGU SISTEMAREN ESTRATEGIA-DIAGNOSTIKOA

Diagnostikoaren sarrera

Ondorengo orrialdeetan Euskadiko Enpleguaren eta Euskal Enplegu Sistemaren estrategia-diagnostikoa egingo da.

Diagnostiko honetan dimentsio kuantitatiboa (eragileak eta estatistika iturri ofizialetako prospektiba datuak) eta kualitatiboa (parte hartze prozesuan bildutako iritzi nagusiak) landuko dira. Diagnostiko sintetiko egin da, izaera estrategikoa duten elementuak bilduz.

Diagnostikoaren emaitza gisa, 2 AMIA egin dira: lehen AMIA bat gure lan merkatuari buruz eta bigarren AMIA bat gure enplegu sistemari buruz. Bigarren horretan erlazionatutako beste sistema batzuk ere azaltzen dira. Euskal Enplegu Sistema sortu zenetik, gure lan merkatuari dagokionez, funtsezkoa izan da hori hobetzeko (kontuan hartuta ez duela erregulatzeko gaitasunik).

Euskal lan merkatuaren azterketa (I) Jarduera eta okupazioa

Ondoren, azken hamarkadan jarduera eta okupazioari dagokionez Euskadin enpleguak izan duen ibilbidea aztertuko da. Azterketa horretan ez da 2020 urtea kontuan hartu, berezia izan delako, eta helburua ibilbide luzeagoa duten joerak aztertzea da.

Ondorengoak dira aldaketa garrantzitsuenak:

- **Jarduera tasa pixka bat igo da, baina gure inguruko Europako herrialdeetan baino askoz gutxiago**, batez ere emakumeei dagokienez.
- **Emakumearen garrantziaren hazkundera euskal biztanleria langilea kontuan hartuta.**
- **Orokorrean, gero eta trebakuntza maila altuagoa duen langileek osatutako lan merkatua.** Hala ere, enpresek profil bereziak aurkitzeko zailtasunak dituztela gailentzen dute, eta horrek eskaera eta eskaintza ez daudela orekatuta adieraz dezake.
- **Egonkortasuna gutxitzea enpleguari dagokionez.**
- **Gero eta langile gehiagok lanaldi partzialeko kontratua izateren joera aregotzea.**

Euskadiko lan-merkatuaren oinarritzko adierazleak: Jarduera eta okupazioa

ADIERAZLEA	2009	2019	2009-2019 aldaketa
Biztanleria aktiboa (milaka pertsona)	1.033,3	1.048,6	+% 1,5
Biztanleria lanpetua (milaka pertsona)	943,9	949,1	+% 0,6
Jarduera-tasa	% 55,8	% 56,4	+ 0,6 pertsonako
Emakumearen garrantzia okupazioan	% 44,2	% 47,5	+ 3,3 pertsonako
Lanbide heziketa edo ikasketa maila altuagoa duten biztanleria langilearen %	% 73,9 (*)	% 81,7	+ 7,8 pertsonako
Lanaldi partziala duten pertsonen %a	% 15,4	% 17,2	+ 1,8 pertsonako
Lan-kontratu mugagabea duten pertsonen %a (1)	% 78,0	% 76,0	- 2 pertsonako

Iturria: Eustat, (1) izan ezik, datu horiek Estatistika Institutu Nazionaletik EIN aterata dira.

(*) Oharra: biztanleria landunari buruz eskuragarri dauden datuak, ikasketa-mailaren arabera, 2010ekoak dira, 2009rako antzeko banaketa aurreikusten da, aldaketa esanguratsurik gabe.

Euskal lan-merkatuaren azterketa (II): Langabezia

Ondoren, azken hamarkadan langabeziari dagokionez Euskadiko enpleguaren ibilbidearen alderapen bat egingo da. Azterketa horretatik 2020 urtea kendu da, berezia izan delako eta ez delako kontuan hartu ibilbide luzeagoko joerak aztertzeko orduan.

Aldaketa garrantzitsuak ondorengo hauek dira:

- Langabezia hazi da, ondorioz, ez da guztiz berreskuratu 2008-2014 arteko krisitik. **Langabezia Estatuan baino txikiagoa izan arren, gure garapen maila ekonomiko eta sozial antzekoa duten beste herrialde batzuetakoa baino askoz handiagoa da.**
- **Orokorrean, trebakuntza faltaren ondorioa da langabezia hori.**
- **Adin handiagoko pertsonen langabezia tasa altuagoa.** Aurreko langabezia egoeretan gazteak protagonista baziren ere, pertsona nagusien langabezia tasak testuinguru ezberdin bat sortzen du, ondorioz, ezarri beharreko politikak ere ezberdinak izan beharko dira.
- **Langabezia gero eta gehiago kronifikatzeko joera.**

Euskadiko lan-merkatuaren oinarritzko adierazleak

ADIERAZLEA	2009	2019	2009-2019 aldaketa
Langabezian dagoen biztanleria (milaka pertsona)	89,4	99,5	+11,3%
Langabezi-tasa	8,7%	9,5%	+ 0,8 pertsonako
25 urtetik beherakoen garrantzia langabezia datuetan	% 15,9	% 9,8	- 6,1 pertsonako
45 urtetik gorakoen garrantzia langabezia datuetan	% 21,3	% 38,7	+ 17,4 pertsonako
Lanbide heziketa baino ikasketa maila baxuagoa duen eta langabezian dagoen biztanleriaren %	% 30,4 (*)	% 31,0	+0,6 pertsonako
Luzaroko langabe tasa	% 44,6	% 48,9	+4,3 pertsonako

Iturria: Eustat

(*) Oharra: langabeei buruz eskuragarri dauden datuak, ikasketa-mailaren arabera, 2010ekoak dira, eta 2009rako antzeko banaketa aurreikusten da, aldaketa esanguratsurik gabe.

Euskal lan-merkatuaren analisia (III): Kalitatea

Enpleguaren kalitateari dagokionez, ondorengoak dira azken hamarkadako aldaketa nagusiak:

- **Laneko arazoak nabarmen gutxitzea**, hori adierazten du greba egindako lanegunak gutxitzeak.
- **Erosteko ahalmenaren galera**, batezbesteko urteko soldata gordina bizitza kostuaren azpitik dago, eta, aldi berean, erosteko ahalmen handiago eta txikiagoaren arteko pertzentilen arteko desberdintasuna handiagoa da.
- Genero desberdinkeriaaren ikuspuntutik, **nabarmena da oraindik genero soldata-arrakala**.
- **Kontratazioaren kalitatea kaskartzea**, behin behinekotasun eta lanaldi erdiko kontratuak (lehen adierazitakoak) ugaritu dira eta Aldi Baterako Laneko Enpresen garrantzia handitu da.
- **Osasunaren eta laneko segurtasunaren hobekuntza orokorra**, dena den, lanaren ondorio diren gaixotasunak ugaritu dira.

Euskadiko lan merkatuaren kalitate-adierazleak

ADIERAZLEA	2010	2019	2009-2019 aldaketa
Grebetan galdutako jardunaldiak (milaka)	303.578	388.624	+% 28
Urteko batezbesteko soldata gordina (€)	26.595	28.471**	+% 7
90 pertzentil eta 10 pertzenil arteko soldataren balioa	469	494**	+% 5
ABLEen bidez egindako kontratuen %	% 16,6	% 20,70	+4,1 pertsonako
Generoaren araberako ezberdintasuna soldatan (Gizon/emakumezkoaren soldataren %)	% 78	% 77,4**	-0,6 pertsonako
Lana duen baina lan istripu baten ondorioz bajaran dagoen biztanleriaren %	% 4,1	% 3,91	-% 5
Lana zuen baina lan istripu baten ondorioz hildako biztanleriaren %	% 0,0048	% 0,0032	-% 33
Lana duen eta lanaren ondorioz gaixotutako biztanleriaren %	% 0,29	% 0,33	+% 14

Iturria: Eustat

(*) 2017ari dagozkion 2018ko inkestaren datuak

(**) 2018ari dagozkion 2019ko inkestaren datuak

Prospektiba (I) Biztanleriaren eta biztanleria aktiboaren aurreikuspenak

Euskadiren garapen demografikoaren aurreikuspenak ezezkorrak dira, izan ere, biztanleria hastea espero da 2030ean, baina, horrekin batera, biztanleria zahartuko da. Modu horretan, 64 urtetik gorako biztanleriaren hazkunde nabarmena eta 14 urtera arteko biztanleria gutxitzea aurreikusten da.

Ondorioz, mendekotasun-tasa asko haziko da (65 urtetik gorako biztanleria 16 eta 64 urte arteko biztanleriarekin alderatuz gero), eta horren joera hazten jarraitzea da 2030ean %46ra iritsi arte.

Poblazio aktiboari dagokionez, asko gutxitzea, eta zahartzea aurreikusten da.

Biztanleriaren aurreikuspenak adin taldeen arabera

	2019-2030 aldaketa			
	2019	2030	Osoa	Ehunekoa
Guztira	2.177.700	2.185.100	7.400	% 0,3
0-14 urte	305.100	266.900	-38.200	% -12,5
15-64 urte	1.383.900	1.314.000	-69.900	% -5,1
64 urtetik gorakoak	488.700	604.200	115.500	% 23,6

Iturria: Eustat. Biztanleria aurreikuspenak. Oharra: Hipotesizat jotzen diren aurreikuspenak: 82,6 urteko bizi-itxaropena gizonezkoen kasuan eta 88,4 urteko bizi-itxaropena emakumezkoen kasuan; 1,53 umeko batezbestekoa emakumeko eta 30.400 pertsonako migrazio saldoa.

Biztanleria aktiboaren aurreikuspena adin taldeka (%)

Biztanleria aktibotzat jotzen dira 16 eta 64 urte arteko pertsonak											
Adina	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
16-30 urte	21,9	22,2	22,6	23	23,5	24,1	24,6	25,2	25,7	26,2	26,7
31-50 urte	44,9	44,1	43,3	42,4	41,5	40,7	39,7	38,7	37,7	36,9	36,3
51-64 urte	33,2	33,7	34,1	34,5	35	35,3	35,7	36,1	36,5	36,9	37,1

Biztanleria aktibotzat jotzen dira 16 eta 67 urte arteko pertsonak											
Adina	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
16-30 urte	20,7	21	21,3	21,7	22,1	22,5	23	23,5	24	24,5	24,9
31-50 urte	42,4	41,7	40,8	39,9	39	38,1	37,1	36,2	35,3	34,5	33,8
51-67 urte	36,9	37,4	37,9	38,4	39	39,4	39,9	40,3	40,7	41,1	41,4

Iturria: EIN Aurreikuspenak

Oharra: Erretreta-adina 65 urtean eta 68 urtean ezarritako datuak adierazten dira.

Prospektiba (II): Enplegu aukera netoak

Futurelan prospektiba-lantresnak emandako datuak oinarritzat hartuta, enplegu-eskaera aurreikuspenak sektoreka hedapen-eskaeraren (hazkunde ekonomikoaren ondorioz) eta ordezkapen-eskaeraren (erretretaren ondorioz) emaitza dira.

2030era arteko prospektiba aztertuz gero, **Euskadin enplegu aukera neto asko egongo dira (ia 610.000). Aukera horiek kasik 110.000 hedapen-eskaeraren (enplegu gehiago) eta 500.000 ordezkapen-eskaeraren ondorio dira.**

2021-2030 enplegu aukera netoak sektoreka (enplegu kopurua)

Sektoreak	2020	2030	Aldaketa	%	Ordezkapena	Aukera netoak
Manufaktura-industria	197.385	206.670	9.285	% 4	95.706	104.991
Administrazio-jarduerak eta zerbitzu gehigarriak	67.198	79.493	12.295	% 18	54.779	67.074
Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak	69.087	83.075	13.988	% 20	51.844	65.832
Handizkako eta txikizkako merkataritza, ibilgailuen konponketa	125.225	141.146	15.921	% 12	46.312	62.233
Osasun eta zerbitzu sozial jarduerak	76.865	84.668	7.803	% 10	46.659	54.462
Hezkuntza	71.920	81.563	9.643	% 13	32.341	41.984
Eraikuntza	59.971	78.028	18.057	% 30	21.735	39.792
Administrazio publikoa eta defentsa; derrigorrezko segurtasun soziala	55.549	53.951	-1.598	-% 2	36.522	34.924
Ostalaritza	62.291	69.673	7.382	% 11	22.108	29.490
Garraioa eta biltegiatzea	46.859	55.857	8.998	% 19	19.882	28.880
Etxeko lana etxeko langile gisa	31.786	33.443	1.657	% 5	19.051	20.708
Informazioa eta komunikazioa	22.607	21.842	-765	-% 3	12.985	12.220
Energia elektriko, gas, lurrun eta aire-girotu hornikuntza	10.404	15.837	5.433	% 52	5.117	10.550
Beste zerbitzu batzuk	24.573	23.415	-1158	-% 4	11.537	10.379
Higiezin-jarduerak	7.189	9.724	2.535	% 35	6.363	8.898
Finantza- eta aseguru-zerbitzuak	17.621	17.562	-59	% 0	7.378	7.319
Jolas- eta kultura-jarduerak	15.113	16.182	1.069	% 7	4.713	5.782
Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	12.510	11.876	-634	-% 5	4.508	3.874
Erauzketa-industria	497	520	23	% 4	514	537
GUZTIRA	974.650	1.084.525	109.875	% 11	500.054	609.929

Iturria: Futurelan. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua

Prospektiba: Lan-eskaintza eta -eskaera aurreikuspenak

Lan eskaintza eta eskaera aurreikuspenak alderatuz gero, eskaintza eta eskaeraren arteko orekaren aurreikuspena egin daiteke.

Aurreikuspenen arabera, **2030eko enplegu eskaera milioi batetik gorakoa izango da**. Dena den, aurreko hamarkadako joerarekin jarraituz gero, espero da **eskaera hori ez izatea lanaldi osorako eta lanaldi erdiko enpleguak gehiago ugaritzea**.

Talde okupazionaleri dagokienez, aurreikuspen ezberdinak daude eskaera eta eskaintzan. Modu horretan, eskaintzaren aldeko desoreka aurreikusten da, bereziki nabarmena zientzialarien, osasun eta hezkuntza langileen kasuan. Era berean, nekazaritzan, abeltzaintzan, basogintzan, arrantzan, artisautzan, manufaktura- eta eraikuntza-industrian eta zuzendaritzan ere eskaintza eskaera baino altuagoa izatea aurreikusten da.

Bestalde, eskaerak eskaintza gaintituko luke administrazioarekin eta kontularitzarekin lotutako lanpostuetan, eta baita teknikari eta laguntza lanpostuetan. Era berean, oinarritzko okupazioen eta ostalaritzako eta segurtasuneko langileen eta saltzaileen kasuan ere eskaera eskaintza baino altuagoa izango da.

Azken finean, joeraren arabera aurreikuspenak 2030erako eskaera eta eskaintzaren arteko desoreka erakusten dute, batez ere kuantitatibo eta kualitatiboa. Beraz, beharrezkoa izango da zenbait neurri ezartzea desoreko horrek hazkunde ekonomikoan izan dezakeen eragin negatiboa ekiditeko.

2030eko lan eskaintza-eskaera egoera

Okupazio-taldeak	Eskaera	Eskaintza	Desdoikuntza
Teknikoak, zientzialariak, osasun- eta hezkuntza-intelektualak	195.647	219.484	23.837
Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza sektoreetako langile kualifikatuak	7.544	17.279	9.735
Artisauak eta manufaktura- eta eraikuntza-industriako langile kualifikatuak	119.944	129.536	9.592
Zuzendariak eta gerenteak	31.153	38.897	7.744
Instalazio-, makineria eta muntaketa-operadoreak	68.090	72.975	4.885
Ostalaritzako, zerbitzu pertsonal eta babeseko langileak eta saltzaileak	255.364	249.476	-5.888
Oinarritzko langileak	96.365	87.511	-8.854
Laguntza teknikari eta profesionalak	100.768	90.626	-10.142
Kontulariak, administratiboak eta bulegoko beste langile batzuk	143.710	129.437	-14.273
GUZTIRA	1.018.585	1.035.221	16.636

Iturria: Futurelan. Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua

Oharrak: Lan eskaria lan egiteko prest dauden pertsonekin osatu da. Lan eskaintza kontratatzeke prest dauden enpresa edo pertsonekin osatu da.

Enpleguari dagokionez, Euskadiko lan merkatuaren estrategia-diagnostikoa

I

INDARGUNEAK

- Euskal enpresa-sarearen indarra eta bereziki gure industria sektorea
- Kualifikazio altuko biztanleria
- Ekonomia sustapen indartsu politika eta denboran zehar mantendua
- Gizarte ekonomiaren pisu diferentziala

A

AHULEZIAK

- Jarduera tasa baxua
- Behin-behinekotasun altua eta lanpostu finko eta aldi baterako lanaren arteko dualtasuna Nahi gabeko alderdikeria altua
- Epe luze edo oso luzeko langabeziaren kronifikazioa
- Lan egoera txarra gazteentzat
- Genero gero-desberdinkeria lanean
- Langabezia poltsa nabarmenak batez ere trebakuntza gutxiko pertsonen beteta
- Etengabeko ikasketaren garrantzia estrategiaren kontzientziazio falt
- Biztanleria aktiboaren trebakuntza eta enpresen beharrak bat ez etortzea
- Ekintzailtza tasa baxua

A

AUKERAK

- Belaunaldi ordezkapen nabarmena baliatu gure erakundeetan aldaketa kulturala egiteko
- Pertsona guztien lan egiteko gaitasuna ahalik eta gehien baliatu. Talentua garatu, mantendu eta erakartzeko estrategia bat garatu
- “Ekonomia berdearen” enplegua sortzeko ahalmena, alor soziosanitario, zaintza-ekonomia, ekonomia-digitala eta Euskadiko RIS3 sektoreen potentziala baliatu.

M

MEHATXUAK

- Automatizazioaren ezarpen arinaren ondorioz egon daitekeen enplegu-galera arriskua
- Biztanleria aktiboa gutxitzea
- Talentu kualifikatuaren aldeko lehiakortasun globala
- Beste lurralde batzuen lehiakortasuna

Indarguneak

Euskal enpresen sarearen indarra, bereziki industria sektorearena. Mundu mailako enpresa lehiakor euskal enpresa ugariaren presentzia.

Trebakuntza maila handiko biztanleria. Hezkuntza maila handiko pertsonen garrantzia (lanbide heziketa, unibertsitate graduak, graduondokoak) biztanleria aktiboan.

Ekonomia sustapen politika indartsua eta denboran mantentzen dena

Gure ekoizpen-egituran gizarte ekonomiaren diferentzialak duen garrantzia, hein handi batean, gure tradizio kooperatiboarekin lotuta dagoena.

Ahuleziak

Jarduera tasa baxua Horri biztanleria aktiboa zahartuta dagoela gehitu behar zaio. Enpresetan eta orokorrean lan merkatuan adinaren kudeaketarako politika aktiboak gehitzeko beharra.

Behin-behinekotasun altua eta lanpostu finko eta aldi baterako lanaren arteko dualtasuna Nahi gabeko alderdikeria altua.

Epe luze edo oso luzeko langabeziaren kronifikazioa, adinarekin (50 urtetik gorako pertsonak) eta trebakuntzarekin (hezkuntza maila baxua edota eguneratu gabeko kualifikazio profesionalak oso lotuta dago.

Lan egoera txarra gazteentzat. Kalitate baxuko eskaintza eta gazteak (haien hasierako kostua pertsona nagusiagoena baino baxuagoa delako) krisi egoera baten ondorioz kaltetuenak.

Genero gero-desberdinkeria lanean. Hainbat alorretan nabarmena den desberdinkeria, esaterako, okupazio-arrakalan, soldata-arrakalan, hazkunde profesionalerako aukeretan, etabar. Hein handi batean, hori zaintza alorrean dagoen erantzukidetasun-arrakalaren ondorioa da.

Langabezia poltsa nabarmenak batez ere trebakuntza gutxiko pertsonen beteta.

Etengabeko ikasketaren garrantzia estrategiaren kontzientziazio falta, bereziki lana duen pertsonen eta enpresen aldetik.

Ekintzailletza tasa baxua. Erakundeak ekintzailletzaren alde egiten ari diren lana oso garrantzitsua izan arren, gure Ekintzailletza Tasa Europakoa baino askoz baxuagoa da, are gehiago, Espainiako batezbestekoa baino baxuagoa da.

Mehatxuak

Automatizazioaren ezarpen azkarra digitalizazioa gakoa den ekonomia batean eta prozesu automatikoak, adimen artifiziala eta robotak gero eta ohikoagoak direnean. **Horrek berekin dakar lanpostuak desagertarazteko eta arrakala berri bat zabaltzeko arrisku nabarmena, esperientzia eta kualifikazio handia duten pertsonena baina trebakuntza falta zaiena.**

Biztanleria etengabe zahartzea, 65 urtetik gorakoak gazteak baino gehiago izatera iritsi arte. **Horrek biztanleria aktiboaren gutxitzea dakar** eta ezezkorra izan daiteke zenbait alorretzat, esaterako, pentsioen jasangarritasuna.

Talentu kualifikatuaren aldeko lehiakortasuna trantsizio handiko testuinguru sozioekonomiko batean. Horien ondorioz, enpresak eta gizartea oso azkar aldatzen ari dira eta horri aurre egiteko lehiakortasuna funtsezkoa da. Talentu kualifikatua erakartzeko estrategia argiak dituzten herrialdeak daude, eta herrialde horietan orain arte Euskadin egin dena baino askoz gehiago egin dute, bai pertsonen profilak hedatzeari dagokionez eta baita zuzendariak, teknikariak eta ekintzaileak erakarriz, ez bakarrik talentu ikertzailea. Oso eskaintza erakargarriak dituzten herrialdeak dira, bai baldintza ekonomikoei dagokienez eta baita epe luzeko garapen profesionalari dagokionez. Horrez gain, herrialde horietako gizartea hedapen mugimendu horiek onartzeko prest dago.

Beste herrialde batzuen lehia eta Euskadiren lehiakortasun garapen maila baino altuagoa duten herrialdeak existitzea erronka bat da euskal enpresa sarearentzat.

Aukerak

Bai alor publikoan eta baita pribatuan gertatuko de **belaunaldi ordezkapen nabarmena baliatu gure erakundeetan aldaketa kulturala egiteko**, antolakuntza era berriak gehituz, parte hartzaileak eta eraginkorrak.

Pertsona guztien lan gaitasuna baliatu, eta bereziki emakumeena, pertsona nagusiagoen eta dibertsitate funtzionala dutenena. **Talentua mantentzeko, garatzeko eta erakartzeko estrategia on bat garatu.**

“Ekonomia berdea”, alor soziosanitarioa eta zaintza ekonomia alorretan dagoen enplegua sortzeko potentziala baliatu. Aldi berean, hezkuntza eta enplegu sistemek **gure RIS3-ko alor nagusiak aintzat hartuz** eta **digitalizazio erronkari** aurre eginez, ekonomia berri baterako trantsizioko elementutzat hartuz.

Euskal Enplegu Sistemaren eta horri lotutako beste sistema batzuen estrategia diagnostikoa

I

INDARGUNEAK

- Ekonomia sustapen indartsu politika eta denboran zehar mantendua
- Lanbide hezkuntza sistemaren kalitate oso altua
- Gizarte babeserako sistema aurreratua
- Gizarteratzeko eta lan munduan sartzeko tresna nagusitzat jo Enplegu Zentro Bereziak eta Lanean Txertatze Enpresak.
- Enpleguarekin lotutako eragileak, esperientzia eta gaitasun handiak dituztenak.

A

AHULEZIAK

- Kontzertazio kultura eta laneko harreman klima hobetzea
- DSBEn kudeaketa lantzen duen Euskal Enplegu Zerbitzua. Kasu horretan, administrazioak asko mugatzen ditu horren funtzioak.
- Lanbideren barruan, Enpresentzako Zerbitzu Zerrenda oso gutxi garatzea.
- Ondo koordinatu gabeko eragile asko, ez dutenak Euskal Enplegu Sistema on bat antolatzea lortu.

A

AUKERAK

- Gure enplegu sistema aldatzeko adostasun handia erakunde mailan eta baita eragile garrantzitsuen aldetik.

M

MEHATXUAK

- Trebakuntza berrien beharrari erantzun ona ez emateko arriskua.
- Enpleguaren trebakuntza profesionalerako beharrezkoa den malgutasuna mugatuko duten aurreikusitako lege aldaketen arriskua.
- Gure gizartean eta lan merkatuan etorkinak ondo ez integratzeko arriskua.

Indarguneak

Ekonomia sustapen indartsu politika eta denboran zehar mantendua, kooperazio tresna indartsuak ditu, klusterrak esate baterako. Horrez gain, Euskal Zientzia, Teknologia eta Berrikuntza Sarea ere badago eta haien lurraldeetan ekonomia dinamizatzen esperientzia duten garapen agentziak era bai.

Lanbide heziketa sistemaren kalitate altua. Lanbide heziketa eredu arrakastatsua.

Gizarteratzeko eta lanean txertatzeko tresna aurreratuak, Enplegu Zentro Berezik eta Lanean Txertatze Enpresak. Tresna horietan Euskadi erreferente bat da eta enpleguaren aktibazio, trebakuntza eta laguntzan eraginkorra da.

Gizarte babeserako sistema aurreratuak. Horri esker, langabeziaren eta enpleguaren kalitate faltaren ondorioak gutxitzen dira.

Esperientzia eta gaitasun handiko enpleguarekin lotutako eragileak (trebakuntza zentroak, Hirugarren Gizarte Sektoreko erakundeak).

Ahuleziak

Kontzertazio kultura eta laneko harreman klima hobetzea. Elkarriketa Sozialaren Mahaiari esker aurrerapenak egin diren arren, gure kontzertazio kultura eta jarduera asko hobetu daitezke.

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.

Ondo koordinatu gabeko eragile asko, ez dutenak Euskal Enplegu Sistema on bat antolatzea lortu.

Aukerak

Gure enplegu sistema aldatzeko adostasun handia erakunde mailan eta baita eragile garrantzitsuen aldetik.

Mehatxuak

Trebakuntza berrien beharrari erantzun ona ez emateko arriskua. Munduko trantsizioak direla eta gerta daitezkeen aldaketak azkar eta nabarmenak egon daitezke, batez ere alor teknologiko-digitaletan.

Enpleguaren trebakuntza profesionalerako beharrezkoa den malgutasuna mugatuko duten aurreikusitako lege aldaketen arriskua.

Gure gizartean eta lan merkatuan etorkinak ondo ez integratzeko arriskua.. Etorkinen beharra zahartutako gizartearen ondorioei aurre egiteko eta lan merkatuaren eskaerei erantzuna emateko biztanleria aktiboaren beharra. Horretarako, etorkinak gizartean eta kulturen integratzeko lan egin beharko da, kultura anitzeko gizarte batean elkarbizitza ona eta inklusioa bermatzeko.

Diagnostikoaren ondorioak

Azldutako 2 AMIAk kontuan hartuta, 3 ondorio nagusi atera dira:

- **Enplegua gure ingurune hurbilekoa baino hobe da, baina aurre egin beharreko hainbat egitura arazo garrantzitsu ditu.**
- **Aurreikuspenak ez badira betetzen eta ez bada modu egokian eta intentsitate onarekin erantzuten, eskaera eta eskaintza desorekatzeko arriskua dago, eta horrek gure garapen eta lehiakortasunari eragin diezaioke.**
- **Gure ekonomiaren eta gizartearen balioa gailentzeko asko hobetu behar den Enplegu Zerbitzu Publiko bat duen Euskal Enplegu Sistema.**

5

EUSKADIKO 2030EKO ENPLEGUAREN
IKUSPEGIA, PRINTZPIOAK ETA ESTRATEGIA-HELBURUAK

2030eko Euskadiko enpleguaren ikuspegia

Lehen adierazitako diagnostikoa eta hainbat erakunde-, gizarte- eta ekonomia- eragileren iritzia kontuan hartuta, 2030 Euskadi enpleguaren ondorengo ikuspegia ezartzen da:

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



Estrategiaren printzipioak

Desiratutako ikuspegia lortzeko, euskal enplegu politikak ondorengo printzipioak hartu beharko ditu kontuan:

1

AUKERA BERDINTASUNA eta enplegua lortzeko zailtasun gehien dituzten giza-taldeei zuzendutako arreta eta zerbitzu bereziak. Bereziki konpromisoa hartu enplegu-aukera berdintasuna bermatzeko eta emakumezkoen eta gizonezkoen lansari parekatua lortzeko.

2

AURREIKUSPENA, BERRIKUNTZA, ERANTZUN-AZKARRA ETA ERRESILIENTZIA, etengabe aldatzen ari den lan merkatuak ezartzen dituen erronkei aurre egiteko

3

LURRALDEEN ARTEKO OREKA eskualde eta herri guztietan egon daitezen lan aukerak.

4

ADOSTASUNA ETA ELKARLANA, Euskal Enplegu Sistema osatzen duten eragileen gaitasunak baliatuz.

5

GOBERNANTZA IREKIA ETA MAILAKATUA, BURUZAGITZA PUBLIKO BAT DUENA ETA ERAGILE SOZIALAK BALIOESTEN EMATEN DITUENA

Estrategiaren helburuak

2024rako langabezia-tasa % 10etik behera jaisteaz gain, 2030 Euskal Enplegu Estrategiak epe luzeko 4 estrategia-helburu ezarriko ditu:



Kalitatezko enplegua sustatu, inklusio soziala eta giza-garapena bultzatzeko tresna gisa erabiltzeko



Euskadiren giza- eta ekonomia-garapena sustatu gaitasun handiko pertsonentzako enplegua sortuz, ekoizpen-sistemaren aldaketei aurre egiteko gai diren langileak hartuz. Lan-aktibazioa sustatu eta talentuaren kudeaketa neurriak ezarri gure ekoizpen-sektorearen garapen-aukerei aurre egiteko.



Enplegu Politika Aktiboen Eskubidea ezarri eskubide subjektibo gisa eta eskubide horren ondorioz kalitatezko enplegu nahiko sortzen dela bermatu, enplegu galerak eragindako arazoei aurre egiteko eta krisi-egoera baten edo sistema- edo sektore-aldaketa handien aurrean berreskurapen-prozesua arintzeko.



Enpleguari dagokionez, benetako aukera-berdintasuna bermatu.

6

KALITATEZKO ENPLEGU INKLUSIBOA LORTZEKO PROZESUAN
AURRERA EGITEKO ESTRATEGIA-GAKOAK

Estrategia-gakoak

2030 Euskal Enplegu Estrategia **26 estrategia-gakotan banatzen da. Horiek guztiak datorren 10 urteetarako Euskadiko enplegu-politikaren jarraibide edo lan-lerrotzat jotzen dira.** Helburu nagusia erronkei eta ezarritako helburuei aurre egitea da. Estrategia-gako horiek ezarritako estrategia-helburuak kontuan hartuta garatu dira.

Gako horiek estrategia helburuak lortzeko lan proposamenak dira, kontuan hartuta garrantzitsuena ezarritako norabidearekin bat egitea dela, eta ez hainbeste tresna jakin batzuk. Izan ere, azken horiek egoeraren arabera moldatu beharko dira Estrategia indarrean dagoen bitartean.

Bektore eta gako hauek ezartzeak ez du esan nahi ez direnik alor horiek jada enplegu politiketan landu, baizik eta, kasu gehienetan, azken urteetan egindako lana indartu behar dela.

Bektoreak eta estrategia-gakoak

1. Bektorea

**Kalitatezko enplegua
inklusio soziala eta
giza-garapena
bermatzeko**

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

2. Bektorea:

**Ekoizpen sistemara
moldatzen den
enplegu erresilientea**

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

3. Bektorea

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

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

Zeharkako bektorea

**Aukera berdintasuna,
euskal enplegu
politikaren
ardatz nagusia**

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

1. Estrategia Bektorea: KALITATEZKO ENPLEGUA INKLUSIO SOZIALA ETA GIZA-GARAPENA SUSTATZEKO

Estrategia bektore honen bidez, euskal enplegu politikak kalitatezko enplegua bermatu beharko du, pertsonen eskubidea baita, eta, horrez gain, enpleguari duen garrantzia eman beharko dio gizarte lehiakorra eta garapen jasangarria eta integratzailea bultzatu nahi baditu. Zentzu horretan, euskal gizartea lehiakorra izan dadin eta politika sozialak jasangarriak izan daitezen, gaur egungo enplegu tasa igo beharko da. Horrez gain, enpleguaren kalitatea hobetu beharko da hainbat alorri dagokienez: bidezko lansaria, lan egonkorra, segurua eta osasuntsua...

Kalitatezko enplegua lortzeko eskubidea hainbat tresnaren bidez landuko da:

1.1 Gakoa- Laneko eskubideak bermatzeko, ikuskapena, babes tresna nagusi gisa

Kalitatezko enplegu inklusiboa lortzeko, lan eskubideak babestea ezinbestekoa da. Horretarako, zaintza eta kontrol lana eta lan-iruzurraren aurka borrokatu behar da, azken horren aurka, lan-ikuskapena funtsezko tresna baita.

Lan-ikuskapenak egin horretarako beharrezkoak diren giza eta teknologia baliabideak erabiliz. Lehenetsuna du horrek lan eskubideak babesteko eta prebentzio-eredu bat lortzeko. Gainera, lan-iruzurraren aurreiritzien inguruko kontzientziazioa ere egin behar da, langile guztiak diskriminaziotik babestu behar dira, bereziki kalitate baxuagoko enplegua dutenak. Azkenik, lehia desleiala ekidin behar da, betekizunak betetzen dituzten enpresak defendatzeko.

1.2 Gakoa- Laneko segurtasuna eta osasuna euskal ekoizpen eta gizarte eredura moldatu, laneko giro osasuntsua bermatzeko eta lanaren kalitatea ziurtatzeko, hori guztia, lan baldintza seguruekin.

Langileen segurtasuna hobetu eta haien osasunaren alde lan egin, lan ingurune seguruak eta osasuntsuak sortuz, gaur egun dagoen eskaera eta beharra da eta enpresek horri erantzun egokia eta egonkorra eman behar diote. Euskal enpresek aurrerapenak egin dituzte segurtasun, osasun eta arriskuen prebentzio alorretan, Horrez gain, gizartea eta eragileak kontzientziatu dituzte, baina oraindik lan asko dago egiteko, enpresen konpromisoa indartu behar baita.

Testuinguru horretan eta 2015-2020 Laneko Segurtasun eta Osasun Estrategia bukatuta, bereziki garrantzitsua da Estrategia berri bat osatzea, euskal ekoizpen, gizarte eta lan eredura moldatutako Estrategia. Horrez gain, estrategia parte hartzailea izan behar da, laneko arriskuak ekiditeko lanean ari diren eragile guztien lana zuzentzeko balio duena.

1.3 Gakoa- Elkarrizketa soziala eta negoziazioa oinarritzat jo euskal lan erlazio sisteman

Elkarrizketa eta negoziazioa funtsezkoak dira enplegu politika kolaboratzaile eta koordinatu bat lortzeko. Elkarrizketan parte hartu duten eragile sozioekonomikoek uste dute kontzientziazioa handitu behar dela. Era berean, biztanleriaren parte hartzea ere sustatu behar da, eragile sozial garrantzitsuak inplikatur politika publikoak garatzeko orduan.

Elkarrizketak zeharkako dimentsioa izan behar du eta irekia izan behar da horren egitura eta edukiak etengabe moldatu ahal izateko, azal daitezkeen beharrian eta erronka berrien arabera. Ohiko lan alorrak, enplegua, genero berdintasuna, trebakuntza eta laneko osasuna oinarritzat izan behar dira elkarrizketan, eta horiekin bat egin behar dute 3 trantsizio handiek, ekologikoak, digitalak eta sozio-sanitarioak.

Testuinguru horretan, bereziki garrantzitsua da Lan Erlazioen Euskal Sistema eta horren erakunde nagusiak indartzea, hau da, Lan Harremanen Kontseilua eta Elkarrizketa Sozialaren Mahaia. Alor honetan lana modu koordinatuan eginez gero, elkarrizketa soziala eta negoziazio kolektiboa berrabiaraziko dira. Era berean, adostasuna sistemaren eta lan erlazioen sistemaren oinarritzat printzipio gisa ezarriko dira. Izan ere, sistema horren helburua langileen eskubideak babestea eta enpresen lehiakortasuna sustatzea da.

1.4 Gakoa- Enplegu Sistema hezkuntza eta gizarte politikekin koordinatu modu eraginkorrean

Enplegu sistema ez da sistema autonomoa. Enplegu sistema oso lotuta dago beste sistema batzuekin, esate baterako, hezkuntzarekin, garapen ekonomikoarekin eta gizartearen babesarekin. Modu egokian funtzionatzeaz gain, sistema horiek haien artean ondo koordinatuta egon behar dute.

Koordinazio hori bereziki garrantzitsua eta konplexua da Zerbitzu Sozialen kasuan. Konplexua da gizarte eta hezkuntza arazoak askotarikoak direlako eta zuzenean eragiten diotelako pertsonen enplegua lortzeko aukerei. Konplexua, baita ere, lanean txertatze prozesu askotan lan eta gizarte interbentzioak daudelako eta kasu gehienetan, epe ertain edo luzerako diseinatzen dira. Bestalde, Hezkuntza Sistema funtsezkoa da enpleguaren gaiari buruz hitz egiteko eta pertsonak prestatzeko oso gaztetatik haien lan eta bizitza ibilbiderako.

Lan horrek Zerbitzu Sozialek, Hezkuntza Sistemak eta Enplegu Zerbitzuek egiten dutenarekin batera, 2 helburu nagusi ditu Euskadin. Alde batetik, enplegua benetako eskubidea dela gailendu behar da. Beste alde batetik, lan aktibazioa sustatzeko lan egin behar da, herrialde gisa gure lehiakortasuna handitzeko eta gure ongizate-estatua finkatzeko.

1.5 Gakoa- Langileak gailentzen dituzten enpresak babestu eta garatu eta langileen parte hartzea enpresa barruan sustatu.

Pertsonen enpleguaren erantzukizuna gailentzen den moduan (Sistemak ahal duen heinean haiei laguntzeko), euskal enpresek (haien tamaina eta jarduera-sektorea kontuan hartu gabe) haien estrategia- eta antolaketa-eredua landu behar dute pertsonak enpresako parte garrantzitsuena direla azpimarratzeko, eta, beraz, erakundeetan dagokien garrantzia emateko.

Enpresak sustatu eta aitortu behar ditugu eta horretarako, pertsonen kudeaketa aurreratua egin behar da, haien garapen pertsonal eta profesionala bultzatzeko. Enpresek gizartearen eta ingurunearen garapenaren alde egin behar dute eta, horretarako, gobernantza eredu irekiago eta parte hartzaileagoak ezarri.

1.6 Gakoa- Talde ekintzailatza sustatu etorkizuneko enpresa erronkei aurre egiteko

Ekintzailatzari dagokionez, talde-lana balioestea gaur egun inoiz baino garrantzitsuagoa da. Tradizio kooperatibista gure ekoizpen sarearen nortasunaren ezaugarri nabarmena da, horri esker, balio ezberdinak dituzten enpresak eta erakundeak sortu dira, enpresa eredu tradizionalago batzuekin alderatuz gero. Orokorrean, talde-lanaren filosofiarekin bat dator enplegu-sorkuntza jasangarriagoa, eta, modu horretan, kalitatea eta erresilientzia oinarritzko printzipio bihurtzen dira. Era berean, langileen parte hartzea enpresetan eta izaera ekintzaileak gailentzen dute talde-lana lan-merkatuan sartzeko beste aukera bat dela, bereziki ingurunearekin eta langileekin konpromisoa hartzen duten erakundeetan.

Izan ere, talde ekintzailatza sustatzea kalitatezko enplegu inklusibo eta solidarioa bultzatzeko beste modu bat da, hori guztia enpresa kudeaketa giro arduratsu batean eginez, printzipio eta balio sozial eta etikoetan oinarritzen denean. Horri esker, gizartearen garapena bultzatuko da enpresa parte hartzaile, bidezko, berdinzale eta inklusiboen bidez.

1.7 Gakoa- Enplegu autonomoaren kalitatea eta eskubidek defendatu, talde horrekin elkarrizketa sistema bat ezarritz

Langile autonomoen eskubide eta interesen defentsa ez dago ondo zehaztuta, alde batetik, talde heterogeneoa delako, horregatik, lan mota hori erregulatzeko zailtasunak daude eta, ondorioz, zenbait hobekuntza egin behar dira lan autonomoaren munduko beharrei erantzun on bat emateko. Horrez gain, egoera konplexuago egiten duten zenbait kontu daude, esate baterako “autonomo faltsuak” deritzenak edo ekonomikoki independenteak diren langile autonomoak. Kasu askotan, haien interesak ez dira erakundeen bidez azaltzen eta, ondorioz, horrek ez du gainontzeko eragile ekonomiko eta sozialekin duten harremana errazten.

Testuinguru horretan, autonomoekin elkarriketa eta harremana izatea beharrian argia da talde horren beharrianei erantzun egokia emateko. Helburua, beraz, autonomoekin harremana izatea da haiek erakundeetan duten ordezkapena indartuz eta negoziatzeko espazio egonkorak sortuz, haien eskubideak defendatzeko eta mota horretako enpleguaren kalitate ona bermatzeko.

1.8 Gakoa- Administrazio Publikoak enpleguaren kalitatean duen garrantzia azpimarratu: enplegu publikoaren balioa defendatu, kalitatezko enplegua garatzeko eta aldi baterako kontratuak gutxitzeko klausula sozialak ezarri

Euskadiko enplegu gehiena sortzen dutenak enpresak diren arren, enplegu publikoaren garrantzia gailendu behar da, kalitatezko enplegua eta lan baldintza onak lortzeko erreferente gisa.

Sektore publikoak aurrera pausoak eman behar ditu kalitatezko enplegu inklusiboa finkatzeko, aurrera egin behar du bai barneko talde-lanen partetik eta baita egiten dituen inbertsioei dagokionez.

Ondorioz, Administrazio Publikoak du Enplegu Eskaintza Publikoak kalitatezkoak eta inklusiboak direla bermatu behar du. Horretarako, eskura dituen baliabideak erabiliz, esaterako, kontratazio publikoen klausula sozialak. Horri esker “jardunbide onen” adibidea izango da gainontzeko enplegatzaileentzat eta gizartearentzat orokorrean. Horrez gain, ezin da alde batera utzi gaur egun Euskadiko enplegu publikoari dagokionez, aldi baterako kontratuen tasa oso altua dela eta hori gutxitu behar dela.

1.9 Gakoa- “Kalitatezko enpleguari” dagokion adostasuna sustatu gizarte eragileekin eta kontzeptu hori landu euskal enplegu politikak eskura jarritako tresnak erabiliz.

Kalitatezko enpleguaren kontzeptua zalantzazkoa izan daiteke haren ezaugarriak adierazteko orduan. Zenbait nazioarteko erakundek, esaterako, Nazio Batuek, gai hori landu dute, “Handbook on Measuring Quality of Employment” txostenean ikus daitekeen moduan. Azterketa horretan zenbait alor adierazten dira, kalitatearen enplegua, segurtasuna, laneko etika, lansaria, enpleguaren onurak, lan-denbora, kontziliazioa, gizarte babesa, elkarriketa soziala eta gaitasunen eta laneko motibazioaren garapena eta trebakuntza, beste batzuen artean.

Lan merkatuko eragile guztien konpromiso soziala eta, bereziki enpresena, funtsezkoa da kalitatezko enplegua lortzeko baldintzak izateko. Abiapuntua adostasuna izan behar da eta kalitatezko enpleguaren ezaugarriak adierazi behar dira. Hori guztia hausnarketa parte hartzaile bat egin ondoren ezarri behar da, elkarriketan eta eragileen arteko akordioan oinarritutako hausnarketa.

1.10 Gakoa- Ingurunea sustatzen duten enpresa-ekimenak bultzatu

Globalizazioa lehen eragin bat izan zuen enpresek ekoizpen tokiak deslokalizatu zituztenean, batez ere kostua zela eta. Enpresa estrategia horrek izugarrizko eragina izan du beste aukera batzuen alde egin denean. Globalizazioa alde batera utzi gabe, pandemiak gailendu du tokian tokiko erantzunak izan direla onenak, eta ez bakarrik ekonomiari dagokionez, baizik eta enpleguari, eta, ondorioz, ongizate estatuari eta kohesio sozialari dagokionez.

Horregatik, kokalekua aldatzeko estrategia berri bat diseinatu eta ezarri behar da eta inguruan geratzearen alde egiten duten proiektuak bultzatu. Tokian tokiko enpresak, lankidetzak sareak sortzen dituztenak eta gizarteak defendatzen dituenak garapen jasagarriaren alde egiten duten lanarengatik.

2. Estrategia sektorea: EKOIZPEN SISTEMARA EGOKITZEN DEN ENPLEGU ERRESILIENTEA

Pertsonen ezagutza lurraldea lehiakorra izateko funtsezkoa dela kontuan hartuta, euski enplegu politikak hark talentuaren alde egiten duen apustua indartu eta hobetu beharko du.

2.1 Gakoa- Gure ekoizpen sistemaren lehiakortasuna bultzatzeko euskal enplegu politika, horretarako, industria-politika eta garapen ekonomikoa lantzen dituena.

Industria sektoreak euskal ekonomian duen garrantzia nabarmena da eta, ondorioz, funtsezkoa da ekonomiaren garapenerako eta enplegua sortzeko, enpresa sare lehiakor baten bidez. Industria aurreratu bat lortzeko iraultza digitalizazioak, automatizazioak eta adimen artifizialak markatzen dute eta hori asko azkartu da azken aldian. Zuzenean eragiten dio lan merkatuari eta eraldaketa handi bat gertatzeko arriskua dago, are gehiago, hainbat lanpostu galtzekoa.

Ondorioz, horrek enplegu politika, industria politika eta garapen ekonomikoa ildo beretik joan behar direla gailentzen du enpresetako eta lan merkatuko errealitate berriari aurre egiteko. Joera horiek eta aldaketek sortzen dituzten aukerak baliatu behar dira eta azkar aldatzen ari den egoeran lehiakortasuna bermatu behar da. Gaur egun inoiz baino beharrezkoagoa da komunikazio, elkarlan eta koordinazio dinamiken garapena eta finkapena lantzea, bai enpleguaren alorrean eta baita ekoizpen sarearen alorrean.

2.2 Gakoa- Trebakuntza eraginkorragoa eta gure ekoizpen sarearen beharretara hobeto moldatzen dena, bai gaitasun profesionalak eta baita zeharkakoak garatzen dituena.

Enplegurako trebakuntza enplegu politika aktiboen funtsezko baliabidea da eta hezkuntza alorrak eskaintako hasierako trebakuntza osatzeko balio du. Horren helburu nagusia pertsonak haien lanerako trebatzea eta haien gaitasunak eta ezagutzak haien laneko urteetan zehar eguneratzea da.

Enpresa gehiagok parte hartzen duten enplegurako euskal trebakuntza berritzen jarraitu behar dugu, bai dinamika horien beharrianak identifikatuz, bai teletrebakuntzaren potentziala ahalik eta gehien baliatuz. Lan-esperientziari edota hezkuntza ez formalari esker lortutako gaitasun profesionalak aitortu behar ditugu.

Hau da, enpresa munduaren eta trebakuntzaren lana elkartu behar dira enpresa sarearen beharrianak hauteman eta aurreikusteko estrategiak eta trebakuntza edukiak diseinatu eta martxan jartzeko. Elkarlan hori hezkuntza munduan ere ezarri beharko da, trebakuntza dualaren gisako hezkuntza ereduak indartuz, modu horretan, enpresek etorkizuneko profil profesionalak orientatu eta indartu ahalko dituztelako eta gure ekoizpen sistemaren beharren prospektiba kontuan hartuta, etorkizuneko langileak orientatu ahalko direlako. Ondorioz, gure lanbide hezkuntzak eskaintzen dituen aukerei buruzko informazioa ere ezagutzera emango da.

2.3 Gakoa- Moldatzeko gaitasun handia beharrezkoa den aldaketa ugariko egoerari aurre egiteko, etengabeko ikaskuntza defendatzen duen estrategia.

Euskal enplegu politikaren aldi berri honetan, etengabeko ikaskuntza funtsezkoa izan behar da, izan ere, gizarte osoari eragiten dion erronka da. Etengabeko ikaskuntza pertsona guztien (haien adina, lan egoera eta kontratu mota kontuan hartu gabe) eta enpresen (haien tamaina eta jardueraren sektorea kontuan hartu gabe) eskubidetzat jo behar da.

Horretarako, ezinbestekoa da gizartearen sentikortasunaren bultzatzea eta, era berean, etengabeko ikaskuntza indartzea. Beste batzuen artean, enpresen aurreikuspenak eta biztanleriari zuzendutako informazio eta orientazio zerbitzuak sustatu behar dira.

2.4 Gakoa- Ekoizpen sarera moldatzen den talentuaren kudeaketa, lanari eta bizitzari dagokionez, aukera erakargarriak eskaintzen dituen.

Krisi egoeran egon arren, zenbait sektore ekonomikotan zailtasunak dituzte talentua aurkitzeko, eta, azterketen arabera, belaunaldi ordezkapenerako pertsonak faltako direla aurreikusten da. Ondorioz, gure enpresen aukerak airean geratuko dira eta horrek Euskadiren lehiakortasuna eta garapena okerragotuko ditu.

Testuinguru horretan, talentua mantentzea eta erakartzea (gure enpresek eta gizarteak behar dituzten gaitasunak dituzten pertsonak bereziki) oinarritzeko elementua izan behar da euskal enplegu politika berrian. Talentua mantendu eta erakartzeko lan (lansari ona, ingurune erakargarria, garapen profesionalerako aukerak) eta bizitza (integrazio zerbitzuak, hezkuntza aukerak, gizarte babeserako sistema aurreratua, kultura eta aisialdi aukerak, segurtasuna...) baldintza erakargarriak eskaintzea beharrezkoa dela argi izan behar da. Horrez gain, posible izan behar da baita ere langileek haien lana etengabeko ikaskuntzarekin batera burutu ahal izatea, haien lan edo bizitza egoera edozein dela ere.

2.5 Gakoa- Lan egiteko eta lanorduek antolatzeko era ezberdinak modu egokian integratu.

Osasun krisiak argi utzi du beharrezkoa dela lan egiteko eta antolatzeko era berriak sortzea, batez ere aurrez aurreko lana lan birtualaren bidez ordezkatzea posible denean. Telelana eta ordutegi malguak gero eta ohikoagoak dira, ondorioz, enpresak eta langileak horretara moldatu behar dira haien lehiakortasuna eta ekoizpena mantenduz edo handituz.

Testuinguru berri horren ondorioz lanean aldaketa handiak egin dira, lanorduei, lan egiteko tokiari edo lanpostua berari eragin diotenak. Aldaketa horiek erregulazio falta bat izan dute, ondorioz, beharrezkoa da horiek erregulatzeko zenbait elementu, tresna edo prozesu ezartzea horiek ondo antolatuta izateko eta, batez ere, langileen eskubideak bermatzeko. Hau da, lan egiteko eta antolatzeko era berri horiek erregulatu behar dira, enpleguaren kalitatea hobetzeko asmoz.

3. Estrategia Bektorea: ENPLEGU POLITIKA AKTIBOEN ESKUBIDE SUBJEKTIBOA ETA HAIEN BETEBEHARRA ZERBITZU PUBLIKO GISA

Garapen sozialeko beste alor batzuetan eta bereziki enplegu politika pasiboen kasuan oinarritzko errenta bat izateko eskubidea dagoela onartu badugu eta zenbait eskubide subjektibo ezarri baditugu, enplegu politika aktiboen alorrean ere berdin egin beharko genuke, enplegua inklusio sozialerako eta giza-garapenerako sektorea izan dadin.

Enplegu politika aktiboen eskubide subjektibo horrek esan nahi du enpleguaren zerbitzu publikoaren aro berri bat eratu behar dela, eskainitako zerbitzuen kalitatea hobetzeko eta horiek eraginkorragoak izan daitezen.

Enplegu Sistema batek ez du zuzenean enplegua sortzen, baina ezinbestekoa da lan merkatuak ongi funtzionatzeko eta eskura dauden aukerak eta enpresen eta pertsonen potentziala baliatzeko. Sistema "elkarren artean lotuta dauden osotasun bat" bada, Euskal Enplegu Sistemak horren alde egin behar du. Eta lan horrek bai pertsoneri eta baita enpresei eragin behar die.

3.1 Gakoa- Enplegu Politika Aktiboen eskubide subjektiboaren aitorpena.

Enplegu politika aktiboek. pertsonen haien neurriari egindako orientazioa eta trebakuntza jasotzeko duten eskubide subjektiboa bermatu behar dute. Hori guzti Enplegu Publikoko Zerbitzuak eskainiko du, prekarietatearen eta langabeziaren aurka borrokatzeko funtsezko baliabidea baita eta baita pertsonen garapen profesionalerako tresna garrantzitsua. Horrez gain, hamarkada honetako erronkei aurre egiteko tresna ere izango da.

Eskubide hori Euskal Autonomia Erkidegoko araudian zehaztuko da. Horrez gain, eskubide hori burutzeko beharrezkoak diren baliabideak ere ezarriko dira, zerbitzu publikoan errealitate bat izan dadin eta erantzun arina eman dadin. Gainera, enplegua galdu duten edo arlo profesionalen garatu nahi duten pertsona eta enpresei konponbide eraginkorrak emango zaizkie.

3.2 Gakoa- Lan merkatuaren aldaketak aurreikusteko eta aldaketa horiei aurre egiteko zerbitzu eta programak diseinatzeko, aztertu, prospektiba landu eta ebaluatzen duen Euskal Enplegu Sistema.

Enpleguaren azterketa eta prospektiba oinarritzekoak dira orokorrean enplegu politiken jarraipena eta ebaluazioa egiteko, bereziki politika aktiboena. Kasu bietan, bereziki garrantzitsuak dira gaur egungo moduko egoeretan, aldaketa ugari denbora tarte txikian gertatzen ari direnean. Horretarako, aurreikuspena baliabide erabilgarria da planifikaziorako.

Euskal Enplegu Sistemak, beraz, aurreikuspena (azterketa eta prospektiba sustatuz) eta ebaluazioa landu beharko ditu erabakiak hartzeko. Azterketa eta prospektiba existitzen diren baliabideak erabiliz burutuko dira, bai publikoak eta baita pribatuak. Horrez gain, enpresa erakundeekin eta eragile sozioekonomikoekin ere lan egingo da, beharrianak eta joerak identifikatzeko metodologiak ezartzeko.

Ebaluazio hori kudeaketa publiko aurreratuaren parte da, baliabide publikoak ahalik eta modu eraginkorrenean erabiltzeko. Bereziki garrantzitsua da kontratazioa bultzatzeko programen benetako eragina neurtzea (gaur egun oso garrantzitsuak dira gure Sisteman), enplegua sortzeko helburua betetzen dela bermatzeko.

3.3 Gakoa- 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 neurria eginez eta "ibilbidea" deritzon prozesuetan lagunduz.

Gaur egungo aukera berdinen orientazioa mantendu beharko da. Era berean, publiko-helburua zabalduko da, lanean ari diren pertsonak ere barnean hartuz, Sistemaren "bezero berriak" izan daitezela, enpresak ere bezero izan daitezkeen moduan.

3.4 Gakoa- Interbentzio ereduak neurria egiten dituen Euskal Enplegu Sistema eta enpresen eta pertsonen beharrei erantzun azkarra ematen diona, langabeziaren kronifikazioa ekiditeko.

Neurria egitea funtsezkoa da interbentzio ereduaren kasuan, horri esker lortzen baitira emaitza onak. Horretarako, beharrezkoa da neurria egindako zerbitzuak sustatzea, giza-talde eta bakoitzaren behar eta ezaugarrietara moldatzen diren zerbitzuak osatuz. Hau da, neurria egindako ibilbideak diseinatzea ahalbidetzen duten interbentzio ereduak behar ditugu. Laguntza eta orientazioa funtsezko elementuak dira enplegu politika aktiboen barruan, pertsonak lana aurkitzeko aukerak ugaritzen baitituzte eta haiek lanean txertatzea errazten baitute.

Gainera, eredu horiek enpresen beharren arabera diseinatu behar dira, horretarako, Euskal Enplegu Sistema enpresa mundura hurbildu behar da. Neurria egite hori enpresen beharrak kontuan hartuta haiei zerbitzuak eta konponbideak emateko ere burutuko da.

Neurria egite horrekin batera, funtsezkoa da erantzun azkarra ematea, bereziki COVID-19aren gisako krisi egoeretan enplegua galtzen duten pertsonen kasuan. Zentzu horretan, beharrezkoa da Globalizazioa Moldatzeko Europako Funtzaren gisako jarduketak indartzea. Izan ere, horrek globalizazioak ondorioz enplegua galtzen duten pertsoneri (esate baterako, enpresa handiak ixtea edo ekoizpena Ebtik kanpora eramatea) edo krisi egoera baten ondorioz galtzen dutenei laguntza eskaintzen die. Era berean, helburu berarekin, enplegu pasabide sektorial berriak diseinatu eta martxan jarri aldaketa horiei aurre egiteko.

3.5- Gobernantza eredu kolaboratibo, azkar eta eraginkorrako 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.

Sistema horrek hainbat printzipio kontuan hartu beharko ditu, baina, batez ere, eraginkorra eta malgua izan beharko du. Bereziki foru eta tokiko erakundeek partekatutako gobernantza baten alde egin beharko du, horretarako, erantzunkidetasun baliabide berriak erabiliz, hitzarmenak, adibidez.

3.6- 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.

Sistema eta bereziki Lanbide, irekiagoa izan beharko da euskal gizartearekin eta biztanleriaren parte hartzea sustatu.

Zeharkako Bektorea: AUKERA BERDINTASUNA, EUSKAL ENPLEGU POLITIKAREN ARDATZ NAGUSIA

Ezin dugu kalitatezko enplegua izateko eskubidea hitz egin, enplegu hori ez badago benetako aukera berdintasuna dagoen toki batean. Kontzeptu ireki bat oinarritzat hartuz osatu behar dugu aukera berdintasuna. Lanean emakume eta gizonen arteko berdintasunetik hasi behar gara, baina beste dimentsio batzuk ere hartu behar ditugu kontuan, hala nola, belaunaldiak, dibertsitate funtzionala eta kultura aniztasuna.

Euskal gazteei haien bizitza eta lanerako baldintza erakargarriak eskaintzen dizkiegun moduan, adinaren gaia kudeatu behar da erakundeetan, “adintasunaren” aurka borrokatu behar da. Horrez gain, dibertsitate funtzionala duten pertsonak eta beste kultura batzuetakoak integratzeko lan egin behar da.

Gainera, aukera berdintasun hori pertsona ororen potentziala ahalik eta gehien baliatzeko aukera gisa jo behar dugu. Gizarte bat ezin baita lehiakorra izan ez baditu bera osatzen duten pertsona guztien gaitasunak elkartu eta baliatzen.

4.1 Gakoa-Laneko lorrean genero berdintasunaren aldeko konpromisoa

Konpromiso hori hainbat alorretan landu behar da: enplegua lortzeko aukera berdintasuna, garapen profesionalerako aukera berdintasuna, lansari berdintasuna eta lan eta familia kontziliaziorako neurrien aukera berdintasuna. Betiere kontuan hartuta giza-talde eta emakume-talde bakoitzaren errealitatea.

4.2 Gakoa- Gazteen kalitatezko enpleguaren sustapena

Gazteek enplegua lortzea erraztu eta kalitatezko enplegua izan dadila bermatu. Gaur egungo lan merkatuko erronka nagusietako bat da. Gazteak izan dira krisi ekonomikoak eta lan merkatuaren aldaketek gehien pairatu dituztenak. Ondorioz, beharrezkoa da haien lanean txertatzea sustatzea zeharkako hainbat jarduketaren bidez, haiek behar duten garapen profesional eta pertsonala izan dezaten.

Beraz, gazteak lanean txertatzeko programak sustatzean datza, hezkuntza mundutik lan mundura pasatzea, trebakuntza eta enplegu aukerak baliatuz eta enplegua lortzea erraztuz enpresen kontratazioaren bidez, lehen lan-esperientzia bultzatuz edota nazioarteko esperientzia lortzeko bekak eskainiz. Era berean, enplegurako trebakuntza eta heziketa dualeko ereduak sustatu behar dira bai unibertsitate alorrean eta baita lanbide heziketan, horiei esker lanean txertatzea errazten baita. Hori guztia, hezkuntza maila baxuagoa duten edo eskola-porrota pairatu duten gazte-taldeak bereziki babestuz.

4.3 Gakoa- “Adintasunaren” eta kultura harresien aurkako borroka

Sexuaren diskriminazioaz gain, adina ere diskriminatzeko arrazoietakoa bat da, zenbat eta nagusiagoa izan, geroz eta zailagoa delako lan merkatuan sartzea. Errealitatea da langabezia arazo larria dela 50 urtetik gorako pertsonen kasuan, haiek berriz lana lortzeko dituzten aukerak asko gutxitzen direlako. Hori ikusita, argi dago beharrezkoa dela “harresi sozial” hori apurtzeko hainbat programa garatzea, pertsona horien ezagutza eta esperientzia gailenduz, haien “birziklapena” sustatuz eta haiek lan munduan duten potentziala guztiz baliatuz.

Bestalde, kultura-harresiak ere arriskutsuak izan daitezke lan munduan, eta horri, lan merkatuak geroz eta inmigrazioaren behar handiagoa duela gehitu behar zaio, gizartea geroz eta zaharkituago dagoelako. Beraz, etorkinen integrazioa bereziki garrantzitsua da, horregatik, integrazio kultural eta soziala sustatzeko estrategiak garatu behar dira, lan ingurune inklusibo eta anitzak sortzeko, egon daitezkeen konfrontazioak ekiditeko eta elkarbizitza eta kohesio soziala bultzatzeko.

4.4 Gakoa- Dibertsitate funtzionala duten pertsonentzat enplegu aukera berdintasuna eta haiek ohiko lan merkatuan txertatzeko baliabideen sustapena

Dibertsitate funtzionala duten pertsona lan merkatuan sartzea euskal gizartearen erronka handienetakoa bat izan da eta aurrera pauso asko eman dira zentzu horretan, batez ere Enplegurako Zentro Bereziei esker. Horiei esker, pertsona horiek haien ezaugarrietara moldatzen diren enpleguak aurki ditzakete eta ohiko lan merkatuan sar daitezke. Izan ere, ohiko merkatuan lan egin behar da dibertsitate funtzionala duten pertsonak bertara sartzea errazteko eta aukera egokiak izateko.

Helburu hori lortzeko, beharrezkoa da pertsona horien gaitasunak balioestea eta gizartean dauden aurreiritziak alde batera uztea, haiek ohiko lan merkatuan sartzeko oztopoak izan daitezkeelako. Zentzu horretan, beharrezkoa da dagoeneko ezarrita dauden neurriak finkatu eta indartzea. Esate baterako, kontratazio publikorako klausula sozialak kontuan hartzea edo 1/2013 Legegintzako Errege Dekretua betetzea. Dekretu horrek dioenez, 50 langiletik gorako enpresetako %2a desgaitasuna duten pertsonak izan beharko lirateke. Hori betetzen dela ziurtatzeko, Lan Ikuskapenak indartu dira azken urteetan. Beste alde batetik, lan orientazioa eta pertsonak laguntzea indartu behar da, baita teknologia berrikuntza eta lanpostuak pertsonen beharretara egokitzea.

4.5- Zaintza sozio-sanitarioaren alorrean, kalitatezko enplegua bermatu

COVID-19ak eragindako osasun krisiak erakutsi digu osasun sektorea funtsezkoa dela, eta, horrekin batera, baita zaintza-ekonomia.

Argi dago prekarietatea handia dagoela, eta baita lan-iruzurra eta sektorearen gutxiespena ere, bereziki lan partikularrean. Azken horren kasuan, sektorean lan egiten duten gehienak emakumeak dira. Hau da, emakumetutako lanbidea da, eta ondorioz, eskubideei, lan baldintzei eta enpleguaren kalitateari dagokionez, arriskuak nabariak dira.

Horrez gain, Euskadiko biztanleria gero eta zaharragoa da, ondorioz, biztanleriaren menpekotasuna gero eta handiagoa izango da. Horregatik, zaintza-zerbitzuen eskaria handituko eta sektore hori indartzea funtsezkoa izango da eskari horri aurre egiteko epe ertain eta laburrean.

Testuinguru horretan, bereziki garrantzitsua da enplegu duina bermatzea sektore horretan, alor horretako langileak profesionaltzat hartuz eta haien lana balioetsiz. Era berean, alor horretako enpleguaren kalitatea hobetzeak genero soldata-arrakala gutxitzen lagundu ahalko luke.

7

PROIEKTU TRAKTOREAK

Proiektu traktoreak

Estrategia-gakoez gain, hainbat proiektu traktore daude eta horiek martxan jartzea lehenesten da ezarritako helburuak betetzeko. Proiektu horiek hautatu dira, bai eragin handikoak direlako edo bai ezarritako helburuetan aurrera egiteko jarduerak barne hartzen dituztelako.

Ondorengo proiektu traktoreak ezarriko dira:

1. Proiektu Traktorea Euskal Enplegu Sistemaren Legea

Lege horren bidez, Euskadik behar dituen kalitatezko enplegu politikak planifikatu eta garatuko dira. Politika horiek enplegu politika aktiboen eskubide subjektiboaren printzipioan azaltzen dira. Beste alor batzuetan, lege horrek ondorengo ezarriko du:

- Euskal Enplegu Sistema osatzen duten eragileak eta horien erlazio-eredua.
- Euskal Enplegu Sistemako zerbitzuak eta pertsona eta eragile onuradunak.
- Euskal Enplegu Sistemaren parte hartze ereduak eta horien planifikazio tresnak.

2. Proiektu Traktorea 4/2011 Legearen erreforma, Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Legea aldatzen duena

Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Legea Euskadi mailan eskubide sozialen alde egin den aurrerapen handienetako bat da.

Hori indarrean hamarkada bat baino gehiago egon ondoren, eguneratu egingo da lan aktibazioarekin eta enplegu politika aktiboekin eta beste sistema batzuekin (politika sozialak, soziosanitarioak, hezkuntza eta osasun politikak...) duen lotura indartuz, onuradunek babes integralagoa eta koordinatuagoa jaso dezaten.

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 nagusitzat joz.
- Enpresentzako Zerbitzuen Zerrenda garatu, enpresak ere Lanbideren “bezero” garrantzitsutzat hartuz.
- Langileei zuzendutako Zerbitzuen Zerrenda garatu, haien trebakuntza eta laguntza indartzeko haien garapen pertsonal eta profesionala sustatzeko.

[4. Proiektu Traktorea Enplegurako Trebakuntzaren Euskal Esparruaren eraldaketa](#)

Enplegurako Trebakuntzaren Euskal Esparruaren eraldaketa, horretarako, sistema propio bat garatuz euskal enpresa eta langileen beharrezanean erantzuteko kalitate, aurreikuspen eta berrikuntza printzipioak aintzat hartuz.

Hori guztia zeregin prospektiboa duten eragile sozialekin lan eginez, Trebakuntza Beharrezanen Prospekzioa eta Hautematea indartzeko.

[5. Proiektu Traktorea Enplegu eta Trebakuntza Plana 3 trantsizio handiak kontuan hartuta](#)

Enplegu eta trebakuntza plan handi baten garapena gure ekonomi sistema pairatzen ari den 3 trantsizioek (teknologiko-digitala, energetiko-klimatikoa eta sozio-sanitarioa) eragindako beharrei aurre egiteko. Helburu nagusia pertsonen beharrezan eta aukera berrietara moldatzeko baliabideak ematea da.

[6. Proiektu Traktorea Erresilientzia programa Enplegua sekore tradizionaletan](#)

Sektore garrantzitsu tradizionaletan trebakuntza eta enplegu programa baten garapena ekonomia berrira moldatzeko. Hau da, sektore horietan lan egiten duten pertsonen aktibazioa, orientazioa, trebakuntza eta enplegua babestu, haien profil profesionalak testuinguru sozioekonomiko berriko beharrezanetara eta aldaketetara moldatzeko.

[7. Proiektu Traktorea COVID-19 talka-plana](#)

COVID-19aren ondorioz galdutako enplegua berreskuratzeko talka-plana. Bereziki egoera horren ondorio latzenak pairatu dituzten giza-taldeak (gazteak eta pertsona nagusiak) eta eskualdeak gailendu.

8. Proiektu Traktorea Euskadiko enplegu-politika aktiboen ebaluazio-sistema

Euskal gizarteak enplegu politika aktiboetan izugarrizko inbertsioa egiten du urtero, beraz, Euskadiko enplegu politika aktiboen ebaluaziorako sistema bat diseinatzea eta ezartzea estrategia-proiektutzat jotzen da.

Sistema horrek ondorengo elementuak kontuan hartzen dituen ebaluazio aurreratu bat bermatu beharko du:

- Erabiltzaileak (pertsonak eta enpresak) eta parte hartzen duten eragileak barnean hartzen dituen 360º-ko ebaluazio bat, Euskideko Elkarrietzeta Sozialaren Mahaian ordezkapena duten eragileen rola bereziki gailenduz.
- Eraginkortasuna eta hainbat zerbitzu eta programaren eragina kontuan hartzen dituen ebaluazioa.
- Jarduerara zuzendutako ebaluazioa.
- Ebaluazio gardena.

8

GOBERNANTZA EREDUA

Gobernantza eredua

Estrategiaren Gobernantza Eredua idatzitako Estrategiatik hori martxan jartzera pasatzeko lantresnatzat hartzen da, estrategia-gakoen eta proiektu traktoreen jarraipena egiteko eta baita amaierako ebaluazioa edota Estrategiaren balantze orokorra egiteko indarraldia bukatzen denean.

Ondorengo hauek dira Gobernantza Eredua helburu nagusiak:

- Estrategiaren ezarpena eta horren eguneratze zehaztea testuinguruaren eboluzioaren eta egindako aurrerapenen arabera.
- Estrategiaren jarraipen eta ebaluazio jarraipen sistematikoa ezarri.
- Estrategiaren ezarpenean, jarraipenean eta ebaluazioan parte hartzeko beharrezkoak diren espazioak zehaztu.
- Ahalik eta kontu-emate gehien ahalbidetu, bai biztanleriak eta baita erakundeetako eragile sozial eta ekonomikoek ezarritako helburu, estrategia-gako eta proiektu traktoreei buruzko beharrezko informazioa izateko.

Estrategia burutzea

Estrategia burutzea, horri dagozkion jarduera eta planekin, Gobernuak zehaztuko du eta jarraipen eta ebaluazio dinamika propioak gehituko ditu. Hasiera batean, Estrategia Planetan banatzea aurreikusten da, 3 eta 4 urteko irungo dutenak eta Estrategiaren indarraldiak zehaztuko dira. 2021-2024 Enplegu Estrategia-Planaren garapenarekin hasiko dira.

Plan horiek 2030 EEEn ezarritako helburuak eta estrategia-gakoak jarraitu beharko dituzte eta bertan adierazitako proiektu traktoreak eta Estrategia eguneratzean sor daitezkeen beste proiektu batzuk burutuko dituzte.

Estrategiaren ebaluazioari dagokionez, tarteko ebaluazioak egitea aurreikusten da, estrategia martxan dagoen bitartean, eta baita bukaeran.

- **TARTEKO EBALUAZIOAK:** tarteko ebaluazioak Estrategian adierazitako Estrategia-Plan bakoitzaren bukaeran egingo dira. Horiek estrategia eguneratzeko balioko dute eta baita hurrengo indarraldiko Estrategia-Plan diseinatzeko.
- **AMAIERAKO EBALUAZIOA:** Estrategiaren indarraldia bukatu ondoren, amaierako ebaluazio bat egingo da horren eraginkortasuna, kudeaketa eta jarraipen egokitasuna eta emaitza eta eraginak ebaluatzeko.

Parte-hartze guneak

Estrategia Euskal Gobernuko Lan eta Enplegu Saitetik kudeatuko da.

Euskadiko Elkarrizketa Sozialaren Mahaia funtsezkoa izango da Estrategiaren gobernantzarako, parte hartzeko eta adostasunerako erakundeen organoa izango da. Horretarako, bilera bereziak edota sakontzeko bilerak egingo dira astero. Horrez gain, egunerokotasunean burutzen diren proiektu eta jardueren jarraipena ere egingo da.

Era berean, Enplegu Foroa euskal enplegu politikarekin lotutako eragileekin biltzeko erabiliko da. Horren funtzioa batez ere alderatzea eta babes teknikoa ematea izango da. Gainera, beharizan bereziak hautemanaz gero, lantalde bereziak sortu ahalko dira. Foroa eskualdeko kudeaketarako erabiltzea ere aukera bat da. Ondorioz, hainbat talde sor daitezke (eskualdeetako enplegu foroak) hori beharrezkoa den eskualdeetan.

Jarraipen eta ebaluazio adierazleen sistematika

Gobernantza Ereduan adierazten da Estrategiaren jarraipen eta ebaluazio sistematika hori indarrean dagoen bitartean. Sistematika hori zenbait jarraipen eta ebaluazio adierazlek osatuko dute Estrategia betetzen dela ziurtatzeko. Horiek Estrategiaren Aginte-Taula izango dira.

Jarraipen eta ebaluazio sistemaren barruan 3 adierazle mota daude:

- TESTUINGURU ADIERAZLEAK: lan merkatuko aldagaien eta Euskadiko beste aldagai sozioekonomiko batzuen jarraipena egitea ahalbidetzen duten adierazle orokorrak.
- JOKAERA ADIERAZLEAK: Estrategian ezarritako helburuak eta estrategia-gakoak betetzeko jarduerak burutzen direla ahalbidetzen duten adierazleak.
- ERAGIN ADIERAZLEAK: estrategian adierazitako ideiekin lotutako jardueren eragina neurtzea ahalbidetzen duten adierazleak.

Orokorrean, adierazleak urtero neurtuko dira.

Adierazle sistema hori irizpide garrantzitsuak, informazioa lortzeko aukera eta Estrategiaren jarraipena eta amaierako ebaluazioa egiteko interesa edo balioa kontuan hartuta diseinatu da.

Horregatik, adierazle zerrenda egoki bat diseinatzen saiatu da, Estrategiaren helburu bakoitzerako garrantzitsuenak aukeratuz.

Jarraipen eta ebaluazio adierazleak

1. Bektorea

**Kalitatezko enplegua
inklusiio soziala eta
giza-garapena
bermatzeko**

- Jarduera-tasa
- Behin-behinekotasun tasa
- Lanaldi partzialaren tasa
- Nahi gabeko partzialtasun tasa
- Urtero lan ikuskapenarekin lotuta egiten diren jarduera kopurua
- Urtero grebak direla eta galtzen diren lanegun kopurua
- Batezbesteko urteko soldata gordina (€) prezio iraunkorrekin
- 90 pertzentil eta 10 pertzenil arteko soldataren balioa
- Lana zuen baina lan istripu baten ondorioz hildako biztanleriaren %
- Lana duen baina lan istripu baten ondorioz bajaran dagoen biztanleriaren %
- Lana duen eta lanaren ondorioz gaixotutako biztanleriaren %
- Lanean dauden eta indarrean dagoen sektore hitzarmen batek babestutako langileen %
- Gizarte ekonomia neurriei esker lana duten langileen %

2. Bektorea:

**Ekoizpen sistemara
moldatzen den
enplegu erresilientea**

- Pertsona langile kopurua
- Langabe kopurua
- Lanbide heziketa edo unibertsitate ikasketak dituen langile kopuruaren %
- Lanbide heziketa baino heziketa maila baxuagoa dituen pertsona kopuruaren %
- Langabeen %a urtero neurrira egindako enplegu-ibilbideetan parte hartzen duena, horien artean daude Euskal Enplegu Sistemak finantzatutako trebakuntza edota enplegu-trebakuntza jarduerak.
- Euskal Enplegu Sistemak finantzatutako formakuntza jardueretan parte hartzen duten pertsona langileen %

3. Bektorea

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

- Neurrira egindako enplegu-ibilbideak egiten dituzten langabeen %
- Euskal Enplegu Sistemak kudeatutako urteko bitartekaritza-tasa
- Euskal Enplegu Sistemak eskainitako zerbitzuekin langabeek urtero duten batezbesteko gogobetetasun-maila
- Euskal Enplegu Sistemak eskainitako zerbitzuekin langileek urtero duten batezbesteko gogobetetasun-maila
- Euskal Enplegu Sistemak eskainitako zerbitzuekin enpresek urtero duten batezbesteko gogobetetasun-maila

Zeharkako bektorea

**Aukera berdintasuna,
euskal enplegu
politikaren
ardatz nagusia**

- Generoaren araberako soldata diferentziala (gizon/emakumezkoaren soldataren %)
- Emakume eta gizonezkoen arteko enplegu tasa diferentziala (ehuneko puntuak)
- Luzaroko langabe tasa
- 25 urtetik beherakoen langabezia tasa
- 50 urtetik gorakoen langabezia tasa
- Dibertsitate funtzionala duten pertsonen langabezia tasa