

**EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAREN ENPLEGU
ESTRATEGIA 2011-2014**

ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIA 2011-2014

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
GAIETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ASUNTOS SOCIALES

AURKIBIDEA

1.- SARRERA	3
2.- ESKUMENA.....	5
3.- IKUSPEGIA	7
3.1. Nondik norakoa	7
3.2. Kontzeptu-esparrua	16
3.3. Egitura logikoa.....	18
4.- KOHERENTZIA ESTRATEGIKOA.....	21
4.1. Europako arloa: Norabide integratuak: Europa 2020.....	23
4.2. Estatuko arloa: Enpleguaren Sistema Nazionalaren garapena	30
4.3. Euskadi: 2007-2010 aldiko Enplegu Planaren Ebaluazioa	33
5.- TESTUINGURU SOZIOEKONOMIKOA	36
6.- NORABIDE INTEGRATUEN PROPOSAMENA.....	53
6.1. Helburu orokorra.....	53
6.2. 1. ardatza: enpresa-lehiakortasuna hobetzea (3i+G).....	57
6.3. 2. ardatza: enplegarritasuna eta moldagarritasuna hobetzea.....	58
6.4. 3. ardatza: gazteen enplegua sustatzea eta hezkuntzatik enplegurako trantsizioa hobetzea	62
6.5. 4. ardatza: Gizarte- eta lurralde-kohesioa sendotzea	63
6.6. 5. ardatza: Enplegurako baliabideen eta zerbitzuen hobekuntza	65
6.7. 6. ardatza: Norabideak kontrolatu eta ebaluatzeko bermea	68
ERANSKINA: ERAGILE ETA SOLASKIDEEN PARTE-HARTZEA.....	69

1. SARRERA

Lanaren Nazioarteko Erakundearen arrazoibidearen ildotik, kalitatezko enplegurik sortzen ez duen hazkunde ekonomiko ez da jasangarria. Eta hori soil-soilik ekonomikoak diren arrazoiak kontuan izanda, hala nola lan-indarraren zati baten lana uztea saihesteko premia edo barne-eskaeraren garapena, baina baita ere diru-sarreraren bilakaera desorekatu iraunkorra gizarte batentzat den mehatxuaren ondoriozko kohesio-arrazoiaren ondorioz. Gizarte-babeseko sistemen iraunkortasuna eta okupazioari loturiko posibilitateak gehitzen baditugu, argi dago "enplegu-estrategiak" izugarritzko garrantzia hartzen duela, erakundeei dagokien lidertza sozialaren barruan.

Ildo horretan, enplegu-politikako tresnen lehen helburua langabezia estrukturalerako joera jakin batzuek indar daitezela saihestea da, horrek kalte nabarmena eragiten baitie kolektibo kalteberenei, eta diru-sarreraren bilakaera orekatuago bat lortzea hazkunde iraunkorreko ereduaren lehen formula gisa. Horrekin batera, funtsezkoa da enplegu-politika egokia lehiakortasun-estrategiaren zati gisa, pertsonen kalifikazioa eta prestasuna hobetuz, produkzio-eskakizunei eta irekitako merkatuen ondoriozko malgutasun-ezaugarriak jarraiki.

Ikuspegi sozial eta ekonomiko horrek formulazio bat eskatzen du "estrategia"-alorrean, gizarte osoarentzat erreferentzia izango dena, esparrurik egokiena ahalbidetuko duen produkzio-sistema garatzeko, eta agente sozial eta ekonomiko guztiak partekaturiko norabideen eta ekintza politiko, sozial eta enpresarialeko helburu erkideen inguruan biltzea ahalbidetuko duena.

Horri jarraiki, "enplegu-estrategiak" jardun-erreferentzia izan behar du gorputz sozial osorako, batez ere eragile sozial eta produktiboentzako, gobernu-jardunera eta baliabide publiko erabilgarrien aplikazio koherentera mugatuko ez dena. Horrenbestez, egokia dirudi enplegu estrategia "norabidetan" zehaztea, partekaturiko helburu orokor eta espezifikoetarako orientazio moduko norabidetan.

Bestalde, norabide estrategiko horiek koherenteak behar dute izan Eusko Jaurlaritzaren lidertza politikoarekin eta erakundeak Euskadiko lan-merkatuaren funtzionamendua hobetzeko duen borondatearekin, erantzun eraginkorra emanaz produkzio-sistema osoaren, enpresen eta langileen premiei, arreta berezia eskainiz langabeei eta gizarteratzeko edo laneratzeko zailtasun handiena duten kolektiboek.

Ildo horretan, legegintzaldi honetako Jaurlaritzaren Plan eta Jarduera Esanguratsuen Egutegia onartu zuen 2010eko apirilaren 13ko Jaurlaritzaren Kontseiluaren Erabakiak, Enplegurako Euskal Estrategia bat lantzea biltzen du, plangintza estrategikoko tresna bakar batean enplegagarritasunaren politika integratu baterako elementu kritiko guztiak gaineratzeko asmoarekin, ikuspuntu organiko eta antolamenduzkotik zein estrategia horretan zehaztu beharreko ekintza eta neurrien helburu nagusien ikuspuntutik begiratuta.

Bestalde, jardun sozioekonomikoek koherenteak behar dute izan gertatzen diren estatuko eta Europako testuinguruarekin, eta lantzen diren uneak berezko dituen inguruabarrekin. Eta hori horrela, estrategia hori lantzea ez dago aparte krisialdi ekonomikoak eta horrek enpleguan izandako ondorioek nabarmen eraginpean hartutako lan-merkatuaren egoeratik, beste errealitate batzuk ere ahaztu gabe, hala nola enpresa-deslokalizazioa, aukerak sortzen eta lehiakortasuna sustatzen duen merkatu globalizatu baten ondorioz; Euskal Autonomia Erkidegoarentzako egikaritzapen-eskumen berriak lortzea, enplegu-politika aktiboen esparruan, lan-eskaintzaren eta -eskariaren arteko bitartekotza eta enplegurako prestakuntza, azken horiek guztiak Estatu osoan lan-merkatua eta enplegu-politika arautzen dituen esparru juridikoaren erreforma sakon batean bilduta.

Testuinguru horretan egin dira Estrategia hau formulatzeko hainbat lan, eragile eta solaskide guztien partaidetzarekin, eta betiere hurrengo urteetarako enplegu-politikaren plangintzan eta kudeaketan hobekuntzako prozesu zorrotz bat bultzatu eta bideratzeko asmoarekin.

2. ESKUMENA

Lehen esan bezala, legegintzaldi honetarako Jaurlaritzaren Plan eta Jardun Esanguratsuen Egutegia onartu zuen 2010eko apirilaren 13ko Jaurlaritzaren Kontseiluaren Erabakiak Enpleguaren Euskal Estrategia bat lantzea gaineratzen du jardun horien artean, eta, legebiltzarraren gomendioei jarraiki, erakundeen arteko ahalik eta babesik handiena lortu behar du.

Lehendakariaren maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretuaren —Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen— 12. artikuluan Lan eta Gizarte Gaietako sailburuari esleitzen zaizkio lan-harremanen alorrean lan-legeria betearazteko eskumenak. Zehazki, enplegu-arloko plangintza estrategikoari buruzko eskumena Plangintza eta Enplegu Sailburuordetzak du esleituta, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren egitura organiko eta funtzionala onartzen duen martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuaren arabera, eta Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuari dagokio Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorreko sail eskudunak finkatzen dituen plangintza estrategikoari eta norabideei jarraitzea, baita enplegu-politikak antolatu eta kudeatzea ere, urriaren 13ko 3/2011 Legearen arabera (2011ko azaroaren 2ko EHAA).

Era berean, Enplegurako Euskal Estrategia diseinatzeaz arduratzen den Plangintzako eta Enplegu Berrikuntzako Zuzendaritzak, zuzendaritzaren eginkizunak arautzen dituen araudiaren arabera (42/2011 Dekretuaren 10. artikulua), estrategia lantzeko tresna tekniko eta metodologikoak prestatu ditu, testuinguru estrategiko eta sozioekonomikoaren ikuspegi eta azterketari buruzko hainbat fasetan, eta beste Sail eta Erakunde batzuen lankidetzak eta partaidetza beharrezkoa izango da, solaskide sozialak eta ekonomikoak barne. Bere ahalmenak erabilita, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak Gizarte Elkarrizketa Mahai bat sortzea eta garatzea bultzatu du, UGT eta CCOO sindikatuen eta Confebask enpresa-erakundearen ordezkaritzarekin, eta solaskide-eginkizunak bete ditu Enpleguaren Euskal Estrategiari dagokionez, elaborazio-fasean gertatu den bezalaxe. Eusko Jaurlaritzaren baitan egin den partaidetza eta solaskidetzako barne-prozesu hori eta solaskide instituzional, sozial eta ekonomikoekin egin den kanpo-prozesu hori aipatzen ditu Estrategia honen “Eragileak eta solaskideak” deitutako Eranskinak. Behin Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak landu ondoren eta bidezko diren txostenak lortu ondoren,

Enplegurako Euskal Estrategia hau Jaurlaritzaren Kontseiluari proposatu zaio, bertan onartzeko.

Kontuan hartzekoa da Jaurlaritzaren Erabakitik (2010eko apirilaren 13a) Estrategia landu zenera arte garatua zela Euskadin enplegu-politikaren plangintza eta kudeaketarako esparru organiko eta funtzional berria, batez ere enplegu-politika aktiboen transferentzia eta Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzu berriaren sorrera tarteko, gaur egun erakunde autonomo administratiboa baita, nortasun juridiko propioarekin, urriaren 13ko 3/2011 Legearen arabera (2011ko azaroaren 2ko EHAA).

3. IKUSPEGIA

Norabideak eta helburuak formulatu aurretik eta ikuspuntu metodologikotik ikusita, formulazio estrategikoaren **hedadura** mugatu behar da, formulazio hori Eusko Jaurlaritzaren berezko esparru organikoari eta Eusko Jaurlaritzak berak kudeatzen dituen programetara soilik zabaltzen den zehazteko, edo, aitzitik, Euskadiko lurralde-esparruko garatzen diren enplegu-politikako jardun guztiak bildu behar ote dituen, Estrategia programa eta neurri guztien erreferentzia-esparru gisa ezarrita, aplikatzen eta kudeatzen dituen Administrazioa edo organoa edozein izanda ere.

Era berean, Estrategiari begira "enplegu-politikatzat" zer ulertuko den **kontzeptu-esparrua** mugatu behar da, hori horrela, programak eta etorkizuneko neurriak identifikatzea ahalbidetuko duen esparru operatiboa ezarrita.

Azkenik, **Estrategiaren egitura logiko bat** artikulatu behar da, ardatz handiak ezarrita eta, horietatik abiatuta, Norabideak eta horien helburu nagusiak.

3.1 NONDIK NORAKOA

Estrategia hau Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu-politikaren elementu kritikoaren erreferentzia gisa eratu da, eta, beraz, enplegu-politikaren eragile publiko eta pribatu guztien erreferentzia gisa. Ildo horretan, Estrategiaren hasierako aukera da dagokion hedadurak egungo esparru organiko eta eskumen-esparrua biltzeaz gain enplegu-politikak biltzen dituen jardun guztietara zabaltzea (ondoren aipatuko dugun kontzeptu-esparrua) administrazio, organo edo erakunde publiko edo pribatu guztien erreferentzia estrategiko bihurtuta. Horrela, formulazio estrategikoa aldeztu aurreko urratsa da ikuspegi sistemiko bat hartzeko, epe ertainera Euskadin Enplegu Sistema bat sortu eta garatzea ahalbidetuko duena, non modu koordinatuan eta elkarlanean uztartuko diren lurralde-esparru horretako enplegu-politikan parte hartzen duten eragile guztiak, printzipio, irizpide eta helburu erkideen pean.

Nolabait esateko, hedaduraren ikuspegi hori da hobe-hobekien egokitzen zaiona "estrategiaren" kontzeptuari, eta horri esker bereiz daitezke "enplegu-estrategia" bat eta "enplegu-plan" bat edo neurri edo programen multzo bat, gutxi-asko zehaztutakoa.

Gainera, hedadura horrek, “estrategiaren” kontzeptuarekin hobeto uztartzeaz gain, konpondu egiten ditu etorkizunean esparru juridikoan edo eskumen-esparruan izan daitezkeen aldaketak, dagokion erabilgarritasuna eta iraunkortasuna ziurtatuz.

Era berean, Norabideetarako aurreikusitako nondik norakoa bat dator Jaurlaritzaren Kontseiluak 2010eko apirilaren 13an legegintzaldi honetarako Jaurlaritzaren Plan eta Jardun Esanguratsuen Egutegia onartzeko hartutako Erabakian adierazitako konpromisoekin, bertan helburu nagusi gisa ezartzen baitzen “enplegu egonkorra eta kalitatezkoa defendatu eta sustatzea, euskal biztanleen bizi kalitatea hobetzeko eta bazterkerien aurka borrokatzeko”, baita “langabezia-tasa murrizten eta egungo krisialdi ekonomikoko egoera gainditzen laguntzen duten strategiak garatzea, lanpostuei eustera eta berriak sortzera bideratutako jardun berriak sustatuz”.

Norabide estrategikoak formulatzea ez da, inola ere, arau juridiko bat, eta ez ditu mugatu nahi ez antolatzeko autonomiari lotutako ahalmenak, ez ezein administrazio edo organo jakinen ekintzarako ahalmenak. Hori horrela, Norabideen helburua ez da inola ere Euskadiko esparruan diharduten enplegu-politikaren eragile guztien autonomia edo jardunak mugatzea, baina erreferentzia erkide bihurtu nahi dira norabide horiek, eurentzat lehentasunak eta helburu orokorrak zehazten dituen erreferentzia. Era berean, Enpleguaren Europar Estrategiak ez ditu Batasuneko Estatu kideen estatu-, eskualde- edo toki-arloko eskumenak mugatzen, baina lehentasun eta helburu handiak identifikatzen dituen erreferentzia da, eta horien arabera, eragile guztientzako (sektorekoak, lurraldekoak, publikoak, pribatuak) jardun-jarraibideak proposatzen edo ezartzen ditu lurralde-esparru guztian (Europa) eta kontzeptu-esparru guztian (enplegua).

Izan ere, Enplegu Estrategia aldeztetik eta erreferentzia gisa lantzen da legegintzaldian aurreikusitako arau-jardun guztietarako, bereziki Enpleguaren Euskal Legea eta Bizitza osoko Ikaskuntzaren Legea, biak ere proiektu-fasean eta Legegintza Egutegian aurreikusitakoak.

Ildo horretan, nabaria da Norabide batzuen aplikazio praktikoa eta formulatzen diren helburuen lorpenak esanbidezko arau-garapena behar dutela, eta hori horrela, Enpleguaren Euskal Legea eta Bizitza Osoko Ikaskuntzaren Legea, besteak beste, Estrategiaren tresna bideratzaileak izango dira, eta Estrategiarekin berarekin jarduten dute

arau-elementu gisa eta, horrenbestez, nahitaez betetzekoak, zehaztekoak eta garatzekoak.

Ildo horretan, **plangintza estrategikoko mailan**, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren egitura organiko eta funtzionala onartzen duten martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuak Plangintza eta Enplegu Sailburuordetzari esleitzen dio enplegu- eta prestakuntza-politiken plangintza estrategikoa eta gizarte-bazterkeriaren aurkako borrokaren esparruan jarduten duten erakunde publiko eta pribatuen diru-sarrerak bermatzeko politiken plangintza eta koordinazioa. Era berean, 10. artikuluan Plangintzako eta Enplegu Berrikuntzako Zuzendaritzari esleitzen dio *“Enplegurako Euskal Estrategiaren diseinua eta ezarpena zuzentzea, haren inplementazioa ebaluatuz eta haren emaitzak ikertuz”*.

Bestalde, **norabide estrategikoen egikaritzapen-maila operatiboan**, Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzua, urriaren 13ko 3/2011 Legearen arabera (2011ko azaroaren 2ko EHAA) nortasun juridiko propioa duen erakunde autonomo administratibo gisa eraturta geratzen da, eta bere helburuen artean dago “enplegu egonkor eta kalitaterako eskubidearen garapen osoari laguntzea, eta langileen enplegarritasuna bermatzen lagunduko duen lan-merkatuaren garapenaren alde lan egitea, eta enpresaren eskakizunei egokitutako langileen beharrianak asetzea, bai eta gizartearen eta lurraldearen kohesioari laguntzea, betiere esleitzen zaizkion enplegu-politiken eta lan-legeria betearazteko politiken kudeaketaren bidez”.

Adierazitako helburuekin koherentziaz jardunez, Lanbidek bere gain hartzen ditu enpleguaren, enplegurako prestakuntzaren eta laneratzearen alorreko politiken antolaketa- eta kudeaketa-funtzioak, urriaren 13ko 3/2011 Legearen 3. artikuluen arabera, eta horien artean honako hauek nabarmentzen dira Enplegurako Estrategia honen norabideen egikaritzearekin hertsiki loturik daudelako:

- a) Euskal Autonomia Erkidegoaren eskumenekoak diren enpleguaren, enplegurako prestakuntzaren eta laneratzearen alorreko politika publikoen antolamendu eta plangintza orokorra, sektoriala eta lurraldekoa proposatzea.
- b) Enplegurako, enplegurako prestakuntzarako eta autoenplegua sustatzeko eta enpresak sortzeko programak kudeatzea.

- c) Ekonomia sozialeko programak ezartzea enplegu egonkorra sortzeko.
- d) Enplegua sortzen duten tokiko ekimenei laguntzeko programak diseinatzea, enplegurako tokiko itunen garapena bultzatuz tokiko erakundeekin lankidetzan.

Era berean, aipatu 3/2011 Legearen 7. artikulua ezartzen du Administrazio Kontseilu bat sortu behar dela Lanbideren gobernu-organo goren gisa, hamabost kidez osatua, Administrazioaren, erakunde sindikal eta enpresa-erakunde ordezkagarrienen arteko izaera hirukoa eta paritarioari eutsiz, honako osaera honen arabera:

- a) Presidentea: enpleguaren alorrean eskuduna den sailaren pertsona titularra.
- b) Presidenteordea: enpleguaren alorrean eskuduna den sailburuordetzaren pertsona titularra.
- c) Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuko zuzendari nagusia.
- d) Bi kide, zeinak Eusko Jaurlaritzak izendatuko baititu eta, hala badagokio, kargutik kendu, enpleguaren arloan eskuduna den sailak proposatuta.
- e) Bost kide, Euskadin ordezkariarik handiena duten sindikatuen ordezkari gisa.
- f) Bost kide, Euskadin ordezkariarik handiena duten sektore arteko enpresa-erakundeen ordezkari gisa.

3/2011 Legearen 8. artikulua arabera, Administrazio Kontseiluari dagokio, beste hainbat eginkizunen artean “erakundearen plan orokorrak eta jarduera-programak onartzea” (b letra) “Enplegu Plana diseinatu, onartu, jarraipena egin eta ebaluatzea” (c letra) eta “Enplegurako Prestakuntza Plana diseinatu, onartu, jarraipena egin eta ebaluatzea” (d letra).

Beraz, jardunak eta neurriak zehaztearen ikuspuntutik, Enplegurako Euskal Estrategiak garapen operatiboa izango du Lanbideren urteko plan operatiboen bitartez (Enplegu Plana eta Enplegu Prestakuntzarako Plana), enplegu-politikak antolatu eta kudeatzeaz arduratzen den organoa baita. Urteko plangintza operatibo horri aurrekontu-partidak lotuko zaizkio, definitzen diren programa eta jardun zehatzekin.

Aipatu beharra dago estrategiak hainbat helburu planteatzen dituela, Lanbidez bestelako organoek, zehazki Hezkuntza eta Industria Sailek, zehaztu eta egikaritu behar dituzten

jardun, programa eta neurrien bitartez bete behar direnak. Kasu horretan, Enplegu Estrategiaren helburuei lotutako neurrien eta jardunen zehaztapena eraginpeko Sail bakoitzaren urteko programa operatibo batean formulatuko da.

Estrategiaren kontrol eta jarraipen operatiboa errazteko Enplegu Politikako Plan Operatibo bat egingo da, euskal estrategia hau operatiboki zehaztu beharra betez.

Beraz, programak eta neurriak zehazteko xedez, Enplegu Politikako Urteko Plana strategiaren garapen operatiborako oinarritzko tresna izango da. Plan horretan enplegu-politikako jardun bereziak barne hartuko dira, adibidez 2012rako “Enpleguaren aldeko Konpromisoa”, eta beste Sail batzuen jardunak eta neurriak barne har ditzake, strategiak markatutako helburuak lortzen eta betetzen laguntzen dutelako. Era berean, Enplegu Politikako Urteko Planak programen eta neurrien jarraipena egiteko beharrezko adierazleak zehaztuko ditu, enpleguari buruzko 56/2003 Legearen 4 hir. artikulua idazkuntza berriak aurreikusten duen bezala.

Estrategiaren garapen operatiboan Jaurlaritzako eragileak integratzeko eginkizuna egin dezakeen organorik ez dagoenez, komenigarria dirudi Sailen arteko Batzorde baten eraketa aurreikustea, Gizarte Gaietako Sailaren, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren, Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismo Sailaren eta Gazteriaren Zuzendaritza nagusiaren urteko plan eta programa operatiboen jarraipena egin dezan. Organo hori arduratuko da sailen arteko koordinazioaz, eta horren koordinazioa Plangintza eta Enplegu Sailburuordetzari egokituko zaio, eta hori arduratuko da enplegu- eta prestakuntza-politiken plangintza estrategikoaz, eta gizarte-bazterkeriaren aurkako borrokaren eremuan jarduten duten erakunde publikoek diru-sarrerak bermatzeko garatzen dituzten politiken plangintza eta koordinazioaz.

Estrategiaren elaborazio-proiektuan kontuan hartu beharreko beste alderdi bat enplegu-politikaren **lurralde-kudeaketako** ezaugarriena da, kontzeptu-esparruari dagokion idatz-zatian definituko denari jarraiki. Estrategiak eta haren Norabideak zehatzeko oinarritzko eskualde-egitura bat eskatzen dute aldez aurretik, etorkizuneko aplikazioan eta Euskadiko Enplegu Zerbitzu Publikoaren zabalkuntzaren dimentsionamenduan ageriko dena, tresna operatibo gisa, dagokion bulego-sarea berrikusteari zein lurraldean jarduten duten beste eragile batzuekin harremanak izateko irizpideei dagokienez.

lido horretan, funtsezkoa da Norabide estrategikoen hedaduran kontuan hartzea **toki-administrazioen** papera, hasieratik onartuz enplegu-estrategia berriaren ondoriozko neurri eta jardunak malgutzeko premia, Euskadiren lurralde-aniztasunak eskatzen duen zirkunstantzia eta lehentasunetarako egokitzapen handiagoa ahalbidetzeko, baita sendotutako toki- eta lurralde-eiteen jardun-dinamika ere. Norabide estrategiko guztiek lurralderako egokitzapenarekin izan beharreko koherentzia jardun-ildo jakin bat eskatuko du, tokiko autonomiaren errespetuan, partaidetzan, lankidetzan eta helburu eta bitartekoen plangintza integratuan oinarritutakoa.

Era berean, enplegu-politikaren definizioak eta kudeaketak **enpresen** paper garrantzitsua hartu behar dute kontuan betiere, enplegua ematen dutelako eta zerbitzuak eskatzen dituztelako, batez ere enplegurako bitartekaritza eta prestakuntza. Arrazoi horregatik, Norabide estrategikoen enprekin izan beharreko harremana gaineratzeko premiari erantzungo diote, horiek enplegu-politikaren eragile nagusitzat onetsita, eta parte har dezaten dagozkion ildoak ezarriz, eta hori horrela, Euskadiko etorkizuneko Enplegu Zerbitzu Publikoaren eta haren lurralde-esparruko enpresen arteko harreman elementu nuklear eta bereizgarria bihurtuko da enplegu-zerbitzu publikoen formulazio tradizionalarekiko.

Norabideen formulazioak kontuan hartzen du badirela neurrien eta prestakuntza- eta enplegu-programen definizioan eta aplikazioan esperientzia duten izaera juridiko desberdineko berriazko erakundeak. Erakunde laguntzaile horiek, lehentasunezko arretako kolektiboen ikuspuntutik dela, aplikatzekoa den programa edo neurri motaren ikuspuntutik dela, enplegu-estrategia modu eraginkorragoan aplikatzea ahalbidetuko dute sare moduan parte hartuta. Horretako, Norabideek agente eta maila ugari biltzen dituen Estrategia bat artikulatzeko ahalmena biltzen dute beren formulazioan, lehentasunak eta irizpide globalak definitzen duten bokazioa aparte utzi gabe. Horrela, zailtasun bereziak dituzten kolektiboek lan-merkatuan sartzeko eta bertan jarraitzeko dituzten oztopoak murrizten eta ezabatzen diharduten erakundeekin lankidetzan bultzatzen eta indartzen jarraitu ahal izango da; horien artean bereziki aipagarria da desgaitasunak dituzten pertsonen eta gizarte-bazterkeriako arriskuan dauden pertsonak, baina ahaztu gabe prestakuntza-defizita dutenak, emakumeak, luzaroko langabeak, 45 urtetik gorakoak edo une bakoitzean arreta berezia jaso behar dutenak. Esparru horretan garrantzitsua da

Enplegu Zentro Bereziak desgaitasunak dituzten pertsonekin betetzen ari diren eginkizuna, enplegu arrunterako nahiz babesturako sarbidea errazteko borrokan.

Estrategia lantzeko, era berean, hainbat tresna kontuan izan dira, Jaurlaritzaren erakundeen barne-funtzionamenduan aplikatzekoak direnak eta dokumentu honetan bildutako hainbat norabide eta helburu betetzeko elementu baliagarri gisa diharduten praktika jakin batzuen aplikazioa errazten eta sustatzen dutenak. Aipatzekoa da **Jaurlaritzaren Kontseiluaren 2008ko apirilaren 29ko Erabakia**, “Autonomia Erkidegoaren Administrazioaren eta haren sektore publikoaren kontratazioan gizarte- eta ingurumen-irizpideak eta beste zenbait politika publiko sartzeari buruzkoa”, eta gizarte bazterkeriaren –horren adierazpen guztietan– aurka borrokatu nahi du eta desgaitasunak dituzten edo enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen laneratzea bultzatu nahi du, bazterkeria-arriskua murrizten lagunduz.

Dokumentu hau idazterakoan, ez dira ahaztu Euskadin gizonen eta emakumeen artean enplegua lortzeko benetako berdintasuna lortzeko oraindik ere lan-merkatuan dauden desberdintasunak. Eta ildo horretan lehentasunezko zatia jo da esparru horretan jardutea, genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna eta ekintza positiboko neurrien aplikazioa bultzatuz, enpleguaren esparruan gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna lortzeko bidean jarraitzeko.

Azkenik, azpimarratzekoa da Estrategia lantzeko kontuan izan direla Euskadiko lan-merkatuaren ezaugarri bereziak, eta lan-merkatuaren aldagaien helburu gainditzailak lortzeko xedez, garapenik handiena duten Europako eskualdeen adierazleekin egindako konparazioak kontuan izan dira, baita enplegagarritasuna, gizarte-kohesioa eta enplegu-sorkuntza hobetzeari dagokionez emaitza positiboak ematen ari diren enplegu-politika aktiboen funtzionamendu-ereduak ere.

Era berean, Enplegu Estrategiak bere Norabideen artean biltzen du helburuen betetze-mailaren ebaluazio- eta jarraipen-sistema bat ezartzeko eta bermatzeko premia (6. Norabidea), eta horrek sailen edota erakundeen arteko koordinaziorako berariazko organo, foro edo guneak sortu ahal izateari buruzko erabakia eskatzen du. Horrela zegoen aurreikusia, posibilitate gisa, 2010eko apirilaren 13ko Jaurlaritzaren Kontseiluak onartutako Planen Egutegia (14. fitxaren 4. idatz-zatia), jarraipenaren eta ebaluazioaren koordinazioa zein Estrategia lantzeko lankidetzaren ereduak ziurtatzeko.

lido horretan, Estrategia honen ezaugarriak, bere eragileei eta solaskideei dagokienez, baita bere bi plangintza-mailek ere (estrategikoa eta operatiboa), argitu beharra eskatzen dute estrategiaren ebaluazioari eta jarraipena egiteari dagokienez.

Eusko Legebiltzarrari, Jaurlaritzaren Kontseiluari eta lanbideren Administrazio Kontseiluari beren Urteko Planen ebaluazioari buruz dagozkien eskumenak eta kontrol-esleipenak bazter utzita. Barne-ikuspuntutik, Estrategiaren ebaluazioa eta jarraipena egitea Plangintzako eta Enplegu Berrikuntzako Zuzendaritzari dagokio, Sailaren Egitura Organikoari buruzko Dekretuaren arabera zuzendaritza horrek baitu eskumena “Enplegurako Euskal Estrategiaren diseinua eta ezarpena zuzentzeko, haren inplementazioa ebaluatuz eta haren emaitzak ikertuz”.

Enpleguaren Espainiako Estrategiak Enpleguko Konferentzia Sektorialari eta Enpleguko Sistema Nazionalaren Kontseiluari, organo horietan Eusko Jaurlaritza ordezkaturik egonik, esleitzen die Estrategia horren ebaluazioa eta jarraipena, Enpleguko Espainiako Estrategiarekin osagarria den heinean.

Aurrekoa hala izanik, barne-lankidetzaren eta erakundeen arteko lankidetzaren ikuspuntutik nahiz Estrategiaren garapen operatiboaren eta haren jarraipen eta kontrolaren ikuspuntutik, Estrategiaren apustua da bere operatibotasuna ziurtatzeko organo, foro edo gune berrien sorkuntza ez proposatzea, Enplegu Politikaren Urteko Planaren jarraipena egiteko Sailen arteko Batzordea salbu. Horrez gain, bere apustua da Estrategiaren ebaluazioan eta betetze-mailan inplikaturik egon behar duten sail, organo, erakunde eta eragile guztiek informazioa lortzeko mekanismoak ezartzea.

Horrela, Enpleguaren Euskal Estrategiak propiotzat hartzen du sinplifikazio organikoko borondate hori, bikoiztasuna eta eginkizunetako gainjartzea saihestuz, eta ahal den neurrian aprobetxatuz aurretik bazeuden koordinazio- eta partaidetza-organok, sailen zein gizartearen eta erakundeen alorrean, baina ezin da bazter utzi beste aukera bat, hau da: lehendik zegoen organo bakoitzak beste erakunde batzuen parte-hartze puntuala behar izatea markatu diren helburuen ebaluazioa eta jarraipena egiteko.

Azkenik, denboraren ikuspuntutik, Estrategia 2011-2014 aldirako ezartzen da, Europa- eta Espainia-mailan indarrean dauden esparru estrategikoekiko koherentziari eusteko:

Europako 2010-2014ko Enplegu Norabideak (2010-2014) eta Espainiako 2012-2014rako Enplegu Estrategia.

3.2 KONTZEPTU ESPARRUA

Irizpide bat hartzea Norabideen —eta, horrenbestez, enplegu-estrategiaren— hedadurari dagokionez, ez da nahikoa kontzeptu-esparruari buruzko irizpide bat hartzearekin osatzen ez bada.

Azalekoa irudi lezake kontzeptu-esparruaren mugaketa hori jada helburu gisa ezarri denean "enplegu" norabide estrategikoen formulazioa. Baina, praktikan, behar bezala definitu ezean, norabide horiek lantzea ia ezinezkoa ere gerta liteke, "enplegua" gai izugarri konplexua eta zeharkakoa baita, hain zuzen ere.

Behar bezala azaltzeko, aski litzateke adieraztea "enplegu-estrategia" batek hainbat politika-arlotako —hala nola ekonomikoa, sektoriala (industria-, nekazaritza- eta arrantza-politikakoa), azpiegiturei buruzkoa, energetikoa eta abar— erabakiak bildu ahalko lituzkeela, kontuan izanda enplegua aldagai konplexua dela, baina zuzenean loturikoa produkzio-sistemaren eraginkortasunarekin eta, horrenbestez, enplegua atxiki eta sortzeko ahalmenarekin. Era berean, ikuspegi sozialenetik begiratuta, politikak eta, horrenbestez, "enplegu-estrategiak" politika pasiboen multzo osoa bildu ahalko luke. Eta, enplegarritasunaren ikuspegitik begiratuta, edozein ikaskuntzak lanbide-gaitasunaren gain nolabaiteko eragina duenez, eta, zalantzarik gabe, halaxe du ere lanbide-etorkizuna eta enplegua baliatzeko aukera larriki baldintzatzen duten oinarriko gaitasun instrumentalak ematen dituen derrigorrezko hezkuntzak, hezkuntza-sistemarentzako proposamen estrategikoak barnean hartzea justifikatu ahalko litzateke, baita lehen edo bigarren mailetan ere.

Baina argi dago zentzu hertsian gaitasun sozio-laboralak gainditzen dituen ikuspegi horietako edozeinek Enplegu Estrategiaren eta haren Norabideen hedadura planteatzera behartuko luke, eta zaildu egingo luke 2010-2014 aldirako Europako Norabideen testuinguru estrategikoarekin eta urriaren 31ko 1542/2011 Errege dekretuaren bidez (azaroaren 19ko BOE) onartutako Enpleguaren Espainiar Estrategiarekin izan beharreko harremana, azken horren edukia enplegarritasuna eta enplegu-politika aktiboen

hobekuntzarako presakako neurriei buruzko otsailaren 18ko 3/2011 Errege Lege Dekretuan mugatuta dagoelarik.

Hori dela-eta, hasteko, ezinbestekoa da Estrategia eta haren Norabideak mugatzea "enplegu-politikako" kontzeptu zorrotzera, enplegarritasun-politikara (gizarteratzea eta laneratzea), besteren kontura zein norberarenean, lanbide-prestakuntza politikara (enplegurako lanbide-heziketa) eta lan-merkatuko erakundeen funtzionamendu-politikara mugatuta, batez ere enpleguko eskaintzaren eta eskariaren arteko doikuntza-prozesuen hobekuntzari dagokionez: orientazioa, enplegu-ibilbidea, bitartekotza.

Ikuspuntu organikotik eta antolamenduzkotik begiratuta ere "enplegu-politika" da —eta, horrenbestez, Norabide horien xede— arestian adierazitako politikak aplikatzea ahalbidetzen duten administrazio-tresna eta herritarrentzako zerbitzu-tresna guztiak hobetzea eta modernizatzea, baita helburu horiei zuzendutako jardunak egiten dituzten eragile publiko eta pribatu guztien koordinazioa ere.

Kontzeptuzko ikuspuntutik begiratuta, Norabideen esparrua Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren eskumen-esparrura asimilatzea da aukera, batez ere sailari dagokion Enplegu Zerbitzu Publiko berriaren gidaritzaren eginkizunean, zuzeneko zein zeharkako kudeaketan, baita harremanak dituen erakunde publiko edo pribatu horien gai horietako jardun-esparrura ere, erkideak eta partekatuak beharko luketen helburu estrategikoak lortzeko.

Dena den, Norabideen eraginkortasunak produkzio-sistemen eta giza kapitalean eragin duten beste politika eta plangintza estrategikoko beste esparru batzuen koherentzia eskatzen du, horiek funtsezko elementuak baitira helburuak lortzeko enpleguaren alorrean. Bereziki, Euskadiko **Lanbide Heziketako III. Planaren eta 2010-2013 aldiko Enpresa Lehiakortasuneko Planaren** ondoriozkoak. Ere berean, beste plangintza-esparru sektorial batzuk ere hartu behar dituzte kontuan, kolektibo beraren gaineko helburuak dituztelako Enplegu Estrategiarekiko koherentzia eskatzen dutenak, hala nola **III. Gazte Planaren** kasua. Hori dela-eta, enplegu-alorreko Norabide estrategikoek beste plangintza-esparru horien helburu erkideak gaineratzen dituzte.

Era berean, Enpleguaren Euskal Estrategiarekin formulatzen den enplegu-politikako kontzeptu-mugaketak gizarte-prestazioko programa eta neurriak biltzen ditu, betiere gizarteratzerara eta laneratzerara orientatzen badira. **Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren**

kasuan, errenta-transferentziak ekarrita ere, jarduera-konpromisoa ere badakarrelako eta, horrenbestez, enplegarritasun-zerbitzuak baliatzeko aukera eta enplegu bat lortzeko azken helburua, pertsona bakoitzaren administrazio-egoeraren ondorioz izan litezkeen salbuespenak ere kontuan izanda. Hori dela-eta, Norabideen formulazioak **Gizarteratze Aktiboko Euskal Planaren** plangintza-esparruarekin duen harremana ere izan du kontuan; planak, arretako lehentasunezko ardatz gisa, lana eta familia bateratzeko neurrien aplikazioa barne hartuko du.

Laburbilduta, Norabidea horien hedadura eta kontzeptu-esparrua, arau-ikuspuntua horretatik begiratuta, enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen aplikazio-esparruarekin uztartzen da, bereziki Enpleguaren Espainiar Estrategiarekin, enplegarritasuna eta enplegu-politika aktiboen hobekuntzarako presakako neurriei buruzko otsailaren 18ko 3/2011 Errege Lege Dekretuak gaineratutakoarekin.

3.3 EGITURA LOGIKOA

Estrategiaren elaborazio-proiektuaren plangintzak eta partaidetza-prozesuen antolakuntzak dagokien elaborazioan eta abiaraztean "ardatzen" oinarritzko identifikazio bat behar du, haren edukia eta egitura mugatuko dutenak eta partaidetza-prozesua bideratuko dutenak. Aurreko idatz-zatiekiko koherentziaz jokatzuz ezarri dira "ardatz" horiek eta, horrenbestez, honako irizpide hauei erantzuten diete:

- ✓ Lehen maila estrategikoaren ikuspegia errespetatzea, ardatz bakoitzerako helburu handiak identifikatzea ahalbidetzen baitute, eta akzio eta neurrien etorkizuneko definizioa orientatzen dutelako;
- ✓ Ardatz bakoitzaren helburuen lortze-mailaren etorkizuneko neurketak bideratzea;
- ✓ Euskadiko esparruan diharduen edozein Administrazio edo erakunderen ekintza eta neurriak barnean hartzeko aukera ahalbidetzea, "Hedadura" idatz-zatian adierazitakoari jarraiki, eta betiere Norabideen helburu berak badira;
- ✓ Enplegu-alorrean posible diren jardun guztiak barnean hartzeko aukera ahalbidetzea, deskribaturiko kontzeptu-esparruaren arabera;
- ✓ Egungo edo etorkizuneko ekintza eta neurrien integrazioa ahalbidetzea;

- ✓ Enplegu-politiken antolamendu-irizpide ohikoena errespetatzea, Europa osoari (Europar Estrategia) edo estatuari (politika aktiboei buruzko estutako legeria eta abar) gagozkiela, beste plangintza esparru batzuen ondoriozko helburuak kokatzea errazagoa izan dadin, eta beste lurralde batzuekin aldaketak egiteko.

Aurrekoaren arabera, Estrategiaren formulazioa sei ardatz handitan bildutako Norabideetan egituratzen da, maila primarioan eta metodologiari gagozkiola betiere:

- ✓ **1. ardatza: Enpresa-lehiakortasuna hobetzea (I+B+N+G)**, enpresa-nazioartekotzea sustatzeari loturako neurriak garatzeko helburuak, eta inbertsioak eta talentua erakartzea eta enpresa-lankidetzak bultzatuko duen ekonomia ireki eta erakargarria sustatzeko helburu guztiak biltzen dituen.
- ✓ **2. ardatza- Enplegarritasuna eta moldagarritasuna hobetzea**, gizarteratzeko edo laneratzeko enplegu-politika aktiboko neurri eta programa guztiak biltzen dituen, baita enplegarritasunaren hobekuntza-ekintza guztiak ere ikaskuntza-prozesuen ondoriozko lanbide-gaitasunaren hazkundearen bidez, kalifikazioen eta lanbide-heziketaren ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoaren esparruarekin eta Euskadiko Lanbide Heziketako III. Planaren arabera.
- ✓ **3. ardatza- Gazteen enplegua sustatzea eta hezkuntza-enplegu trantsizioa hobetzea**, pertsona horiek lan-merkatuan sartzea bultzatzen duten neurri eta jardunak biltzen dituen, arretako lehentasunezko talde gisa.
- ✓ **4. ardatza- Gizarte- eta lurralde-kohesioa sendotzea**, kalteberatasun handieneko arreta pertsonalizatua bultzatzen duten neurri eta jardun guztiak barnean hartzen dituzten, lan-merkatu arruntean sartzea bultzatu eta ahalbidetuko duten laguntza-tresnak bermatuz.
- ✓ **5. ardatza- Enplegurako baliabideen eta zerbitzuen hobekuntza**, neurri eta jardun organiko, antolamenduzko, teknologiko, azpiegiturazko, prestakuntzako eta lanbide-gaitasunaren hobekuntzakoak eta abar barnean hartzeko, eta horien inpaktu positiboa espero da erabiltzaileentzako zerbitzuen kalitatean, efikazian eta eraginkortasunean, dela zuzenean, dela erakunde laguntzaileen

bidez, horiek zentzu zabalean hartuta, enplegu-politikako beste eragile batzuen gisara: gizarte-agentek, tokiko administrazioak, enplegu-politikan parte hartzen duten erakundeak eta, berariaz, enpresak.

- ✓ **6. ardatza- Norabideak kontrolatu eta ebaluatzeko bermea**, definituriko helburu bakoitzaren betetzeari lotutako politika aktiboek lortzen duten efikazia-eta eraginkortasun-maila ebaluatzeko joerak biltzen dituen.

Sei ardatz horiei, deskribatutakoaren arabera kontzeptu-esparruarekin uztartzen direnei, beste ikuspegi osagarri batzuk gaineratu zaizkie etorkizuneko enplegu-estrategiaren ikuskera zabalagoa ahalbidetzeko, bereziki lehiakortasun-politikari dagokionez.

4. KOHERENTZIA ESTRATEGIKOA

Ikuspegi estrategikorako oinarritzko irizpideak ezarritakoan, testuinguru-elementuak identifikatu behar dira, Norabideak formulatzeko unean kontuan hartu beharrekoak, ikuspegiarekiko modu koherentean betiere. Ildo horretan, maila edo arlo-politiko eta lurralde-arlo guztietatik (Europa, estatua, autonomia-erkidegoa) enpleguaren gain jarduten duten plangintza estrategikoko esparruak berrikusi eta integratu behar dira. Eta ez soilik gogoeta estrategikoaren ikuspegitik, baita maila bakoitzarekin lotzen diren finantzaketa-iturrien osagarritasuna etorkizunean ziurtatzeko: funts estrukturalak eta Europako Erkidegokoak, eta horien artean, Europako Gizarte Funtsa eta Globalizaziora Egokitzeko Europako Funtsa (GEEF), Estatuaren funts finalistak eta Autonomia Erkidegoaren funts propioak.

Irizpide horri jarraiki, eta metodologiari buruzko idatz-zatian azaldutakoaren arabera, erreferentziazko balioa duten eta izaera desberdinekoak diren zenbait **tresna** kontuan hartu dira Estrategiaren formulazioan, baina nolabaiteko koherentzia-maila ziurtatu behar da horiekiko:

- 2009ko maiatzaren 9ko lehendakariaren inbestidura-hitzaldia, bereziki enpleguaren erabateko beherakadaren aurkako borrokaren aipua, hori izango baita Jaurlaritzaren jardun-ardatzetako bat, politika aktibo zein aringarrien bidez.
- Lehendakariak 2011ko irailaren 29an Eusko Legebiltzarraren aurrean Politika Orokorrerako Osoko Bilkuran eman zuen hitzaldia, bereziki une honetan euskal gizartearen “lehentasun” nagusia enplegua dela adieraziz, enpleguarekin eta ekonomiarekin dagoen konpromiso hori “gizarte-kontratu global” baten bitartez zehaztuz, egonkortasuna, ziurtasun juridikoa, azpiegitura publikoak eta konpromiso “kolektibo” hori posible egingo duen giza kapitalaren gaikuntzari lotutako baldintzak bermatuz, Euskadiko sektore eta agente sozial guztien ahalegin solidario eta koordinatu gisa.
- Apirilaren 13ko Jaurlaritzaren Erabakia, legegintzaldi honetarako Jaurlaritzaren Plan eta Jardun Esanguratsuen Egutegia onartu zuena, Enplegurako Euskal Estrategia bat lantzea biltzen duena.
- Enplegu eta Gizarte Gaietako sailburuaren agerraldia Eusko Legebiltzarraren Gizarte Politika eta Berdintasun Batzordearen aurrean 2009ko ekainaren 15ean,

bereziki adierazitako konpromisoa “enplegua defendatu eta hobetzeko eta pertsonen gizarte-babesa ziurtatzeko”.

- Jaurlaritzaren Kontseiluaren 2008ko apirilaren 29ko Erabakia, “Autonomia Erkidegoaren Administrazioaren eta haren sektore publikoaren kontratazioan gizarte- eta ingurumen-irizpideak eta beste zenbait politika publiko sartzeari buruzkoa”, bereziki gizarte-bazterkeriaren aurka borrokatzeko konpromisoa.
- Jaurlaritzaren Kontseiluak 2010eko ekainaren 29an onartutako Berdintasunerako V. Plana.- IX Legealdirako Jarraipenak, Emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean euskal botere publikoek egindako jarduera orientatuko duten esku-hartzeko ildoak eta arauak modu koordinatu eta globalean jasoko dituen plan gidari bat bezala.
- Enplegu-alorreko Europako esparru estrategikoaren tresnak, batez ere Europa 2020 Estrategia eta 2010-2014 aldiko enplegu-alorreko Norabide Estrategikoen zehaztapena.
- Gai horretako Estatuaren arau- eta estrategia-elementuak, bereziki Erreformen Programa Nazionala, kalifikazioen eta lanbide-heziketaren ekainaren 19ko 5/2002 Lege Organikoa eta enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legea, eta baita enplegarritasuna hobetzeko eta enplegu-politika aktiboak aldatzeko presakako neurriei buruzko otsailaren 18ko 3/2011 Errege Lege Dekretua ere, beste hainbat elementu esanguratsuren artean Espainiako enplegu-politikaren plangintza estrategikoko eta helburuen araberrako kudeaketako ikuspegi berria sartzen duena, Enpleguaren Espainiar Estrategia berrian zehazturikoa, enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legeari erantsitako 7 bis a) artikuluko berrian aurreikusitakoan.
- Enplegurako Espainiako 2012-2014 Estrategia onartzen duen urriaren 31ko 1542/2011 Errege Dekretuaren bitartez (azaroaren 19ko BOE) onetsitako Enplegurako Espainiako 2012-2014 Estrategia.
- Aurrekariak Euskal Autonomia Erkidegoko esparruan, bereziki 2000-2003 aldiko Enpleguaren aldeko Erakunde arteko plana, 2003-2006 aldirako Enpleguaren aldeko Erakunde arteko Plana eta 2007-2010 aldiko Enpleguaren aldeko Erakunde arteko III. Plana, baita plangintza estrategikoko beste tresna batzuk, lagungarri direnak Enplegu Estrategia berriaren helburuak lortzeko, hala nola 2010-2013 aldiko Enpresa Lehiakortasuneko Plana, Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide

Heziketako III. Plana, III. Gazte Plana eta Enpleguaren Euskal Legearen eta Bizitza Osoko Ikaskuntzaren Legearen proiektuak.

Enpleguaren Euskal Estrategiaren Norabideak eta helburuak formulatzean kontuan hartu beharreko **elementu nagusiak** azalduko ditugu orain, plangintzako Europako, estatuko eta autonomia-erkidegoko arlotik eratorritakoak, hurrenez hurren.

4.1 EUROPAKO ARLOA: NORABIDE INTEGRATUAK EUROPA 2020

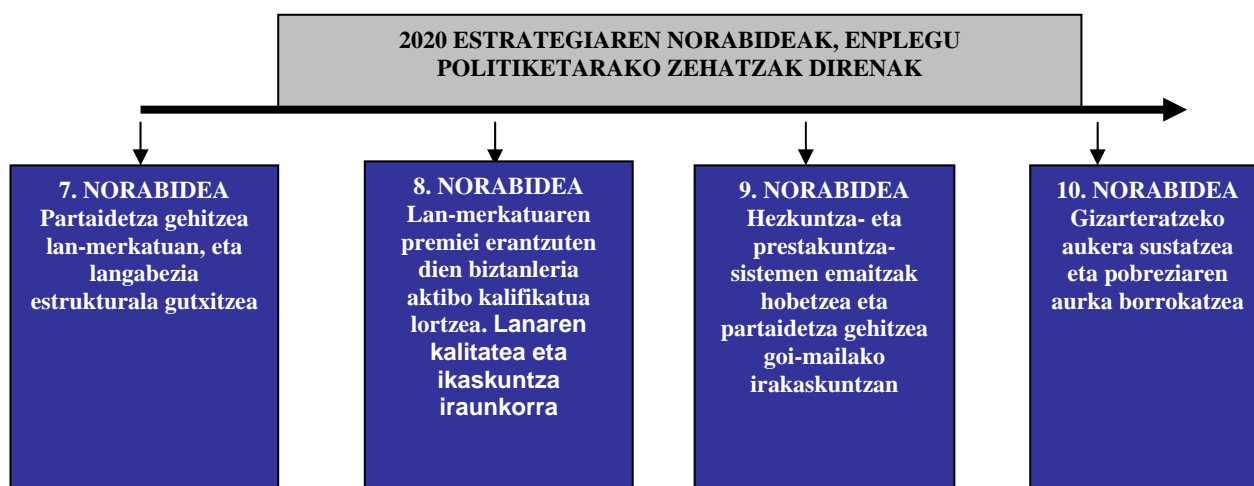
Europako ikuspegitik begiratuta, Euskadirako Norabide estrategikoak modu koherentean lotzen dira **Europa 2020 Estrategia** berriarekin, eta estrategia horretatik eratortzen dira Europar Batasuneko Estatu kide guztientzako enplegu-alorreko norabide eta gomendioak hurrengo hamarkadarako helburu ekonomiko eta lan-arlokoak lortzeko. Europari gagozkiola, esparru estrategikoa Estatu kideetako enplegu-politikarako Norabide berriek zehazten dute, Kontseiluaren urriaren 21eko 2010/707/EB Erabakitik eratorritakoak, eta erabakigarriak izango direnak Enpleguaren Europar Estrategian, eta, horrenbestez, dagozkien finantzaketa-iturriei dagokienez. Hazkunde- eta enplegu-alorreko esparru estrategiko berri horrek ordeztu eta hobetu egingo du Hazkunde eta Enplegurako Lisboako Estrategiatik eratorriko egungo esparrua, eta esparru horretatik eratorri ziren, hain zuzen ere, 2005eko enplegu-alorreko aurreko norabideak (COM 2005) 141), 2008tik aurreko berrikusitakoak (COM(2007) 803).

Europako Kontseiluaren Erabaki-proposamenak osagarritasun- eta sinergia-sistema bat ezartzen du enplegu-alorrean hartu beharreko plangintzen eta neurrien artean, norabide horiek norabide integratuen gisara joka dezaten, politika nazionalak eta Europako Erkidegokoak Europa 2020 Estrategiaren helburuak lortzeko erabat lagungarriak izan daitezela ziurtatzeko, eta kontuan izanda nazioko eta eskualdeko enplegu-politikak esparru horretara egokitzea lagungarri izango dela erreforma estruktural koordinatuen zeharkako ondorio positiboak aprobetxatzeko, batez ere euroaren gunearen barruan. Metodo horren arabera, Estatu kideek erreformako programa nazionalak landuko dituzte, eta horietan zehatz-mehatz azalduko dituzte Estrategia horren arabera hartuko diren neurriak, bereziki azpimarratutako helburuak betetzeko beharrezkoak diren ahaleginak.

Ildo horretan, urriaren 21ean, osteguna, egindako Enplegu, Gizarte Politika eta Kontsumitzaileen Ministro Kontseiluak (EGPKO) enplegu-politiketarako orientazioak onartu zituen, eta uztailean onarturiko politika ekonomikoko norabide orokorrekin batera “Norabidea integratuak Europa 2020” izango dira.

Dokumentuaren 2020 Estrategiarako hamar Norabide berrietatik lau enplegu-politikaren esparruari buruzkoak dira propio:

1. grafikoa.- 2020 Estrategiaren norabideak, enplegu-politikari buruzkoak



Ikuskera zehatzago batek, Norabide horietako bakoitza Euskal Autonomia Erkidegorako Norabide estrategikoak formulazio-prozesuan kontuan hartzeari begira, honako jardun-printzipio eta -irizpide hauek ezartzea ahalbidetzen du:

- ✓ **7. norabidea:** Emakumeen eta gizonen partaidetza gehitzea lan-merkatuan, langabezia estrukturala gutxitzea eta kalitatezko enplegua sustatzea. Aktibazioa funtsezkoa da partaidetza gehitzeko lan-merkatuan. Lan-malgutasuneko eta -segurtasuneko printzipioak aplikatuko dira ("malgusegurtasuna"), eta lan-merkatuko partaidetza gehitzea eta segmentazioaren, jarduerarik ezaren eta sexuen arteko desberdintasunen aurka borrokatzea izango da helburua, langabezia estrukturala murriztuz era berean.

- ✓ **8. norabidea:** Biztanleria aktibo kalifikatua lortzea, lan-merkatuaren premiei erantzungo diena eta ikaskuntza iraunkorra sustatzea, eta produktibitatea eta laneratzeko gaitasuna ere sustatzea, jakintza eta gaitasun egokiak emanez egungo eta etorkizuneko eskariari erantzuteko lan-merkatuan.
- ✓ **9. norabidea:** Hezkuntza- eta prestakuntza-sistemen kalitatea eta emaitza hobetzea maila guztietan eta partaidetza gehitzea goi-mailako irakaskuntzan edo baliokidean, sarbide unibertsala bermatzeko kalitatezko hezkuntzara eta prestakuntzara, eta hezkuntza-emaitzak hobetzea.
- ✓ **10. norabidea:** Gizarteratzeko aukera sustatzea eta pobreziaren aurka borrokatzea, eta horretarako ahaleginak aukera-berdintasuna bermatzen kontzentratuko dira, besteak beste pertsona guztiek zerbitzu eskuragarriak, bideragarriak eta kalitate handikoak baliatzeko izango duten aukerarekin, batez ere gizarte-esparruan. Pertsonen gaikuntza eta merkatutik urrunen daudenak lan-merkatuetan parte hartzeko aukera sustatzea. Era berean, gizarte-babeseko sistemak, ikaskuntza iraunkorra eta gizarteratzeko politika aktibo eta osoak indartu beharko dira, pertsonen bizitzaren etapetan aukerak sortzeko eta bazterkeria-arriskuetatik babesteko, emakumeei arreta berezia emanez.

2020 norabideei buruz Europako Parlamentuaren kontsulta-txostena ere kontuan izanda, orientazio horiek **helburu kuantifikagarrietan** zehaztea proposatzen duena:

- Enplegu-tasa gutxienez 20-64 urteko biztanleriaren % 75eraino hobetzea, gazteen, langile edadetuenen eta kalifikazio gutxieneko partaidetza handiagoaren bidez ere bai, eta betiere legezko etorkinen integrazioa hobetuz.
- Enplegu-tasa % 10 gehitzea 2014rako, arreta handiagoa emanez gazteei, emakumeei, desgaituei, langile edadetu eta kalifikaziorik gabeei eta etorkinei .
- 15-24 urteko emakumezkoen eta gizonezkoen ehunekoa % 90era iristea hezkuntzan, prestakuntzan edo enpleguan.
- Eskola uztearen indizea % 10aren azpitik jaistea, aldi berean gutxienez % 40 gehituz goi-mailako irakaskuntza edo baliokidea amaitzen duten 30-34 urteko pertsonen arteko ehunekoa.
- Pobreziako atalase nazionalen azpitik bizi diren Europako herritarren kopurua % 25 jaistea.

Euskadiko Norabide estrategikoek propioztat hartzen dituzte 2020 Estrategiaren gomendioak eta bereziki politika sozioekonomikoa hazkunde zentzuzko, iraunkor eta integratzaile baterantz orientatzeko helburu orokorra:

- **Hazkunde zentzuzkoa**, jakintzan eta berrikuntzan oinarritutako ekonomia baten garapenaren bidez.
- **Hazkunde iraunkorra**, baliabideak modu eraginkorragoan erabiliko dituen, eta berdea eta lehiakorra izango den ekonomia bat sustatuta.
- **Hazkunde integratzailea**, enplegu-maila handiko ekonomia bat sustatuta, kohesioa ekonomikoaren eta gizarte- eta lurralde-arlokoaren mesedetan.

Haatik, bere helburu orokorretan koherentea izanik hazkunde eta enpleguaren europar estrategia berriarekin, eta lan-merkatuaren eta dagokien lurralde-esparruko biztanleria aktiboaren kalifikazioa hartu behar dute kontuan, eta Norabide horiek formulatzeko unean, betiere honako adierazle homogeneo hauen arabera:

- ✓ 15-64 urtekoen enplegu-tasa Euskadin % 66,3 da (2011ko 3. hiruhilekoko BAIren arabera), Espainiako batez bestekoaren gainetik (% 58,7, 2011ko 3. hiruhilekoko BAIren arabera, EFT, Eurostat) eta Europakoa baino handiagoa (EB27, % 64,2, EFT, Eurostat);
- ✓ Euskal Autonomia Erkidegoko langabezia-tasa, % 12,17 (BAI 3H 2011), portzentajezko bi puntu baino gehiago dago Europako batez bestekoaren gainetik (EB27-Eurostat, % 9,5) eta Espainiako batez bestekoaren nabarmen azpitik dago (BAI 1H 2011, % 21,52);
- ✓ Bigarren mailako ikasketak dituen biztanleria Euskadin % 78 da (20-24 urte, Eustat, 2008), EB27ren batez bestekoaren zertxobait azpitik (% 78,5), baina Espainiako batez bestekoaren oso gainetik (% 60);
- ✓ Zientzia eta teknologiako goi-graduatuak % 27,2 dira (24-29 urte, Eustat, 2007), EB27ren eta Espainiaren batez bestekoaren oso gainetik (% 13,4 eta % 11,2, hurrenez hurren);
- ✓ Euskadiko eskola-porrota Espainiako batez bestekoaren azpitik dago eta Europakotik oso hurbil.

Horregatik, Enpleguaren Sistema Nazionalarekin eta Europako Norabideekin koherentea izateaz gain, Euskal Autonomia Erkidegoaren enplegu-estrategiak ez ditu **helburu**

handiagoak bazterten, dela emaitza kuantitatibo edo kualitatibo hobeak lortuta, dela 2020rako Europar Batasunak proposaturiko helburuak aurrerapenez lortuta.

Gainera, Euskal Autonomia Erkidegorako Norabidea estrategikoez Europako norabideekiko inspiratzen duen "koherentzia gaindizaile" horrek ahalbidetu behar du Enpleguaren Europar Estrategiaren beste helburu kualitatibo batzuk berreskuratzea, antza galdutzat ematen direnak krisialdi ekonomikoaren testuinguruan emandako Europako lehenetsun berrietan.

Bereziki, Euskal Autonomia Erkidegoaren enplegu-norabideen helburu da ahal den neurrian berreskuratu, integratu eta onartzean Lisboako Estrategiaren esparruan ezarritako helburu batzuk, Estrategia horrek inspiratu baitzuen Europar Batasunaren politika 2010. urteraino, eta horiek guztiek bilduta daude 2005eko uztailaren 12ko Kontseiluaren Erabakian, Estatu kideen enplegu-politiketarako Norabideei buruzkoa, erabateko azken enpleguaren helburuari, enpleguaren kalitatea hobetzeari, lanaren produktibitatea hobetzeari eta gizarte- eta lurralde-kohesioa indartzeari dagokionez.

Planteamendu "gaindizaile" horrek norabideen multzo zabalagoari, zorrotzagoari, erantzutea ahalbidetzen du, baina norabide multzo hori, aldi berean, errespetutsuagoa da aukera-berdintasunaren printzipioarekin, baita gizarte- eta lurralde-kohesioarekin ere, 2002rako norabide berrien integrazioaren bidez inpaktu kualitatibo handiagoko beste helburu batzuekin, krisialdi ekonomikoa gorabehera, atxiki daitezkeenak eta atxiki beharrekoak, gutxienez garapen ekonomiko eta sozial iraunkorreko eredu bihurtu nahi diren eskualdeen kasuan, hala nola Euskadirenean.

Bestalde, Estatuko eta Europako batez bestekoekin egindako konparazio hutsa baino zorrotzagoa den planteamendu horrek Euskal Autonomia Erkidegoa Europako eskualde aurreratuenekin parekatzeko nahiari erantzuten dio, enplegu-politika lan-merkatuko, kalifikazioko eta lan-baldintzetako magnitude ekonomikoak lortzera egokituta. Bereziki, ikuspegi horrekin batera konparazio dinamiko bat dugu, produkzio-ikuspuntutik antzeko lurraldeak direnekin egindakoa, eta, horrenbestez, euskal enpresen enpresa lehiakideak biltzen dituzten eskualdeekin egindakoa, enpresa horientzat beren produktibitate- eta lehiakortasun-premiei erantzuten dien lan-ingurune bat bilatuta. Horixe da eskualde industrializatuenen kasua, Euskal Autonomia Erkidegoarekin parekagarriak diren

produkzio-ingurune eta lan-merkatuak eratzen dituzten horiena, termino erlatibotan, eta horien gain oinarritu beharko dira Norabideen helburu kualitatiboena.

Ilido horretan, enplegu-arloko Norabide estrategikoen helburua 2013-2013 aldirako definituriko enpresa-lehiakortasuneko Planaren helburuarekin koherenteak izatea da, eta plan horren xedea "merkatu globaletan lehiatzeko enpresen gaitasuna" indartzea da, baita "lehiakideekiko konparazio-aldeak sortu eta atxikitzea" ere". Lehiakortasunaren funtsezko elementuak, horien artean lan-ingurunea, kalifikazioa eta enpresaren premien arabera pertsonen prestasuna ditugula, lagungarriak dira merkatuetan kokatzeko. Baina, aldi berean, eta ondasun eta zerbitzuen produkzio-sistemaren multzoaren maila lehiakorraren arabera, gizarte osorako enplegua eta aberastasuna atxiki eta sortzeko gaitasuna finkatzen da, eraginkortasunez.

Horregatik, enplegurako norabideek eta 2010-2013ko Enpresa Lehiakortasunerako Planak honako oinarri hau dute: *“erakundeek herriko lehiakortasun-alderdiak errazteko ardura dute, baita epe luzera aurrerakada iraunkorreko ibilbidea ziurtatzeko beharrezko baldintzak sortzeko ardura ere”*. Enplegu-politikan, politika ekonomikoan bezala, kontuan izan behar dira, beraz, batetik, lehiakortasunarengan eragina duten elementu orokorrak, eta bestetik, zehazkiago, industria oso errotuta duten Europako eskualdeek duten eragina antzeko lurralde eta enpresekiko zuzeneko lehiakortasunean, eta bereziki Euskadiren kasuan. Azken batean, egitura sektorialak eta aurreikus dakioken bilakaerak lan-arloko erantzun ere markatu behar dute, dagozkion ezaugarriak enplegua baldintzatuko duten lehiakortasun-helburuetara egokitzeko, epe ertain eta luzean, finean.

Beraz, garrantzi berezia hartzen dute lanaren “malgusegurtasunari” buruzko gaiak, hau da, eskariaren ziklo eta eskakizunetara hobeto egokitzea ahalbidetzen duen malgutasunaren eta inbertsio eta berrikuntza produktiboa bultzatzen duen egonkortasunaren arteko konbinazioak, betiere giza kapitala kontuan izanik. Biztanleria aktiboaren kalifikazioaren norabideak ere, Lanbide Prestakuntzako III. Planean bilduta dauden moduan, biztanleria aktiboaren enplegurako beharrezko gaitasunak emateko eta horien zaharkitzea saihesteko.

Horrela kontuan hartuta, Euskal Autonomia Erkidegoaren Norabide estrategikoak formulatzeko Europako erreferentzia 2020 Estrategiaren norabide eta helburu berriak Lisboako Estrategiaren norabide eta helburu zaharrekin integratzearen ondorio da, betiere

ere azken horiek beren indarraldia atxikitzen badute, beren balio axiologikoa eta kualitatiboa dela-eta:

- ✓ Emakumeen eta gizonen partaidetza gehitzea lan-merkatuan, langabezia estrukturala gutxitzea eta kalitatezko enplegua gutxitzea (7. orientazio berria).
- ✓ Biztanleria aktibo kalifikatua lortzea, lan-merkatuaren premiei erantzungo diena eta ikaskuntza iraunkorra sustatzea (8. orientazio berria).
- ✓ Hezkuntza- eta prestakuntza-sistemen kalitatea eta emaitza hobetzea maila guztietan eta partaidetza gehitzea goi-mailako irakaskuntzan edo baliokidean (9. orientazio berria).
- ✓ Gizarteratzeko aukera sustatzeko eta pobreziaren aurka borrokatzea (10. orientazio berria)
- ✓ Enplegu betea lortzera, lanaren kalitatea eta produktibitatea hobetzera eta gizarte- eta lurralde-kohesioa sendotzera bideratutako enplegu-politikak aplikatzea (N17 zaharra).
- ✓ Bizi-zikloan oinarritutako lanaren ikuspegi bat sustatzea (N18 zaharra).
- ✓ Lan-merkatu barne-hartzaileak ziurtatzea, lanaren erakargarritasuna handitzea eta lana enplegu-eskatzaileentzat —eta, horien artean, egoera txarrean dauden pertsonentzat eta pertsona ez-aktiboentzat— errentagarria izatea (N19 zaharra).
- ✓ Lan-merkatuaren premietarako egokitze-maila hobetzea (N20 zaharra).
- ✓ Enpleguaren segurtasunarekin konbinatutako malgutasuna sustatzea, lan-merkatuaren segmentazioa murriztea eta gizarte-solaskideen zeregina behar bezala kontuan hartzea (N21 zaharra).
- ✓ Lan-kostuen bilakaerak eta soldatak finkatzeko mekanismoek enplegua bultzatuko dutela ziurtatzea (N22 zaharra).
- ✓ Giza kapitalean egin beharreko inbertsioa handitzea eta hobetzea (N23 zaharra).
- ✓ Hezkuntza-sistema eta prestakuntza-sistema gaitasunen arloko eskakizun berrietara egokitzea (N24 zaharra).

4.2 ESTATUKO ARLOA: ENPLEGUAREN SISTEMA NAZIONALAREN GARAPENA.

Enplegu-alorreko **Estatuaren plangintza estrategikoaren mailari** dagokionez, kontuan hartu behar da Euskadin egindako gogoeta estrategikoa Enpleguaren Sistema Nazionalaren barruan gauzatzen dela, enpleguari buruzko 56/2003 Legearen definizioari

jarraiki, Euskal Herriko Autonomia Estatuan aurreikusitako eskumen propioen arabera eta lanaren, enpleguaren eta enplegurako lanbide-heziketaren esparruko lan-legeria egikaritzeko Euskal Autonomia Erkidegoari eginkizunak eta zerbitzuak eskualdatzeari buruzko azaroaren 5eko 1441/2010 Errege Dekretuaren arabera, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren eskutik, eta hezkuntzako, enpleguko eta enplegurako lanbide-heziketaren arloko Itsasoko Gizarte Institutuaren eginkizun eta zerbitzuak Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatzeari buruzko azaroaren 5eko 1442/2010 Errege Dekretuaren arabera.

Era berean, kontuan izan behar da **289/2010 Dekretua, azaroaren 9koa**, Transferentzien Batzorde Mistoaren 2010eko urriaren 28ko Akordioa onartzen duena. Akordio horren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoari eskualdatzen zaizkio lanaren, enpleguaren eta enplegurako lanbide-heziketaren esparruan Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak burutzen dituen lan-arloko legeria betearazteko eginkizunak eta zerbitzuak, azaroaren 5eko 1441/2010 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera.

lido horretan, 2010eko urriaren 28an Gasteizen egindako Estatu-Euskal Autonomia Erkidegoa Transferentzien Batzorde Mistoaren Osoko Bilkuran adosturiko eskualdatzeak, 2011ko urtarrilaren 1etik eraginkorra den eta 1441/2010 Errege Dekretuan eta 1442/2010 Errege Dekretuan zehazturikoak, esparru operatibo berria ezarri du Norabide estrategikoak lantzeko unean kontuan izan beharreko Euskadiko enplegu-politikarako esparru operatibo berri bat ezarri du.

Eskumen-esparru berriaz gain, enplegu-alorreko Norabideen formulazioa baldintzatu egiten du estatuan lan-merkatua aldatzeko presakako neurrien 35/2010 Legea onartu izanak, batez ere lege horren bitartekaritzaren hobekuntzari eskainitako kapituluak, baita Enplegu Politika Aktiboak aldatzeko prozesua, enplegarritasuna hobetzeko eta enplegu-politika aktiboak aldatzeko presakako neurriei buruzko otsailaren 18ko 3/2011 Errege Lege Dekretuaren bidez bultzatutakoa.

Estatu-esparruarekiko koherentzia estrategikoan garrantzi berezia du enplegarritasuna hobetzeko eta enplegu-politika aktiboak erreformatzeko premiazko neurriei buruzko otsailaren 18ko 3/2011 Errege Lege Dekretuan agertzen den Enpleguaren Espainiako Estrategiaren lege-formulazio berriak, Enpleguaren Sistema Nazionalaren lehen koordinazio-tresna gisa, enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legeari

gaineratutako 7 bis a) artikularen arabera, Estatuko Administrazio Orokorrari dagokion enplegu-politika aktiboei buruzko araudi-eskumena eta Autonomia Erkidegoei dagokiena hobeto uztartu beharri erantzunez. Beste modu batean esanda, esan daiteke EEE berriak Estatuko enplegu-politikaren lehen erreferentzia estrategikoa izan nahi duela, baita Espainian politika hori helburuen arabera kudeatzeko eredu bat inkorporatzeko beharrezko tresna ere, era horretan Enpleguaren Sistema Nazionalaren (ESN) funtzionamenduari zuzenean aplikatzeko modukoa izateko, hori baita politika hori sustatzeko eta garatzeko beharrezko bitartekoak dituen multzoa.

Ildo horretan, enplegu-politikaren eta Enpleguaren Sistema Nazionalera ikuskera estrategiko handiagoa gaineratzeko nahi horrek, antza, behar bezala erantzuten die Espainiako lan-merkatuaren ezaugarriei, lurralde-desberdintasun handiak baititu, eta hori horrela, estatuaren eta autonomia-erkidegoen araberako helburuak uztartu behar dira, eta merkatuaren eta enplegarritasunerako zerbitzuak herritarrek baliatzeko aukeraren eskubideen batasuna partekatu behar da eskualdetako merkatuen ezaugarriei erantzuteko neurrien aniztasunarekin eta malgutasunarekin. Era berean, enplegu-politikarako Espainiako esparru instituzionalarekin uztartzen da, autonomia-erkidego guztietarako enplegu-politikaren kudeaketaren transferentzia-prozesua osatutakoan, eta baliagarria izan liteke helburu erkideak eta erregela koherenteak ezartzeko legegintza-mailaren eta enplegu-politikaren kudeaketa-mailaren artean. Horrenbestez, kontzeptualki, Enpleguaren Espainiar Estrategia (EEE) azal liteke helburu erkideak zehazteko eta enpleguaren aldeko politiken efikazia eta eraginkortasunerantz bideraturiko bitartekoen multzoa lortzeko esparru gisa, behar beste koherentea erabiltzaileen arretan batasuna bermatzeko lurralde osoan eta behar beste malgua autonomia-erkidego bakoitzeko lan-merkatuen ezaugarrietara egoki dadila ahalbidetzeko.

Enpleguaren 2012-2014ko Espainiar Estrategiak (EEE) lau ildo ezartzen ditu, enplegu-politika aktibo guztiak eta horien jardun-esparru guztiak biltzen dituztenak. Lau “ildo” horiek, EEEak deitzen dituen bezala, honako hauek dira:

- Orientazioa.
- Kualifikazioa.
- Enplegua eta aukera-berdintasuna.
- Ekintzailtza eta tokiko garapena.

EEE bera kontuan izanik, lau ildo horiek aukera ematen dute enplegu-politika aktiboen hamar jardun-esparruak funtzionalki bateratzeko, enpleguaren Legearen 25. artikuluan duten lege-definizioaren arabera.

Hori bazter utzi gabe, kontuan izan behar da esparru estrategiko berri horrek ez dituela murriztu behar Euskadiren egoerara egokitutako enplegu-politika propio bat planifikatu eta antolatzeko ahalmenak. Eta horrek bi xede ditu: batetik, Euskal Autonomia Erkidegoaren protagonismoa eskatzea estatuko Estrategiaren zehaztapenean, Enplegu Politikaren Urteko Planen bitartez, eta bestetik, Euskal Enplegu Sistema eratuko duen esparru juridiko, administratibo eta operatiboa erabat garatzea, Euskal Enplegu Legea eta Estrategia honetan aurreikusitako jardunen egikaritzapena onartzea eskatuko duena.

Ildo horretan, enpleguari buruzko abenduaren 16ko 56/2003 Legearen idazkuntza berriak ezartzen du Autonomia Erkidegoetako Enplegu Zerbitzu Publikoek ahalmena dutela “beren eskumenen alorrean, enplegu-politika aktiboen egikaritzapen eta garapenean eta lan-bitartekaritzaren kudeaketan beraiekin lankidetzan diharduten erakundeen jardunak zehazteko beharrezkoak diren neurriak diseinatu eta ezartzeko”, baita “Enpleguaren Espainiar Estrategiaren eta Enplegu Politikaren Urteko Planaren lanketan parte hartzeko” ere. Era berean, Autonomia Erkidegoei ahalmena ematen die, enplegu-politika aktiboak egikaritzeko dituzten eskumenen barruan, “beren Enplegu Politikarako Plan propioak lantzeko, Enplegu Politikaren Urteko Planarekin ados egonik eta Enpleguaren Espainiar Estrategiaren orientabide eta helburuekin bat etorritik.”

Horren arabera, Enpleguaren Espainiar Estrategiak ez ditu Euskal Estrategiaren ahalmenak eta garapena mugatzen, eta gainera plangintza estrategiko autonomikoaren prozesua bultzatzen du, osagarritasunaren ibilbide zehatz bat ezarriz Enplegu Politikaren Urteko Planaren bitartez, zeinak Enplegu Politikarako Plan Autonomikoak barne hartuko dituen.

4.3 EUSKADI. 2007-2010 ALDIKO ENPLEGU PLANAREN EBALUAZIOA

Autonomia-erkidegoari gagozkiola, badira kontuan hartu beharreko zenbait erreferentzia estrategiko Enpleguaren Euskal Estrategia lantzerakoan, batez ere arlo horretan gobernuarekin zerikusia duten aurrekariak: 2000-2003 aldiko Enpleguaren aldeko Erakunde arteko plana, 2003-2006 aldiko Enpleguaren aldeko Erakunde arteko Plana eta 2007-2010 aldiko Enpleguaren aldeko Erakunde arteko III. Plana.

Interes berezia du **2007-2010 aldiko Enplegu Planaren** ebaluaziotik eratorritako testuinguru-erreferentzia, kontuan izanda Norabide berrien formulazioan kontuan hartu beharreko alderdi eta helburuak biltzen dituela, testuinguru ekonomiko, sozial eta politikoa desberdina izanda ere.

2007-2010 aldiko Enpleguaren Euskal Planak helburu orokortzat formulatu zuen "Enplegu erabateko, egonkor eta kalitatezkoa lortzeko laguntzea eta lan-merkatu inklusiboa bultzatzea, gizarte- eta lurralde-koheziarako ere lagungarri izango dena", eta honako hauek ezarri zituen bere aplikazioaren helburu gisa:

- % 72ko enplegu-tasa orokorra lortzea 2010ean
- Emakumezkoen (16-64 urtekoak) % 62,5eko enplegu-tasa lortzea 2010ean
- 55-64 urtekoen kolektiborako % 47ko enplegu-tasa lortzea.
- Euskadiko behin-behinekotasunaren tasaren eta EB-25eko batez bestekoaren arteko aldea erdira murriztea.

lido horretatik esan daiteke, ikuspuntu kuantitatibotik zein kualitatibotik begiratuta, 2007-2010 aldiko Enpleguaren Euskal Planak argi eta garbi utzi dituela bete gabe bere igurikimenak, planaren indarraldia amaitu denean enplegu-tasak bere helburuetatik urrun baitaude.

Gainera, ardatz osagarri gisa, enplegu-politikaren zerbitzupeko baliabide eta tresnak optimizatzeko helburua ezartzea zuen eta, zehazki, Lanbide indartzea politika horren tresna gisa. Egia da, jakina denez, enplegu-politika aktiboen, prestakuntzaren eta bitartekotzaren kudeaketako transferentzietan izandako atzerapenak (eskumen horiek ez dute eraginik izan 2011ko urtarrilaren 1era arte) ahuldu egin duela Planaren aurreikuspenak betetzeko ahalmena. Baina, enplegu-alorreko helburuen lorpenarekin gertatzen den bezala, ezin daiteke esan Planaren aplikazioaldian Ardatzen aurreratze- eta betetze-mailaren jarraipen zehatza egin denik, eta ez ziren adierazle kuantitatibo eta kualitatiboak definitu ere hori egiaztatzeko.

Horrenbestez, ebaluazio zorrotzik egin gabe ere, argi dago ez zela krisialdi ekonomikoa aurreikusi edo krisialdiak lan-merkatuaren gain izango zuen inpaktua gutxietsi zela.

Dena den, formulazio estrategikoaren ikuspuntutik, 2007-2010eko Enplegu Planak berez baliagarriak ziren helburu batzuk ezartzen zituen. Hori dela-eta, esparru estrategiko berri

bat lantzeko unean, jada azterturiko europar norabideekiko koherentzia atxikitze aldera, lehentasunak eguneratzeko azterketa sozioekonomikoan aztertzen den lan-merkatuaren egiatzko testuinguruari jarraiki eta Lantaldeetan formulaturiko lehentasunei erantzuteko hurrenez hurren Elkarrizketa Sozial eta Zibileko Mahaiekin, Foru Aldundiekin eta Udalekin izandako bileretan, eta barne-gogoeta eginez, 2007-2010 aldiko Enplegu Planaren aurreikusitako jardun jakin batzuk berreskuratu ditugu, Norabide integratuen proposamenean berriaz bildutakoari jarraiki.

- ✓ Bestalde, Enplegu Estrategia berriaren helburuak lortzeko lagungarria den plangintza estrategikoko beste tresna batzuekin lerrokatzen da Enpleguaren Euskal Estrategia, hala nola 2010-2013 aldiko Enpresa Lehiakortasuneko Plana, Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketako III. Plana, Gazte Plana eta Enpleguaren Euskal Legearen eta Bizitza Osoko Euskal Legearen proiektuak. Bi kasu horietan, Estrategia honen ustez bi lege horiek modu erabakigarrian lagundu behar dute bere helburuak lortzeko, eta behin betiko erlazioa dagokion legegintza-prozesua amaitu ondoren ezarri beharko bada ere, aurreikusi da Euskal Enplegu Sistemaren erregulazio eta sustapenaren bitartez lortuko dela, enplegu-politikako eragile eta solaskide guztien artikulazioa zehaztuko baitu, eta era berean lortuko da bizitza osoan zehar etengabe ikasteko ereduaren erabateko ezarpenaren bitartez, eskubide subjektiboa delako eta gizarteak enplegurako funtsezkoak diren lanbide-kalifikazio eta -birkalifikazioaren bitartez erabat parte hartzeko ahalmena bermatzeko. Bi lege-xedapenen eta Estrategia honen artean funtsezko alderditan dagoen erlazio hori, Estrategiaren edukiarengan zeharkako eragina duen arren, bereziki kontuan izan da, etorkizuneko Enpleguaren Euskal Legeari dagokionez, 17. norabidea “Euskal Autonomia Erkidegoko Enplegu Sistema behar bezala definitu eta ordenatzea” formulatzerakoan, eta, Ikaskuntza Iraunkorrerako Lege-proiektuari dagokionez, 7. Norabidea “giza kapitalean egin beharreko inbertsioa zabaldu eta hobetzea, eta prestakuntza-sistemak gaitasunen kudeaketara egokitzea” formulatzerakoan.

Ildo horretan, ECO Euskadi 2020 garapen iraunkorreko Estrategiarekin lerrokatzen da Enplegu Estrategia, zehazki 2. helburuarekin, hau da, “Euskadi erabat integratzailea eta enpleguaren, hezkuntzaren, prebentzioaren eta elkartasunaren oinarriaren gain kohesionaturikoa indartzea”.

5. TESTUINGURU SOZIOEKONOMIKOA

Estatu-esparruaz gain (Enplegu Sistema Nazionala eta Enpleguaren Espainiar Estrategia), Europako esparruaz (2020 Estrategia) gain, eta aurreko Enplegu Plana kontuan hartzeaz gain, Norabideen proposamena Euskal Autonomia Erkidegoaren egungo testuinguru sozioekonomikoaren azterketan oinarritzen da, termino absolututan eta erlatibotan, baita EAEko ekonomiaren eta lan-merkatuaren portaera historikoan ere, horren potentzialtasunak eta ahuleziak hobeto ulertzeko; lehenengoak, Estrategia berriaren palanka gisa aprobetxatuz, eta, bigarrenak, politika zuzentzaileen bitartez gainditu beharreko elementu gisa identifikatuta. Horren ildotik, Estatuaren eta Europar Batasunaren neurriekiko estatistika-konparaketa bazter utzita, bereziki interesgarria da gure errealitate sozioekonomikoa Europako erreferentziazko beste eskualde batzuekin konparatzea, horien produkzio-egitura, kohesio-maila eta ongizate-maila, eta Euskadiko produkzio-sarearen lehiakide izaera aztertuta.

Azterketa horren arabera, bistakoa da Euskal Autonomia Erkidegoaren egoera sozioekonomikoa gaur egun, azken urteetako krisialdia gorabehera, Estatu batez bestekoa baino pixka bat hobetua dela, eta Europako neurriekin homologatzeko modukoa magnitude nagusiei dagokionez. Horrela, Euskal Autonomia Erkidegoko langabezia-tasa (% 12,17, 2011ko 3. hiruhilekoko BAlaren arabera) batez besteko nazionala (% 21,52, 2011ko 3. hiruhilekoko BAlaren arabera) baino ia ehuneko 9 puntu txikiagoa da, eta Europako batez bestekoa baino ia 2,5 puntu handiagoa (% 9,8, Eurostat, 2010eko urria); hala ere, jarduera-tasa % 58,55 da (2011ko 3. hiruhilekoko BAlaren arabera), Espainiako batez bestekoa baino pixka bat txikiagoa (% 60,11, 2011ko 3. hiruhilekoko BAlaren arabera), baita Europako gainerako herrialdeetan baino txikiagoa ere (% 64,2).

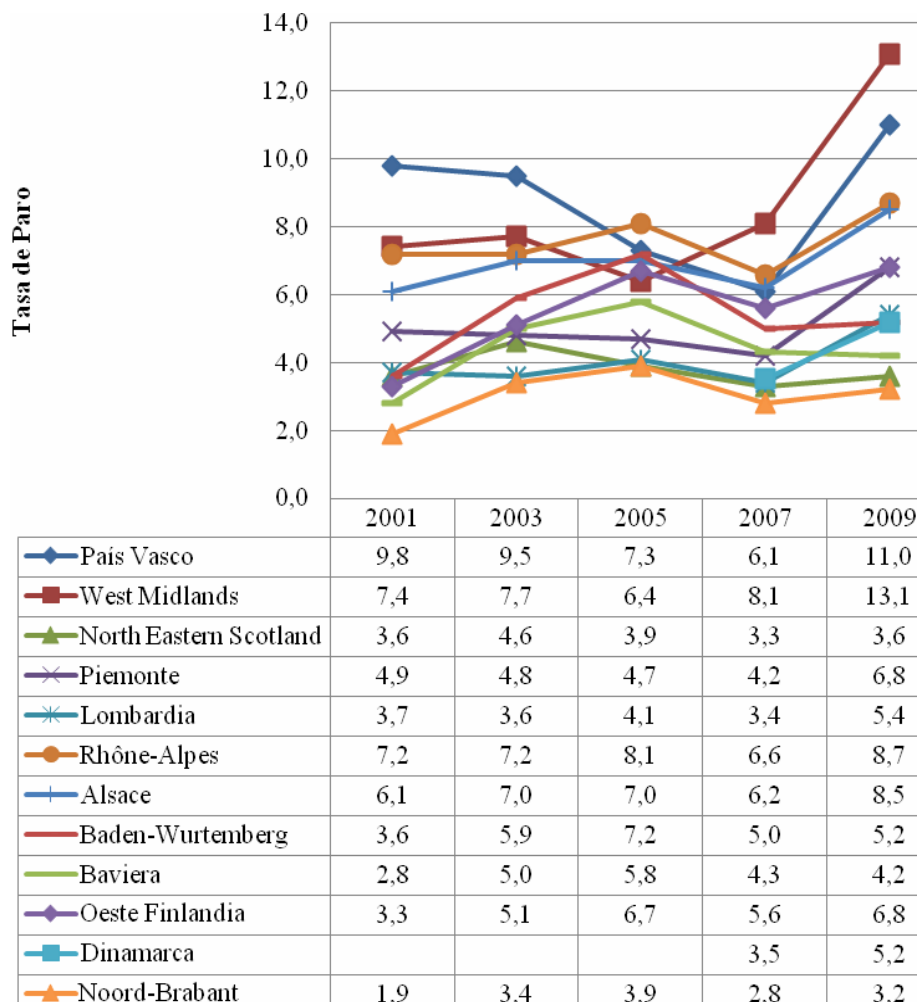
Norabideen formulazioan kontuan hartu diren beste magnitude garrantzitsu batzuk dira honako hauek: emakumeen langabezia-tasa, luzaroko langabeziako tasa, edo enplegatu bakoitzeko lan Produktibitatea. Azken horri dagokionez, EB 27 taldearentzako 100eko oinarriarekin, Espainian balioa 110era iristen da, eta EAEn 130era. Horiek guztiek, oro har, 2020rako Europako Norabideen testuinguru-balioespenean jada adierazi zenez, eta jarduera-tasaren salbuespenarekin, Espainiako eta Europako batez bestekoak baino

adierazle hobeagoak dituzte enpleguari, okupazioari, langabeziari eta kalifikazioari dagokionez.

Baina egiaztapen horrek, autokonplazentziatik urrun, ezinbestekoa egiten du Norabide estrategikoetan ezarri beharreko helburuak handinahiagoak izatea, bai emaitza kuantitatiboen lorpenari dagokionez, bai, bereziki, helburu espezifiko gisa proposatzen diren emaitza kualitatiboek dagokienez.

Izan ere, produkzio-egiturari eta garapen-mailari dagokionez antzekoak diren Europako beste eskualde batzuekin konparatuz gero, bistakoa da euskal lan-merkatuak ahuleziak dituela. Eskualde aurreratuago horiek eta horien enpresak dira euskal enpresen lehiakideak, eta, beraz, ezinbestekoa da enplegu-estrategiak kontuan hartzea konparaketa kualitatibo negatibo horiek, enfasia gure enpresen lehiakortasuna eta gure garapenereduaren iraunkortasuna bermatzen duten hazkunde- eta enplegu-politiketan jarritz. Bestela, epe ertainean lehiakortasuna galtzeko arriskua dago, eta, horrekin, lortutako ongizate-mailetan eta kohesio-politikei eusteko ahaleginean atzera egiteko arriskua.

2. grafikoa- Langabezia-tasaren konparaketa-koadroa (eskualdeen arabera) %



Iturria: Eurostat (2009)

Hausnarketa estrategiko hori gauzaten den zirkunstantzia sozioekonomikoen ikuskera zabala izateko, ezinbestekoa da aintzat hartzea Euskadik eraldaketa ekonomiko handia izan duela azken urteetan; izan ere, hainbat krisialdi sakon izan ditu, baina arrakasta handiarekin gainditu ditu, eskualdeko ekonomia moderno eta lehiakor bat sendotu arte, alderdi askotan Europako eskualde dinamikoekin parekagarria. Prozesu horretan, oro har onartua dago industriak paper nagusia izan duela historikoki Euskal Autonomia Erkidegoaren garapen sozioekonomikoan.

60ko hamarkadaren industrializazio-prozesuaren barruan, euskal industriak hazkunde oso handia izan zuen, batez ere sektore helduetan oinarritua, hala nola ontzigintzan, siderurgian, metalurgian eta ekipo-ondasunetan. 1973-1979 aldiko energia-krisiak bere indar guztiarekin astindu zuen euskal ekonomia, eta zalantzan jarri zuen Euskadiko industria-eredua eta bertako lan-merkatuaren egitura, produkzio-sarearen atzerapen teknologikoarekin edo energia-mendetasun handiegiarekin edo gutxi kualifikatutako lan-eskuarekin lotutako falta larriak erakutsiz. Krisiak euskal industrian eta, beraz, enpleguan izandako inpaktuak bere ondorioak areagotu zituen ekonomia- eta gizarte-esparruan, tamaina handiko enpresak zeudelako, energia-baliabideen erabilera intentsiboa egiten zuten sektoreetan, eta horrek ezinbestekoa egin zuen industriaren eraldaketa-prozesu sakon bat egitea, enplegu asko suntsituz. Horren ondorioz, 1985ean langabezia-tasa % 23tik gora kokatu zen.

1 taula - Euskal ekonomiaren makromagnitudeak 1977-1990

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Langabezia Tasa	3,9	7,1	9,4	12,4	15,7	18,2	19,6	21,6	23,0	23,2	22,1	21,2	19,3	18,6
BPG EAP (Espainia=100)	124,5	-	115,0	114,2	112,8	109,6	107,4	107,6	107,7	106,9	106,5	109,0	111,3	112,7
BPG EAP (EB-100)	98,0	98,0	84,0	-	81,0	-	87,3	-	80,0	-	82,9	-	84,4	-
BPG biztanle bakoitzeko. Eguneko prezioak	-	-	-	3.132	3.545	2.980	4.371	4.890	5.448	6.132	6.969	7.952	9.046	9.993

(Iturria: EIN, Eurostat)

Espainia Europako Ekonomia Erkidegoan sartzeak (1986), esportazioen hazkundeak eta, neurri txikiagoan, atzerriko inbertsioak herrialdean sartzeak, industria-gainbeheraren aurkako erkidegoko egitura-funtsekin batera, aukera eman zuten industria eraldatzeko eta lan-soberakinak estali eta birkokatzerara bideratutako gizarte-funtsak gaitzeko, Europako esparru berriarekiko koherenteagoa den industria politika berri baten aldeko apustua eginez. Era berean, Euskadik gizarte-babes handiko berreskuratutako bere autonomiaren eraikuntzan murgildu zen gogo handiarekin, hasiera beretik erakunde-sare indartsu bat

egituratuz, eta, Eusko Jaurlaritzaren aldetik, industria sustatzera bideratutako politika irmoak eginez, hainbat planen bitartez, hala nola BBP (Berariazko Berrindartze Plana) edo 3-R Plana deitutakoa (Erreskatea, Berregituratzea eta Laneko Berrorientazioa). Industria-sarea eraldatu eta berregituratzeko helburuekin. Jada urte horietan industria-politika bat garatzen hasi ziren modernizazio eta egokitzapen teknologikoko ikuspegiarekin, gaur egun "lehiakortasuna" deituko genukeena, IMI Programaren bitartez edo Estrategia Teknologikoko Planen bitartez.

Horrek guztiak eragin sakona izan zuen Euskadiko enpleguan eta lan-merkatuan. Alde batetik, industriak esku-lanari dagokionez intentsiboak izateari uzten hasi ziren kapitalaren aldetik intentsiboak izateko: adibidez, urte batzuen buruan AHV aldatu eta ACS bihurtu zen, produkzio berberarekin, teknologikoko askoz aurreratuagoa izanik, baina soilik 400 langilerekin. Beste aldetik, sektore publiko zabal bat garatzen hasi zen, urte batzuen buruan milaka langileri lana emango ziena.

2. taula - Euskal ekonomiaren makromagnitudeak 1991-2000

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Langabezia Tasa	18,3	19,6	23,4	24,4	22,5	20,7	19,0	17,0	13,9	12,1
BPG EAP (Espainia=100)	113,1	113,5	114,3	116,0	117,2	117,4	117,8	120,0	121,6	124,5
BPG EAP (EB-100)	87,7	-	85,8	-	92,0	92,0	94,0	99,0	101,0	101,0
BPG biztanle bakoitzeko. Eguneko prezioak	10.700	11.383	11.754	12.600	13.635	14.573	16.653	17.108	18.537	20.030

(Iturria: EIN, Eurostat)

Hurrengo zikloa 1989-1993 aldiko atzeraldiak baldintzatu zuen, 1989an BPGaren % 6,3ko hazkundea izatetik 1993an zifra negatiboak izatera igaroz (-% 0,8). Urte horietan, langabezia-tasa arian-arian handitu zen 1992. urteaz geroztik (% 19,6), 1994an % 24,4ko gehieneko zifrara iritsiz; horrek jada agerian jarri zituen lehiakortasunaren lehen eraldaketaren eta lan-merkatuaren sakoneko ahulezia batzuk.

Hori gorabehera, 1993tik aurrera, Europako merkatu bakarra irekitzean, euskal ekonomia portaera positiboa izaten hasi zen, eta 2000ko ekitaldira arte luzatu zen, BPGaren % 5etik gorako hazkunde-tasekin. Urte horietan, politika ekonomikoa, eta, bereziki, Eusko Jaurlaritzak bultzatutako industria-politika, produkzio-sarearen modernizazio eta dibertsifikaziorantz orientatzen hasi zen. Parke eta Zentro Teknologikoak sendotu ziren, eta *klusterizazioko* eta lehiakortasuneko politika bat abiarazi zen; hori guztia 1991-1995 aldiko eta 1996-1999 aldiko Industria Politikaren Esparru Orokorren testuinguruan, eta, pixka bat geroago, Ekonomia Sustatzeko Erakunde arteko Planaren testuinguruan (ESEP). Horretaz gain, politika horiek Erakunde arteko Funtsekin eusten dira, baita lurzoru-azpiegituretan eta komunikazioetan ere. Horrek guztiak egituratzen du neurri handi batean gaur egungo egitura ekonomikoa eta horren lan-merkatua, non lehen sektorea txikia den, eraikuntzaren sektoreak Estatuko batez bestekoak baino garrantzi erlatibo txikiagoa duten, industria-sareak garrantzi berezia duen, eta zerbitzuen sektorea handitzen den, zerbitzu publikoek nagusitasuna izanik.

Milurteko berriaren hamarkada “puntu com” enpresen gainbeheraren eta Irailaren 11ko atentatuen ondoriozko munduko ekonomiaren dezelerazio-prozesuarekin hasi zen, eta Euskal ekonomia ere eraginpean hartu zuen, nazioarteko ekonomiarekin jada guztiz elkarren mende eta elkarlotua baitzegoen. Hala ere, dezelerazio horrek ez zuen horrenbesteko eragina izan lan-merkatuan, eta, gainera, azkar gainditu zen 2003. urte amaieran, 2008ra arte iraun zuen zabalkuntza ekonomikoko aldi bat hasi zenean.

Urte horietan, ekonomia espainiarrak mugarik gabe aurrera egiten zuela zirudien, neurri handi batean higiezinen merkatuaren ondorioengatik, etengabea eta agortezina baitzirudien, eta harrotu daiteke urte horietan 4 milioi enplegu sortu izanaz eta emigranteen herrialdea izatetik etorkin gehien erakartzen dituen Europako herrialdea izatera igaro izanaz, izan ere 5 milioi atzerritar izatera iritsi baitzen.

Bere aldetik, Euskadik honako hauen onurak izan zituen: Europako laguntzak, kreditu merkeak, eta higiezinen arloko hazkundeak eragindako industria-eskaria, eta horrek ondasun mota jakin baten gainean izandako eragina, hala nola etxetresna elektrikoengan, automobilengan, etxerako ekipamenduengan, altzariengan, eta abar. Testuinguru horretan, 2003-2006ko Erakunde arteko Enplegu Planak helburu handinahiak proposatu zituen, Lisboako Estrategiarekin bat etorritik, eta horiek dagoeneko lortuak eta gaindituak izan dira, erantsitako taulan ikusten denez.

3. taula - 2003-2006ko Erakunde arteko Enplegu Planak proposatutako helburuak eta 2006an lortutako emaitzak

<i>Planaren helburuak</i>	<i>Proposatutako balioak</i>	<i>2006ko balioa</i>
<i>Guztira Enplegu-tasa (15-64 urte)</i>	<i>% 63</i>	<i>% 66,5</i>
<i>Guztira Jarduera-tasa (>16 urte)</i>	<i>% 54,5</i>	<i>% 54,6</i>
<i>Guztira Langabezia-tasa</i>	<i>% 7</i>	<i>% 4,1</i>
<i>Emakumeak. Okupazio-tasa:</i>	<i>% 50</i>	<i>% 57,0</i>
<i>Emakumeak. Jarduera-tasa</i>	<i>% 44</i>	<i>% 45,2</i>
<i>Emakumeak. Langabezia-tasa</i>	<i>% 11</i>	<i>% 4,5</i>
<i>Gazteak. Langabezia-tasa</i>	<i>% 9</i>	<i>% 8,2</i>
<i>Luzaroko langabeak (langabeziarekiko %)</i>	<i>% 30</i>	<i>% 27,4</i>

(Iturria: 2007-2010eko Enplegu Plana [Eusko Jaurlaritza])

Laburbilduta, 2000-2007 aldiak aukera eman zuen Euskal Autonomia Erkidegoan 140.600 enplegu garbi sortzeko, horietatik 120.600 zerbitzuen sektorean eta 21.000 eraikuntza. Industriako enplegua nahiko egonkor mantendu zen, gorabehera txikiekin, denboraldi berean oro har 8.000 lanpostuko galera eraginez. Hala ere, industriako enpleguaren ehuneko guztizko enpleguaren gainean % 23,6ra iritsi zen Euskadin 2007ko laugarren hiruhilekoan, hau da, Espainiako batez bestekoa baino ia 8 puntu gehiago (% 16), kontuan hartuta zifra hori Europako eskualdeen artean ere apartekoa izan zela.

Horretaz gain, denboraldi hori industria-politikaren arloko plangintza handiko aldia izan zela esan daiteke, horren adierazle izanik honako plan hauek abiarazi zirela: Zientzia eta Teknologiako Planak, Informazioaren Gizartearen Plana, eta, bereziki, 2006-2009ko Enpresa Lehiakortasuneko eta Gizarte Berrikuntzako Plana.

4. taula - Enplegua sektoreka. EAE. 2000-2007. Milako pertsonetan

	2000 (IVT)	2001 (IVT)	2002 (IVT)	2003 (IVT)	2004 (IVT)	2005 (IVT)	2006 (IVT)	2007 (IVT)
Guztira	858,0	883,2	899,5	916,6	934,6	981,3	994,3	998,6
Nekazaritza	11,7	16,0	16,6	10,8	14,2	13,6	15,3	18,9
Industria	244,1	252,0	254,6	245,7	256,0	242,0	239,0	236,0
Eraikuntza	74,2	81,6	89,9	85,2	79,5	79,9	89,0	95,1
Zerbitzuak	527,9	533,2	538,4	574,9	585,0	645,8	650,9	648,5

(Iturria: BAI)

Denboraldi horretan, 140.000 enplegu sortu izana eta, hala ere, biztanleria gelditu izana konbinatuta —langile etorkinak iritsi ziren arren—, langabeziak behera egin zuen Euskadin, 35.000 lagun galduz. Langabezia-tasak maila baxuena lortu zuen 2008ko bigarren hiruhilekoan (% 5,57), Espainiako batez bestekoaren oso azpitik; izan ere, egun horietan batez bestekoa % 10,44 zen, hau da, ia bikoitza.

Hala ere, egiturazko hainbat datu negatibo zeuden krisiarekin areagotu direnak. Gazteen langabezia % 20,6 zen jada egun horietan, Europako batez bestekoaren gaineko ikasketa-maila duen gazteria oso kalifikatua izatearen aldeko apustua egiten zuen bizitza-maila altuko gizarte baten ondorio gisa ikusia. Era berean, 55 urtetik gorakoen jarduera-tasa maila izugarri baxuan mantendu zen, Espainiako baxuenean eta Europako batez besteko tasaren oso azpitik. Datu hori itxuraz ez zuen kalterik egiten, eta txanda-kontratuen aplikazio masiboarekin eta erretiro aurreratuekin zegoen lotua.

2008tik aurrera, krisiak egiturazko aldaketa sakonak eragin ditu munduko ekonomian. Euskal ekonomiak eszenatoki ekonomiko berri bati egin behar dio aurre, non garapen-bidean dauden herrialdeek erdiko posizioa hartu duten, eta non Europako ekonomiak munduko testuinguruan duen posizioa lekuz aldatu den. Testuinguru horretan, lehiakortasun-parametro berri batzuei egin behar zaie aurre, Europako ekonomiak munduan duen papera, lehiakortasun-baldintza berriekiko egokitzapena eta Lisboako Estrategiaren gaineko optimismoa zalantzan jarri dituztenak. Izan ere, Lisboako Estrategiak posibletzat jo zuen hamarkada bakar batean Europako ekonomia “munduko ekonomia aurreratuena eta lehiakorrena” gisa sendotzea.

Finantza-krisiak berehala eragin zion ekonomia errealari, produkzio-ekonomiari, bereziki Europan, eta modu nabarmenean Espainian, eta, jakina, euskal ekonomiari, gutxienez honako hiru alderdi erabakigarri hauetan:

- Eraikuntzaren sektoreko krisiaren eragina Espainian; zerbitzuak eta ekipoak, siderurgiako produktuak, altzariak, etxetresna elektrikoak edo eraikuntzarako materialak hornitzen dituen euskal ekonomiari eragiten dio, enplegua zuzenean eta masiboki suntsitzea eraginez.

- Eskari nazionalaren beherakada; euskal produkzio-sarearen lehen merkatua da, eta, beraz, beherakadak zuzeneko eragina dauka industria-sektorean.
- Kanpoko merkatu nagusi batzuen atzerakada, Alemania, Frantzia, Erresuma Batuan edo Estatu Batuetan; merkataritza-trukeetan nabari zen, izan ere esportazioak % 26,3 jaitsi ziren 2009an, aurreko aldiarekin konparatuta.

Horren guztiaren ondorioz, industria-produkzioaren indizea % 21,8 jaitsi zen urte horretan, eta jaitsiera izugarri handia izan zen ontzigintzan, % 90era iritsiz. BAlaren arabera, 2008ko lehen hiruhilekotik 2009ko lehen hiruhilekora bitarte 51.000 enplegu inguru galdu ziren. Industriak 22.000 enplegu inguru galdu zituen, eraikuntzak 15.000 eta zerbitzuen sektoreak 11.300. Testuinguru horretan, soilik turismoak eusten dio krisiaren erasoari, aldi horretan 2.000 enplegu baino gehiago sortuz, Eustaten datuen arabera.

Eta, hala ere, paradoxa bada ere, Euskadik bat batean 150.000 etorkin zituen, enpleguaren beherakada oso bortitza izan den Espainiako beste eskualde batzuetatik etorriak, eta horrek euskal biztanleria aktiboaren gorakada eragin du, baita ezkutuko ekonomiaren sektorea sendotzea ere, batez ere etxez etxerako zerbitzuan, eta langabeen hazkunde nabarmena.

5. taula - Biztanleria landuna sektorearen arabera (milako pertsonetan) Iturria: BAI

	2007 I. Hiruhil.	2008 I. Hiruhil.	2009 I. Hiruhil.	2010 I. Hiruhil.	2011 I. Hiruhil.
Guztira	980,3	993,6	942,2	928,7	939,5
Lehen Sektorea	14,6	17,8	13,8	12,4	9,3
Industria	239,7	244,4	218,9	207,5	212,0
Eraikuntza	90,2	94,9	81,5	68,7	62,0
Zerbitzuak	635,8	636,5	628,0	640,2	656,2

Egoera horretan, eta enpresak etengabe ixtea saihesteko formula eraginkorrago gisa, 2008. urtearen amaieraz geroztik, enplegua aldi baterako eteteko Enplegu Erregulazioko Espedienteen aplikazioa orokortu zen Euskadin, hainbat hilabetetan zeharkako eskariak errekerperatzen diren arte 100.000 langile beren enpresekin lotuak mantentzeko aukera emanez –gehienak industria-arloko enpresak eta 5 langiletik gorakoak–, kaleratze masiborik egin beharrik gabe enpresaren jarduera gutxieneko mailan atxikitzeko aukera emanez, baina aldi berean enpresa-sarearen egiturazko eraldaketak bultzatzeko beste politika batzuk sustatuz (Compite, Makina-Erremintako Renove, GAUZATU, teknologia eta

berrikuntza babesteko programa tradizionalak, Europaren eta Espainiaren lankidetzarekin...) eta nazioartekotzea bultzatzeko politika indar bereziarekin sustatuz.

6. taula - EEE baten eraginpeko langileen kopurua 2008-2011 (1)

	2008	2009	2010	2011ko urtarrila-azaroa
Guztira	12.807	68.710	35.348	17.957
Murrizteko EEKak	120	1.158	1.051	1.632
Eteteko EEKak	11.217	65.568	32.271	14.689
Iraungitzeko EEKak	1.470	1.984	2.026	1.632

(Iturria: Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila)

(1) Horiei gehitu behar zaie Madrilen onartutako EEKak, Autonomia Erkidego bateko baino gehiagoko lantokiak dituzten enpresei eragiteagatik

Esan daiteke 2009-2011 aldian, Eusko Jaurlaritzaren politika gastua doitzeko politika ekonomiko baten aplikazioan oinarritu dela, batez ere inbertsioari eta produkzio-jarduerari eusteko politikei lehentasuna emanez, eta gizarte-politikak indartuz, faktura edo orientazio berriko programak aktibatuta (RESISTE, laguntzak zirkulatzailer-premiari, txoke abalak, arrisku-kapitala), EEKak aplikatuta enplegua salbatzeko eta kaleratze masiboak eteteko tresna gisa, eta enpresetan txoke eta doikuntzako planak bultzatuta. Era berean, gizarte-politikaren ahalegina eta enplegu-politiken bultzada azpimarra daitezke, arreta berezia jarriz enplegu-politika aktiboen kudeaketaren 2010eko transferentzia-prozesua amaitzean.

Krisialdi ekonomikoko eta enpleguaren suntsiketako aldi horren balantzeak, era berean, kontuan hartu behar du produkzio-gaitasuna mantendu dela, batez ere industria-potentziala, baita euskal lan-merkatuaren iraunkortasuna Europako batez bestekoen barruan, langabezia-tasari dagokionez, Espainiako batez bestekoaren erdia izanik. Industria-sarearen nagusiarri eta euskal ekonomian duen garrantzi sektorialari eustea erabakigarria da errekupeazioa lortzeko eta Enplegu-estrategia berriaren esparrua ezartzeko, lehen Autonomia Erkidegoa izatea. Horren ildotik, Euskal Autonomia Erkidegoa izan da, Nafarroarekin batera, IPlan Industriaren hazkunde-tasa positiboak, esportazioa eta jarduera ekonomikoaren eta enpleguaren errekupeazioa berreskuratu dituen lehen Autonomia Erkidegoa. Azken urtean, industriako enplegua egonkor atxiki da 210.000 landun inguruko zifran, eta zerbitzuen sektoreak 2010eko lehen hiruhilekoaz geroztik enplegua sortzen jarraitzen du etengabe.

7. taula - Biztanleria landuna sektorearen arabera (milako pertsonetan)

	2008	2009	2010	2011
Lehen sektorea	16,9	13,8	12,4	9,6
Industria	241,0	218,9	207,5	209,6
Eraikuntza	96,5	81,5	68,6	62,4
Zerbitzuak	639,3	628,0	640,2	648,3

Iturria: EIN

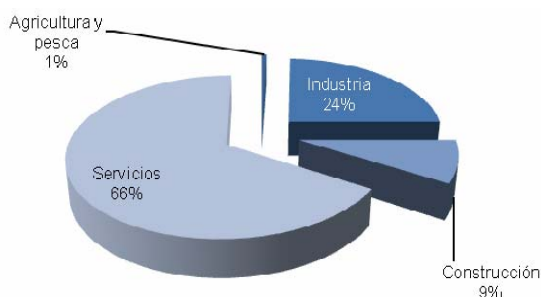
Bestalde, azkenaldiko krisialdiak, oro har 66.000 enplegu suntsitu dituenak eta langabezia-tasa % 5,7tik (2007) % 11tik gorako zifretara (2011) igo duenak, agerian utzi du bereziki kalteberak diren kolektiboak daudela, etorkizuneko Enplegu-estrategian lehentasunezko zatitza ezarri behar direnak:

- ✓ Gazteak, langabezia-tasa % 30,3 baita (2011ko 1. hiruh. BAI), Espainiako batez bestekoaren oso azpitik (% 45,39), baina kezkatzeko hala ere. Langabezia-tasa, 2011ko hirugarren hiruhilekoan, % 33,44 da EAeko gizonezko gazteen artean, eta 47,09 da Espainiako batez bestekoa, eta emakume gazteen artean % 37,15 da EAEn, eta % 44,45 da Espainiako batez bestekoa. Gazte horien ia erdiak lehen mailako ikasketak dituzte bakarrik, hau da, derrigorrezko bigarren hezkuntzako titulua ere ez dute lortu. Lanbide Euskal Enplegu Zerbitzuan inskribatutako 25 urtetik beherako 15.367 langabeetatik 11.367k ez dute gainditu batxilergoa.
- ✓ Emakumeek, 2011ko 3. hiruhilekoko BAIren arabera, EAEn % 52,42ko jarduerata-tasa dute, gizonezkoen batez bestekoa baino 12 puntu gutxiago (% 65,16) eta Espainiako emakumeen batez bestekoa baino gutxiago (% 52,93), eta horien langabezia-tasa % 12,85 da, eta gizonena, ordea, % 11,59.
- ✓ Luzaroko langabeak langabeziaren % 16,3 ziren 2010ean (BAI), hau da, 18.100 lagun.

Laburbilduta, analisten iritzia ia berdina da, Espainiako batez bestekoekin alderatuta, eta, bereziki krisialdi ekonomikoaren testuinguruan, Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuaren portaera desberdina azaltzen duten elementu bereizgarriak aitortzean. Elementu horiek aukera ematen dute egiturazko alderdien, politika ekonomikoaren eta enplegu-politika aktiboen nahaste bat identifikatzeko:

1. Produkzio-egitura desberdina, eraikuntzarekiko eta oinarrizko zerbitzuekiko mendetasun txikiagokoa. Euskal Autonomia Erkidegoa industriaren garrantzi erlatibo handiena duen eskualde gisa nabarmentzen da, BEGari eta enpleguari dagokionez eta, zehazkiago, metalurgian, garraio-materialean eta material elektrikoan; horrek oso sentikorra egiten du krisiaren une gogorrenetan, baina, errekupeazioaren bidea hartzen den bezain laster, aukera ematen dio munduko merkatuetan duen posizionamendu-maila altua aprobetxatzeko.

3. grafikoa – BPGaren egitura sektoreen arabera



Iturria: EIN

2. Ahalegina kanpora zuzentzen duen enpresa-sarea. Euskal ekonomiaren irekiera-maila Espainiako eskualde gehienena baino handiagoa da. Esportazioen ehunekoa BPGaren gainean 2010ean % 26 izan da, hau da, Espainiako esportatzaileen tasa onenetako bat. Bost sektorek sortzen dute jada negozio-zifra handiagoa kanpoan barruan baino. Aeronautika-sektoreak % 73 esportatzen du, automozioak % 71, ontzizintzak % 68, etxetresna elektrikoek % 64, makina-erremintak % 61. Azkenaldiko esperientziak frogatu du nazioartekotze-maila handieneko enpresak direla krisia ongien gainditu dutenak, eta, bereziki, industria esportatzaile batek gaitasun handiagoa dauka kanpoko merkatuen errekupeazio-faktoreak aprobetxatzeko.
3. Intentsitate handiagoa I+G+Bko gastuan. Adostasuna dago berrikuntza lehiakortasunaren oinarrizko iturri gisa ikustean. Aditu guztien iritziz, etorkizuneko enpleguaren bermea da. Euskal Autonomia Erkidegoan ahalegin handia egin da azken urteetan zuzendaritza honetan. 2000tik 2009ra bitarte

gastua 594.115etik (milako eurotan) 1.280.917ra (milako aurotan) igo da. 2009an, I+Garen gastuaren ehunekoa BPGaren gainean % 1,98 izan zen, hau da, Espainiako batez bestekoaren gainetik (% 1,38). EINen arabera, Euskal Autonomia Erkidegoak bigarren postua dauka Espainiako rankinean, Nafarroaren atzetik (% 2,13) eta Madrilen parean (% 2,06), eta guztizko gastu nazionalaren % 9,2 da. I+Gko gastu handiena duten Europako 1.000 enpresen artean EAeko zazpi enpresa daude: Iberdrola, Fagor, ITP, Gamesa, Cie Automotive, Faes Farma eta CAF. Badaude beste asko beren sektoreetan lider direnak.

4. Laguntza teknikoko eta enpresa-lehiakortasunari laguntzeko azpiegitura fisikoak (Parke Teknologikoak, Industrialdeak, Enpresa Garapenerako Zentroak, eta abar), kalitatezko enplegu iraunkorraren sorkuntzan emaitza onak izan dituztenak, eta aberastasuna sortzeko ahalmen handia erakutsi dutenak eta egungo krisialdiarekiko erresistentzia handia dutela frogatu dutenak.
5. Enpresa- eta gizarte-sare bat, bereizitako elementu propioekin:
 - ✓ Euskal enpresaren batez besteko tamaina Espainiako batez bestekoa baino pixka bat handiagoa.
 - ✓ Industria-talde traktoreen existentzia.
 - ✓ Ekonomia oso klusterizatu.
 - ✓ Laneko eta enpresaren ikuskera partekatuko kultura.
 - ✓ Enpresekiko lotura eta hurbiltasun handia duen Lanbide Heziketako sistema.
 - ✓ Enpresa-sarearen eraldaketa-politika lehiakorra eta denboran iraunkorra.

Enpleguaren sorkuntza eta iraunkortasunerako oso garrantzitsuak diren aurreko faktore guztietatik, bereziki nabarmentzekoa da laneko eta enpresaren ikuskera partekatuko kulturaren oinarritutako lan-harremanen ingurunea, izan ere azken krisialdi ekonomikoan malgusegurtasuneko neurrien adibide asko eman baititu emaitza gisa, enpresa- eta lan-bideragarritasuneko akordioen bitartez. Jada aipatu ditugun eteteko EEEx gain, baita kostuen doikuntzaren, soldaten doikuntzaren, antolamenduzko mugigarritasunaren, plantillaren egokitzapenaren eta bestelako neurrien bitartez ere. Azken batean, sindikatuekin eta langileekin egindako negoziazio kolektiboaren malgutasunak lortu egin

du, kasu askotan, enpresek beren jarduera murrizteko eta langileak kaleratu ordezkariaren errekonstruzioa itzaroteko erabakia hartzea.

“Arrisku partekatuaren” bitartez produkzio- eta lan-potentzial horri eusteko borondatea babestuz, erakundeen babesa izan du hainbat tresna espezifikoren bitartez, hala nola BIDERATU programa, ETEentzako krisiaren aurkako programa, zeinaren laguntzak honako bi baldintza hauek daudenean aplikatzen diren bakarrik: bazkideek kapitala handitzea eskatutako laguntzaren kantitate berarekin, eta berregituratzeko itun bat egitea bazkideen eta langileen artean. Filosofia horrek ekarri du beste programa batzuen aplikazioa, hala nola proiektuentzako txoke-abalak edo trakzio-eskaerak, arrisku-kapitaleko laguntzak, edo eskaria berraktibatzeke Planak (Renove).

Testuinguru sozioekonomikoa aintzat hartuta, eta azken bi urteetan suntsitutako enplegua gorabehera, baieztatu daiteke Euskal Autonomia Erkidegoa krisiaren irteeraren liderra dela Espainiaren esparruan. Industria-produkzioaren eta esportazioen hazkunderik handiena izan du, eta Europako batez bestekoaren antzeko langabezia-tasak dituen Autonomia Erkidegoa bakarria da. Enpleguaren errekonstruzioa motela da industria oraindik zabalkuntzako urteetan metatutako produkzio-ahalmeneko gehiegizkoak xurgatzen ari delako, baina hazkunderako eta enplegua sortzeko oinarri sendoak jarri dira.

Enpresa-lehiakortasunaren Planak gogoratzen duenez, Euskadiko politika ekonomikoak, eta, bereziki, bertako industria-politikak, hasiera beretik, enpresa-sarearen lehiakortasuna hobetzea izan du helburu gisa. Hasiera batean, laurogeiko hamarkadako industria-krisialdiaren eta protekzionismo ekonomikoa desagertzearen testuinguruan, Espainia Europako Erkidegoan sartzearen ondorioz, Euskal Autonomia Erkidegoko estrategia ekonomikoen eta soziolaboralen zeregin nagusia enpleguaren gaineko birmoldatzearen inpaktua txikitzea izan zen, konpentsazio-politiken bitartez. Horren ondoren, hazkunde-politikak lehentasuna eman zion modernizazio teknologikoari eta lehiakortasunaren bidean bilakatu zen, arreta berezia jarri nazioartekotze-prozesuetan eta merkatu berriak irekitzean eta sendotzean. Azken urte hauetan, euskal lehiakortasun-politikaren gakoak berrikuntza izan da, eta hori negozio-adierazleak hobetzen dituzten pertsona kalifikatuen testuinguru batean gertatzen da bakarrik.

Prozesu luze horren emaitza enpresa-sare eraginkor eta lehiakor bat da, kalifikazio-maila altuarekin, eta Europako eskualde onenekin parekatzeko modukoa, baita enpresa eta erakunde nagusietan errotutako berrikuntza-sistema bat ere.

Hala ere, azkenaldiko krisiak frogatu du hori guztia, nahitaezkoa izanik, ez dela nahikoa egoeraren arabera enplegua suntsitzea saihestekoa, ezta egiturazko langabezia-poltsak handitzearen arriskua saihesteko ere. Finantza- eta ekonomia-arloko hainbat kausek moteldu dute hazkundera, baina, batez ere, enpleguan eragin izugarria izan duten egiturazko arazo larriak agerian utzi dituzte, ziklo-aldaketa zakarra kudeatzeko ezintasunagatik. Horren ildotik, interpreta daiteke gure produkzio-sarearen portaerak, eta, batez ere, lan-merkatuaren portaerak, epe laburrean ezarri beharreko jardun berriak eskatzen dituela, krisiaren ondorioak arintzeko eta errekupeazioa bizkortzeko, eta epe ertainean eta luzean, zabalkuntza-ziklo berria sendotzeko eta horren amaieran antzeko egoerak saihesteko. Azken batean, azken denboraldiaren ezaugarriek, lan-merkatuaren gaineko ondorioek, edota produkzio-sektoreetan atzematen diren aldaketek, erantzun berriak eskatzen dituen inflexio-puntu bat gertatu dela adierazten dute, bai arlo ekonomikoan, bai lanaren esparruan.

Bi kasuetan, beharrezkoa dirudi produkzio-berrikuntzari bultzada berri bat ematea, eta, beraz, pertsonen talentua guztiz garatzea. Hala ere, ezinbestekoa dirudi barne-malgutasuneko formulak hobetzea, merkatuen eskariaren zirkunstantzietan erantzun eraginkorra emateko aukera izateko, eta enpleguaren egonkortasun eta kalitate handiagoarekin konpentsatuak, giza kapitalaren inbertsio eta garapen handiagoa, lanaren eta bizitza pertsonalaren arteko bateragarritasun hobea, eta, azken batean, gizarte-egituraketa hobea izateko aukera emateko. Antolamendu-ereduek baliozkotasuna dute, eta doikuntzak behar dituzte, honako bi norabide hauetan gutxienez: malgutasun handiagoa erakundeetan merkatuetan gertatzen diren aldaketei aurre egiteko, enpleguan zuzeneko eraginik izan gabe; pertsonen talentua balioztatzeke ahalmen handiagoa, enfasia balioa sortzean jarriz, ez soilik bezeroentzat, baita ingurune osoarentzat ere.

Bistakoa da malgutasunaren alderdi batzuk lan-harremanen esparrutik eratorzen direla. Horren ildotik, negoziazio kolektiboan dauden erreformek eta lan-erreformaren ebaluazioak, zuzentasunerako edo sakontasunerako, malgutasunaren eta aldaketara egokitzearen printzipio hori barnean hartu behar dute, kalitate, egonkortasun, gaitasun eta mugigarritasun funtzionalaren aldetik pertsonen lan-hobekuntzari uko egin gabe.

Baina, arauzko alderdiak eta negoziazio kolektiboaren esparru propioa alde batera utzita, funtsean gizarte-solaskideei dagokiena, enplegu-estrategiak kontuan hartzen ditu eraginkorrak direla frogatu duten beste mekanismo batzuk:

- ✓ Enplegua babestea, enpresen bideragarritasunarekin lotura estua duten gizarte-elkarrizketako formulen bitartez.
- ✓ Sektore intentsiboei enpleguaren arloko zuzeneko babesa ematea, enplegua mantentzeko eta sortzeko lagungarria.
- ✓ Lanbide-arloko egokitzapen eta birziklatzeko prestakuntza, bereziki enplegu-prestakuntza formen inguruko lankidetzaren bitartez.
- ✓ Harremana enplegu-zerbitzu publikoaren eta bezeroen artean, enpleguarekiko eskubideen eta betebeharren koordinazioa eskatzen duten zerbitzu pertsonalizatuetan eta ebaluagarrietan oinarrituta.
- ✓ Lehentasunezko arreta ematea enpleguari dagokionez kalteberenak diren gizarte-taldeei, ekitate-irizpideak aplikatuta.

Hurrengo urteetarako aurreikus daitekeen testuinguru ekonomikoaren ikuspuntutik, zentzuzkoa da pentsatzea euskal ekonomiak aurre egin beharko dion testuinguru nazionalan (baita nazioartekoan ere, kasu batzuetan) politika ekonomikoen lehentasuna desorekak konpontzea izango dela, edo, bestela esanda, zorpetze publikoa eta pribatua murriztea, eta horren ondorioz gastu publikoaren politikaren ezaugarri nagusia soiltasuna izango da, enplegua zuzenean sortzeko ahalmen urriarekin, eta hazkunde ekonomiko baxuko eta suspertze moteleko ingurune batean. Finantza-krisialdiaren iraupenak eta eraikuntzaren erreperazioan aurreikus daitekeen atzerapenak areagotu egiten dituzte hazkunde bizkorrago baterako zailtasunak. Baina, barne-eskari nazional ahuleko egoera horretan ere enplegua sor daiteke.

Horretarako, Enplegu-estrategiak produkzio-indarguneen aprobetxamendu handienarekin lotu behar da, batez ere berrikuntzarako, bezeroen arretaren arloko produktu eta zerbitzuen kalitatearen hobekuntzarako eta esportaziorako ahalmenari dagokionez. Epe laburrean, nazioartekotzea, eta, epe ertain eta luzean, berrikuntza, hazkunde eta lehiakortasuneko faktore erabakigarri bihurtu dira horrela, eta, beraz, baita Estrategiaren aplikazioaldian enplegua sortzeko potentzialari dagokionez ere. Aukera horien alderdi osagarria da, alde batetik, pertsonen kalifikazioa, enplegarritasuna eta moldagarritasuna hobetzeko premia, produkzio-testuinguruari behar bezala erantzuteko; eta, beste aldetik,



kolektibo kalteberenen alde orientatzen diren aukera-berdintasuneko politikak lehenesteko premia, gizarte-talde jakin batzuentzat irisgarritasun eskasa duen lan-merkatu dual bat sortzea saihestuz. Aipamen berezia merezi du gazteen kasua, horien laneratzea krisialdiarekin bat egin duelako, eta eragile sozioekonomikoen, erakunde-arlokoen eta enpresa-arlokoen baterako jardun irmoa eskatzen du, galera konponezin bat saihesteko.

6. NORABIDE INTEGRATUEN PROPOSAMENA

Garatutako lanen emaitza gisa, Norabide estrategikoen proposamen bat landu da, ikuspegi-fasean definitutako ezaugarriei erantzuten diena, testuinguruko elementuekiko koherentziari eusten diona, azterketa sozioekonomikoarekin bat datorrena, eta barnehausnarketako eta partaidetzako prozesuaren ondorio nagusiak barnean hartzen dituena.

Proposamenaren formulazioan, hiru mailako egitura aukeratu da: helburu orokor bat, eta horretatik norabideak eta, era berean, helburu espezifikoak eratortzen dira. Norabideek eta helburu espezifikoek, ahal den guztietan, betetze-maila kuantifikatu eta ebaluatzeko aukera ematen duten adierazleen xehetasuna biltzen dute.

Esparru estrategiko berria oro har 2011-2014 aldirako ezartzen da. Hala ere, 2020rako Europako strategiaren norabide batzuekin zuzeneko harremana duten norabide batzuk data hori mantentzen dute denbora-helburu gisa, eta, beraz, aipatutako Europako strategiarekiko koherenteak izan daitezke. Kasu horietan, 2020rako Europako helburua errespetatzen da, eta erdiko helburu bat ezartzen da Enpleguaren Euskal Strategiaren denbora-epearekin bat datorrena (2014). **Estrategiak aipatu diren helburuak lortzeko lagungarriak diren tresnak eta adierazleak ezartzen ditu, baina betiere kontuan izanik produkzio-sarearen jarduera ekonomikoa dela lan-merkatua dinamizatzen duena ala ez. Ildo horretan, aurkakoak diren koiuntura ekonomikoek zuzeneko eragina izan dezakete helburuen lorpenean.**

6.1. HELBURU OROKORRA

Biztanleriaren jarduera eta biztanleria aktiboaren kalitatezko enplegu egonkorra handitzea, lan-merkatu ireki eta iraunkor baten barruan, aukera-berdintasunean, eta gizarte- eta lurralde-kohesioan oinarrituta.

Helburu orokor horren formulazioak honako irizpide berezi hauei erantzuten die:

❖ **Jarduera handitzea**

Euskal Autonomia Erkidegoko jarduera-tasa (16 urtetik gora) (% 58,55, 2011ko 1. hiruileko BAI) Estatuko batez bestekoa baino txikiagoa da (% 60,11), eta horrek mugak jartzen dizkio enplegu-tasaren hazkunderari eta eragin negatiboa dauka gizarte-babeserako sistemen iraunkortasunean. 2020ko Norabideen 7. orientazioari erantzuten dio (*“emakumeen eta gizonen partaidetza handitzea lan-merkatuan”*), eta 2007-2010eko EAEko Enpleguaren Planaren helburu partziala berreskuratu du, *“lan-merkatura pertsona gehiago erakarrita”* formulari jarraiki.

❖ **Kalitatezko enplegu egonkorra handitzea**

Modu kuantitatiboan ebalua daitekeen helburu espezifikoa bihurtzeko asmorik gabe, biztanleria aktibo osoaren *“lanerako eskubidearekin”* koherentea den printzipio baten formulazioa berreskuratzea dakar. Era berean, 2020ko Europako Norabideen 7. orientazio berriaren *–“egiturazko langabezia murriztea”–* formulazioarekiko koherentea da, eta, bereziki, 20-64 urteko biztanleriaren enplegu-tasa 2020an % 75eraino igotzeko helburuarekiko.

Bestalde, hazkunde ekonomiko eta enpleguaren sorkuntzako prozesuak ikuspegi kualitatiboari eusteko premia adierazten du, egonkortasun-helburua barnean hartuz.

Helburu hori *“malgusegurtasunaren”* kontzeptuari atxikia dago, malgutasun-mekanismoak lan-baldintzen egonkortasun eta kalitate handiagoarekin konpentsatzeko premiari dagokionez, merkatuen zirkunstantzietara hobeto egokitzeko. Kontuan hartzen du egonkortasunak garapen pertsonalean eta profesionalean duen eragina, hain zuzen ere gaitasuna handitzeko eta giza

kapitalean inbertsio handiagoa egiteko helburua baitauka; era berean, kontuan hartzen du gizarte-egituraketan duen eragin positiboa, epe ertain eta luzeko erabaki pertsonalak eta familia-erabakiak ahalbidetuz. Aldi berean, enpleguaren “kalitatearen” aldeko apustuak esparru estrategikoaren lehen mailan txertatzen du lan-baldintzak hobetzeko helburua, baina ez bakarrik soldataren ikuspegitik, baita okupazioaren eta gainerako dimentsio pertsonalen arteko bateragarritasunaren ikuspegi zabalago batetik ere.

Azken batean, enplegu-tasa handitzeko helburu orokorra hazkunde hori egonkortasunarekin eta kalitatearekin bateragarri izateko premiarekin neurtzen da, enpresa-garapenerako eta sendotzeko baldintzak zaindu behar izateaz gain, lan egiten dutenak edo lan egin nahi dutenak eta familiak babestu eta gizartearen egituraketa hobetzen duen Estrategiari atxikitako bi elementu gisa.

❖ **Produktibitatea eta kalitatea hobetuz**

“Produktibitatearen” hobekuntzak enpleguen iraunkortasunari egiten dio erreferentzia, baina baita Estrategiak eta 2020ko Norabideek defendatzen duten “zentzuzko hazkundearen” produkzio-ereduari ere. Horren ildotik, horrela adierazitako helburu orokorraren asmoa da “ezagutza eta berrikuntza” binomiora zuzendutako jardunak lehenestea, enpleguaren esparruan aplikatuta, baita, bereziki, produkzio-inbertsioan eta giza kapitalaren garapenean ere.

❖ **Lan-merkatu irekia eta iraunkorra**

Lan-merkatu irekiaren kontzeptuak lan-merkatuaren erreformari egiten dio erreferentzia, eta, zehazki, enplegu-eskariaren eta enplegu-eskaintzaren arteko bitartekotzaren erreformari, enplegua uzteko eta laneratzeko erraztasunari dagokionez, eta “malgusegurtasunaren” kontzeptua indartzeko Europako norabideak biltzen ditu. Era berean, landun berriak eta aktibo berriak laneratzeari egiten dio erreferentzia esanbidez, hain zuzen ere jarduera handitzeko helburuarekiko koherentziari Eutsiz. Horregatik, “lan-merkatu librearen” kontzeptu horrek zailtasun handiagoak dituzten kolektiboekiko esanbidezko erreferentzia bat izan nahi du, jardueraren eta enpleguaren hazkundera haietan oinarritu behar baita: gazteak, emakumeak, etorkinak, desgaituak, ez-aktiboak oro har.

Lan-merkatu “iraunkorraren” kontzeptuari dagokionez, produkzio-eredua, baliabideak eraginkortasunez aprobetxatzen dituen, iraunkorra eta lehiakorra den, eta baliabide naturalen kontsumoan eta ustiapenean oinarritutako eredu baten ordeztu berrikuntzaren eta ezagutzaren kontzeptuen erabilera lehenesten duen ekonomia bat eraikitzeke aukera emango duten formuletarantz bilakatzeke egin nahi dio erreferentzia, eta, beraz, 2020ko Europako Norabideen hazkunde iraunkorreke ereduarekike koherentea da.

❖ **Aukera-berdintasuna**

Era berean, politika aktiboen kudeaketari eta diskriminaziorik ezaren printzipioari egiten dio erreferentzia, baina, batez ere, lan-merkatuaren eta erakunde eskudunen oinarritzike funtzionamendu-printzipio bat berreskuratzearen aldeke apustua dakar. Azken printzipio hori berezike esplizitua izan behar da Euskal Autonomia Erkidegoko Enplegu Zerbitzu Publiko berria eratzekike unean eta lan-eskaintzaren eta lan-eskariaren arteke bitartekotza-eginkizunak Lanbiden txertatzekike unean, Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde-esparruan jarduten duten laneratzekike agentzia berrien onarpena eta horiekike harremana barnean hartuta. Gai horretan esku-hartze publikoaren beharra ere adierazten du.

Halaber, emakumeen eta gizonen berdintasunerake martxoaren 22ke 3/2007 Lege Organikoarekike koherentea da, barne araudi juridikoa laneratzekike, prestakuntzari eta lanbide-heziketari dagokionez gizonen eta emakumeen arteke tratu-berdintasunaren printzipioari buruzke 76/207/EEE Zuzentaraura, eta ondasunak eta zerbitzuak izateari eta horien hornidurari dagokionez gizonen eta emakumeen arteke berdintasun-printzipioaren aplikazioari buruzke 2004/113/EEE Zuzentaraura egokitzearen ondorioz. Baita tratu-berdintasunarekin ere, arraza- edo etnia-jatorria edozein izanik ere, eta erlijio edo usteen, desgaitasunaren, adinaren edo sexu-orientabidearen ondoriozke diskriminaziorik gabe, 1978ke Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua eta 2000/43/EE eta 2000/78/EE Zuzentaraun arabera.

❖ **Gizarte-kohesioa**

“Merkatu inklusioa” esamoldea berreskuratu du 2007-2010eke Enplegu Planetik, eta 2020ke Estrategiaren “hazkunde integratzailearen” ereduari egiten dio

erreferentzia. Etorkizuneko Estrategiaren aplikazioaren ikuspuntutik, helburu orokorrean esamolde horren asmoa da, dagozkien adierazleekin, kohesioari erreferentzia egiten dioten helburu espezifikoen definizioa baldintzatze, zailtasun bereziak dituzten kolektiboentzako politika espezifikoak aplikatuta. Enpleguko kalitatearen kontzeptuaren kasuan bezala, kohesioari egindako erreferentziak esan nahi du enplegu-tasan guztiz kuantitatiboak diren emaitzak lortzea ez dela baliozkoa, gizarte-talde jakin batzuei eragiten dieten egiturazko desorekak konpontzen ez badira.

❖ **Lurralde-kohesioa**

Gizarte-talde guztien ikuspegitik enpleguaren arloko helburuak modu orekatuan lortzearekin lotutako gizarte-kohesioaren kasuan bezala, lurralde-kohesioari esanbidez egindako erreferentziak orekaren ikuskera dakar lurralde-bazterkeriarik gabe enplegu-parametroak hobetzeari dagokionez. Koherentea da hazkunde iraunkor eta integratzailearekiko, 2020ko Norabidean aurreikusia, eta deslokalizazioen edo zonako krisi sektorialen aurka unean uneko jardunak egiteko aukera eman behar du eta horiek sustatu behar ditu. Horren ildotik, 2007-2010eko Planaren helburu orokorra ere berreskuratu du. Gainera, lurralde-kohesioak lurralde-kontzertazioko printzipioan oinarritutako kudeaketa-eredu bati egiten dio erreferentzia, Estrategia agente eta lurralde-arlo askoren lankidetzarekin aplikatzeko borondatek eratorria. Behin eta berriz aipatzen da hori Lantaldeetan, eta Norabideak “baterako printzipio, irizpide eta helburuekin, lurralde-esparru horren enplegu-politiketan parte hartzen duten eragile guztientzako eredu” izatearen irismen estrategikoarekiko koherentea da.

Aurrekariekin bat etorritz, Enplegu Estrategiaren formulazioa 6 jardun-ardatzetan zehazten da, eta horien barruan 19 Norabide eta 113 helburu espezifiko biltzen dira.

6.2 1. ARDATZA: ENPRESA LEHIAKORTASUNA HOBETZEA (I+B+N+G)

1. Ardatzaren helburu orokorra: enpleguaren iraunkortasuna ahalbidetzea enpresen lehiakortasuna sustatuz eta bultzatuz nazioartekotzearen, berrikuntzaren eta I+Garen bitartez

- ✓ **1. Norabidea: ekonomia irekia sustatzea, enpresen nazioartekotzea bultzatuz**
 - 1. Trakzio-proiektuei laguntzea atzerrian.
 - 2. Nazioarteko hazkunde eta hedapenerako proiektuei laguntzea.
 - 3. Nazioarteko sormen eta hedapenerako proiektuak bultzatzea.
 - 4. Nazioartean lehiakorra den zerbitzuen sektore aurreratua garatzea.

- ✓ **2. Norabidea: ekonomia irekia sustatzea inbertsioak eta talentua erakarriz.**
 - 5. Enpresa-lehiakortasuna babestea.
 - 6. Talentu zientifiko, akademiko, profesional eta teknikoa erakarri eta trukatzeari bultzada ematea, euskal ekonomia produkzio eta teknologiko aldaketa eta eraldaketetara egokitzeko gaitasuna hobetzen laguntzeko.
 - 7. Gaur egun atzerrian dagoen euskal talentu gaztea erakartzea.
 - 8. Zientzia eta Teknologiko Sarearen eta enpresen arteko hurbiltasuna sustatzea transferentzia teknologikoko eta ikerketako tresnen bitartez.

- ✓ **3. Norabidea: enpresaren lankidetzaren sustatzea.**
 - 9. Enpresa-sarearen batez besteko tamaina handitzea
 - 10. Kudeaketa eta produktibitatea hobetzeko neurriak ezartzea, partekatutako esperientzietan oinarrituta.

6.3 2. ARDATZA: ENPLEGAGARRITASUNA ETA MOLDAGARRITASUNA HOBETZEA

2. Ardatzaren helburu orokorra: biztanleriaren aukerak hobetzea kalitatezko enplegu egonkor bat lortzeko, aldatetara eta eraldaketetara egokitzeko, eta produktibitatea handitzeko

- ✓ **4. Norabidea: emakumeen eta gizonen partaidetza handitzea lan-merkatuan eta langabezia murriztea**
 - 11. Jarduera-tasa % 69raino handitzea 2014an, eta % 75eraino 2020an (20-64 urtekoak)
 - 12. Jarduera-tasa % 76,5eraino handitzea 2014an, eta % 78raino 2020an (16-64 urtekoak)

13. Langabezia-tasa murriztea eta % 8aren azpitik mantentzea 2014an, eta % 6aren azpitik 2020an (16 urtekoak edo handiagoak) (BJAri dagokion estatistika-datua).

✓ **5. Norabidea: lan-merkatuaren premiei erantzuten dien biztanleria aktibo kalifikatua lortzea.**

14. Funtsezko gaitasunen arloko prestakuntza ematea hori behar duten edo eskatzen duten enplegu-eskatzaille guztiei.

15. Prestakuntza ematea langabeen % 20ari urte bakoitzeko.

16. Prestakuntza ematea landunen % 40ari urte bakoitzeko.

17. Urtean Gizarteratze Aktiboko Hitzarmenarekin DBE jasotzen dutenen % 75entzako prestakuntza ematea.

✓ **6. Norabidea: hezkuntza- eta prestakuntza-sistemen kalitatea eta emaitzak hobetzea**

18. Eskola uztearen indizea % 10era jaistea 2020an, eta % 12,5era 2014an, 18-24 urteko biztanleen artean.

19. 25-64 urteko biztanleen % 16k gutxienez prestakuntza-prozesuetan parte har dezan lortzea.

20. Hizkuntzen berehalako gaikuntzari lehentasuna ematea hezkuntza-sistema osoan, enplegurako gaikuntzan, eta langileen etengabeko prestakuntzan.

21. Enplegu- eta prestakuntza-programak sustatu eta indartzea modalitate guztietan, horien hartzaile nagusi gisa izanik lan-mundura egokitzeke zailtasun bereziak dituzten kolektiboak.

22. Araudi malguagoa ezartzea, lanpostuan egiten diren praktikak pertsona bakoitzaren egoerara egokitzea ahalbidetuz.

23. Irakasleen Prestakuntza Plan bat diseinatu eta onartzea, lehentasuna emanaz berrikuntzarekin, lanbide-ekimenarekin eta gobernantzarekin lotutako gaiei.

24. Lanbide Heziketa enpresen premia zehatzetara egokitzen jarraitzea.

25. LHko Zentroetan gobernantza-ereduak sustatzea.

26. Kalitate-estandarretan oinarritutako kudeaketa-ereduak sendotzea eta LHko zentro guztietara zabaltzea.

27. Prospekzio-mekanismoak ezartzea, beste erakunde batzuen lankidetzarekin, merkatuaren premiak zehazteko (eskaintzaren eta eskariaren egokitzapena), baita kalifikazioen etorkizuneko gabeziak ere.
 28. Helduen arretaren esparruko oinarritzko gaitasunak eskuratzeko ekintza-planei lehentasuna ematea.
- ✓ **7. Norabidea: giza kapitalean egindako inbertsioa zabaldu eta hobetzea, eta prestakuntza-sistemak gaitasunen kudeaketara egokitzea**
29. Enpresekin lankidetzeta handitzea prestakuntza-premiak atzemateko.
 30. Moduluen Katalogo Integratuko lanbide-gaitasunen erabilera sustatzea negoziazio kolektiboan.
 31. Espezialitate berritzaileen arloko eta garatzeko bidean dauden enpleguekin lotutako espezialitateen arloko prestakuntza handitzea.
 32. Lantokietan prestakuntza handitzea.
 33. Jardunean dauden langileen ezagutzak etengabe egokitzea aldaketa teknologikoetara eta ezagutza berrietara.
 34. Eskatu ahaleko enplegurako gaikuntza lehenestea, proiektu berrien premia espezifikoen arabera.
 35. Prestakuntza ziurtagarria, modulu bidezkoa eta multikanala bultzatzea.
 36. Lanbide-gaitasunerako orientazio- eta aholkularitza-sistema integratu bat ezartzea.
 37. Lanbide-gaitasunaren ebaluazio, errekonozimendu eta egiaztapenerako sistema bat ezartzea, ekintzak sistemen artean koordinatzeko gai izan behar duena (enplegua, gizarte-zerbitzuak, hezkuntza, eta abar).
 38. Laneratzeko enpresetan hitzarmena duten pertsonentzat ezarritako ibilbideen bitartez, lanbide-gaitasunen egiaztapena ahalbidetzeko behar diren mekanismoak ezartzea.
 39. Produkzio-ereduaren aldaketa sakonak eta ondasunen eta zerbitzuen produkzio-prozesuetan nahiz antolakuntzan eta kudeaketan dakarren berrikuntza hezkuntza-prozesuan asimilatu eta txertatzeko aukera bultzatzea.
 40. Inbertsio pribatu eta publikoekin babestutako lankidetzeta-hitzarmen orekatuak sustatzea Ikastetxeen, TKNIKAREN eta balio erantsi egiaztatua ematen duten enpresen artean.

- ✓ **8. Norabidea: kalitatea hobetzea enpleguan, eta enpresen gizarte-erantzukizuna sustatzea.**
 - 41. Enpleguaren behin-behinekotasuna murriztea, eta egonkortasuna Europako batez bestekora hurbiltzea.
 - 42. Enpresen eta jarduera-sektoreen esparruan uztartze-planen ezarpena sustatzea; betiere, plan horiek berdintasuna, uztartzea eta laneko osasuna errazten duten lan-forma berriak sustatu behar dituzte, produktibitatea hobetuz.
 - 43. Gizartearen eta enpresen konpromisoa sustatzea lan-baldintza hobetzeko.
 - 44. Administrazio Publikoen barruan eta horien bitartez, bazterkeriako egoeran edo arriskuan daudenen gizarteratzea eta laneratzea errazten duten estimulu-neurriak sustatzea eta bultzatzea.
 - 45. Enpresaren Gizarte Erantzukizunak (EGE) erakunde publikoen eta pribatuen arteko lehiakortasun eta bereizketarako elementu gisa eta gizartearen aurrerapeneko elementu gisa duen garrantzia asimilatzea.
 - 46. Erakundeen gizarte-erantzukizuna ulertzea, beren interes-taldeen gainean duten eragina eta inpaktua ebaluatuz.
 - 47. Antolakuntza-sistemetan gizarte-erantzukizuneko politiken ezarpena eta integrazioa sustatzea.
 - 48. Erakundeetan EGEaren arloan duten egoerari buruzko barne eta kanpoko komunikazioa sustatzeari bultzada ematea.
 - 49. EGEaren sinesgarritasuna legitimatu eta indartzea edozein interes-talderen barruan.
 - 50. Gizarte-erantzukizunaren arloan erakundeen ekintzak eta praktikak berrikusi eta hobetzea, eta erakunde baten aurrerapenen eta interes-taldeen barruan duen ospearen eta pertzepzioaren jarraipena egitea.
 - 51. Lan-harremanen eta antolakuntzako eta laneko baldintzen eredu berritzaile bat sustatzea malgusegurtasunaren printzipioetan oinarrituta.

- ✓ **9. Norabidea: enplegu-politiken prospekzioa eta prebentzio-izaera indartzea, eta enpresen, sektoreen edo lurraldeen berregituratzeen inpaktua murriztea**

52. Enpresekiko lankidetzaren handitzea eraldaketei aurrea hartzeko.
 53. Lanbide-birziklapeneko planak planifikatu eta egikaritzea, gaitasunen azterketa, prestakuntza egokitua eta enpresa- edo sektore-iraganbidea integratuta.
 54. Biztanleria aktiboaren zeharkako gaitasunak indartzea lan-merkatuaren egungo eta etorkizuneko eskariari erantzuteko.
- ✓ **10. Norabidea: ekintzailtza eta enpresa-espirtua sustatzea, eta enpresa-gaitasunak ahalbidetzea biztanleria aktiboari, bereziki gazteei**
55. Ekintzailtza-kultura eta arriskuak hartzearen aldeko apustua sustatzea, gure gizartearen balio positibo gisa, enplegu gehiago eta hobeak sortuko dituzten enpresa berriak sortzearen aldeko kultura sustatzearen.
 56. Enpresa berriak sortzeari bultzada ematea, finantza-arloan sendoak diren enpresa berritzaileak eta nazioartekoak sortuko dituen ekintzailtza-politika integral baten bitartez.
 57. Ekimen ekintzaileari bultzada ematea eta desabantaila handieneko egoeran daudenen arteko prestakuntza ahalbidetzen duten neurriak sustatzea.
 58. Enpresen barruko ekintzailtza sustatzea negozio eta jarduera berriak sortzeko formula gisa, enpresak dibertsifikatzeko eta enplegu-nitxo berriak sortzeko aukera emanez.
 59. Balio erantsi handiko zerbitzuetan enplegu-sorgune berriak ekar ditzaketen proiektu berritzaileak sustatzea.
 60. Ekintzailtza kolektiboa sustatzea, besteak beste Ekonomia Sozialeko formulak baliatuz, parte-hartzaileak, iraunkorrak eta lurraldeari lotutakoak diren enpresen eredu gisa.

6.4 3. ARDATZA: GAZTEEN ENPLEGUA SUSTATZEA ETA HEZKUNTZA-ENPLEGU TRANTSIZIOA HOBETZEA

3. Ardatzaren helburu orokorra: gazteen langabezia murriztea, eta hezkuntza-sistematik lan-merkaturako trantsizioa ahalbidetzea, kalifikazioa hobetuz, ekintzailtza sustatuz, eta lehenengo lan-espientziarako bidea emanez

- ✓ **11. Norabidea: gazteen lanbide-kalifikazioa hobetzea.**
 - 61. 15-24 urteko emakumeen eta gizonen kopurua handitzea hezkuntzan, prestakuntzan edo enpleguan.
 - 62. Goi-mailako irakaskuntza edo baliokidea amaitu duten 20-29 urteko pertsonen ehuneko handitzea.
 - 63. Bigarren mailako ikasketak gainditu dituzten 20-24 urteko biztanleen proportzioa % 82ra igotzea.
 - 64. Txandakatutako prestakuntzaren eskaintza handitzea.

- ✓ **12. Norabidea: talentua bultzatzea, eta gazteen ekintzaitza sustatzea.**
 - 65. Gaitasun ekintzaileen gaineko orientazioa eta prestakuntza txertatzea hezkuntza-sisteman eta enplegurako prestakuntza-eskaintzan.
 - 66. Gazteen talentua bultzatzea gazte enpleguaren sorkuntza I+G+Bko programekin lotzeko ekintza koordinatu batean.
 - 67. Ekintzaitzaren kultura sustatzea eskolatzearen une oso goiztiarretatik, arriskuak hartzeko aukera sustatzea gure gizartearen balio positibo gisa, enplegu gehiago eta hobeak sortuko dituzten enpresa berriak sortzearen aldeko kultura sustatzearen.

- ✓ **13. Norabidea: gazteen enplegua sustatzea.**
 - 68. Gazteen langabezia-tasa % 20tik behera jaistea 2014an, 16-24 urtekoen artean.
 - 69. Lanbide-gaitasunerako orientazio- eta aholkularitza-sistema gazteei hurbiltzea eta haientzat egokitzea.
 - 70. Mugigarritasun geografikoa eta Europar Batasuneko beste herrialde batzuetako egonaldiak sustatzea.
 - 71. Lehenengo lanbide-esperientzia enpresekiko eta erakundeekiko lankidetzaren bitartez lortzen dela zaintzea.

6.5 4. ARDATZA: GIZARTE ETA LURRALDE KOHESIOA SENDOTZEA

4. Ardatzaren helburu orokorra: aukera-berdintasuna bermatzea laneratzean

- ✓ **14. Norabidea: gizarteratzea sustatzea, eta pertsona talde kalteberenen enplegu-tasa handitzea.**
72. 20-64 urteko emakumeen enplegu-tasa % 63tik gora igotzea 2014an, eta % 67tik gora 2020an.
73. 55-64 urtekoen enplegu-tasa % 47raino igotzea 2014an, eta % 50eraino 2020an.
74. Desgaitasunen bat duen biztanleria aktiboaren jarduera eta enplegua handitzea.
75. Biztanle etorkinen jarduera eta enplegua handitzea.
76. Ezkutuko enplegua murriztuko duten eta hondotik ateratzen lagunduko duten neurriak sustatzea.
77. Lana eta familia bateratzea erratuko duten neurriak eta programak sustatzea.
78. Laneratzeko zailtasun handiagoak dituzten langabeen eta lan-merkatutik aldenduagoak daudenen lanbide-arloko prestakuntza, orientazioa eta laneratzeko lehenestea.
79. Laneratzeko ibilbide pertsonalizatuak eta laguntza txertatzea zerbitzuko erabiltzaileekin egiten den lanean.
80. Neurri bereziak ezartzea pertsona talde kalteberenentzat, ikasketak osatzeko edo homologatzeko aukera izan dezaten, eta lan-merkatuan baldintza eta aukera berdinekin sar daitezen, enplegu bat lortzeko aukera gehiago izanik.
81. Erakunde publikoetan nahiz Hirugarren Sektoreko erakunde eta zentroetan laguntza indibidualizatuan, bitartekaritzan, komunikazioan eta enpresa-sarearekiko informazioan espezializatutako teknikariak izateko aukera ematen duten neurriak eta programak sustatzea, lan-merkatuan sartzeko zailtasun handiagoak dituzten laneratzeko eta lanpostua mantentzea ahalbidetuz.
82. Gizarteratzeko Enpresen, Enplegu Zentro berezien eta Gizarte Ekimeneko Kooperatiben parte-hartzea bultzatzea, enplegua lortzeko zailtasunik handienak dituzten kolektiboen enplegarritasuna hobetzeri lotutako neurriak eta programak ezartzerakoan.

✓ **15. Norabidea: enplegagarritasuna eta gizarteratzeko eta laneratzeko politika aktiboak indartzea.**

83. Enplegu-zerbitzu publikoak gizarte-sistema guztiekin duen lankidetzaz handitzea.
84. Diru-sarrerak bermatzeko politika enplegu-politikarekin bateratzea, DBEa jasotzen dutenen lan-aktibazioaren bitartez.
85. Enplegu-politika aktiboek politika pasiboekin eta gizarte-babeserako politikekin duten lotura indartzea.
86. Politika aktiboak eta enplegagarritasun-programak egokitzea bazterkeria mota guztietara eta pertsonen bizitzaren etapa desberdinetara.
87. Enplegu-zerbitzuetan arreta jasotzen dutenen aniztasuna kudeatzea politikak eta jardunak egokitzeke eta horien efikazia eta eraginkortasuna handitzeko.
88. Enplegu-politika inklusiboak garatzea.

✓ **16. Norabidea: enplegu-politiken efikazia eta biztanleriaren irisgarritasuna bermatzea, bizilekua alde batera utzita**

89. Enplegu-politiken lurralde- eta sektore-arloko premiekiko egokitzapena malgutzea.
90. Enplegu-politikaren tokiko dimentsioa indartzea, tokiko eragileekin helburuak partekatzeke, konpromisoak zehazteke eta jardun-irizpideak definitzeko aukera ematen duten akordioen bitartez.
91. Zerbitzuak eta programak diseinatzea, enplegurako zerbitzuetako beste eragile eta hornitzaileekiko sare moduan.
92. Maila eta agente anitzeko eredu bat garatzea, zerbitzu-zorroaren kudeaketako, kontzertazioko eta lankidetzako erantzukidetasunean oinarrituta.

6.6 5. ARDATZA: ENPLEGURAKO BALIABIDEEN ETA ZERBITZUEN HOBEKUNTZA

5. Ardatzaren helburu orokorra: Enplegu Sistema optimizatu eta indartzea, bere lurralde-dimentsioa artikulatzea, eta lankidetzaz publiko pribatua

✓ **17. Norabidea: Euskal Autonomia Erkidegoko Enplegu Sistema behar bezala definitu eta ordenatzea.**

93. Euskal Enplegu Sistemak lurraldeetan esku hartzen duten agenteekin duen harremana eta papera definitzea, enplegu-politikak lurraldearen aniztasunera egokitzeko eta esku hartzeko esparru egonkor bat bermatzen duten lankidetzeta-formuletarantz aurrera eginez.
94. Enpresekiko elkarrizketa eta lankidetzarako esparru egonkor bat ezartzea, Lanbide agentzia produkzio-sarearekin lehiakortasunaren konpromisoa partekatzen duen antolatzaile gisa sendotzeko.
95. Lan-merkatuaren eta Enplegu Sistemaren gardentasuna handitzea, informazio, prospekzio, ebaluazio eta ezagutzaren kudeaketako politikan aitzindari izanez, kostu-erabilgarritasuneko irizpideak kontuan hartuta.
96. Ebaluazio-kultura indartzea Enplegu Sistema osoan, kalitatean aurrera egiteko ezinbesteko tresna gisa.
97. Esku-hartze eredu malgu bat definitzea tokiko errealitate sozial eta ekonomikora egokitua, produkzio-ingurunearen eta esku hartzen duten agenteen ezagutza sakonean oinarritua.
98. Lurraldeko plangintza estrategikoa sustatzea lurraldearen politikak artikulatzeko oinarrizko tresna gisa.

✓ **18. Norabidea: Enplegu Zerbitzu Publikoa eraginkortasunez diseinatu eta kudeatzea, enplegu-politikaren lurralde-aplikazioan aitzindaria izanez, biztanleria aktiboari eta enpresei arreta pertsonalizatua eskainiz.**

99. Enplegu-politikaren lurralde-aplikazioan aitzindari izatea.
100. Barne-praktika jakin batzuk egokitzea, eskaintzaren baldintzen eta eskariaren ezaugarrien arteko doikuntza hobetzearen.
101. Lanbideren bulegoak egokitu, banatu eta modernizatzea, arreta-kultura berri baten sinbolo gisa.
102. Zerbitzuak behar diren baliabide teknologikoez eta plantilla egokiez hornitzea, taiminaren, osaeraren eta prestakuntzaren arabera.
103. Langabearen premietara egokitutako prestakuntza-baliabideak sustatzea, produkzio-ingurune hurbila erreferentzia gisa hartuta.

104. Biztanle landunentzako prestakuntza-eskaintzaren egokitzapenean laguntzea, doitasun, plangintza, malgutasun eta erregularitasun printzipioak txertatuz, lehiakortasunerako papera bete ahal izan dezan.
105. Biztanleria aktibo osoarentzako arreta pertsonalizatua sustatzea, Enplegu Sistemarako sarrera unibertsala bermatuz biztanleriarentzat, haien izaera eta administrazio-egoera edozein izanik.
106. Kolektiboen segmentazioa egitea, premien araberako arretarako pauso gisa.
107. Enpresentzako zerbitzu espezifikoak garatzea, haien premietara behar bezala egokituak, eta, beren kalitateagatik, Euskal Enplegu Zerbitzuarekiko konfiantzazko eta sinesgarritasuneko giroa sortzeko lagungarriak.
108. Prestakuntza-ekintza arautzen duen arau-esparru bat garatzea, haren egonkortasuna eta kalitatea bermatuz, eta, horrekin batera, enplegarritasunarekin eta lehiakortasunarekin duen konpromisoa betetzen dela bermatuz.
109. Langabearen premietara egokitutako prestakuntza-baliabideak sustatzea, produkzio-ingurune hurbila erreferentzia gisa hartuta, soldatapeko edo autonomo gisa laneratzeko, beren lanpostu propioa sortuz, eta kultura eta trebetasun ekintzaileak sustatuz.
110. Esku-hartzea artikulatzea laneratzeko eta gizarteratzeko prozesuetan inplikaturiko kanpoko beste agente batzuen esku-hartzearekin.
111. DBEaren arloko esku-hartze eredia garatzea, eta barne-baliabideak egokitzea horren kudeaketak dituen premietara, eraginkortasun eta arrazionaltasun handiena bilatuz.
112. Lan-aktibazioaren estrategia asistentziatik enplegurako bidea bizkortzen duen aukera indibidual eta sozial gisa balioztatzen duen komunikazio-eta pedagogia-estrategia bat lantzea.
113. Zerbitzuen zorroa garatu eta ezartzea, honako hauek bilduz: enplegurako informazioa eta orientazioa, enplegurako prestakuntza, lan-merkatuko bitartekaritza, autoenplegua eta enpresak sortzeko laguntza, enplegu-aukeren prospekzioa, enpleguaren sustapena, arreta berezia jarriz garapen bidean dauden okupazioetan eta sektoreetan, eta gizarte-babes aktiboa.

6.7 6. ARDATZA: NORABIDEAK KONTROLATU ETA EBALUATZEKO BERMEA

6. Ardatzaren helburu orokorra: dokumentu estrategikoan ezarritako helburuen betetze-mailaren ebaluazio-eta jarraipen-sistema bat ezarri eta bermatzea.

- ✓ **19. Norabidea: dokumentu honetan ezarritako norabideen eta helburuen ebaluazioa eta/edo jarraipena eta betearazpena bermatzea.**

114. Norabideen eta helburuen egikaritze- eta betetze-maila aldizka berrikustea.

115. Hitzartutako norabideen eta helburuen informazio eguneratua eta denbora errealean emandakoa ahalbidetzen duten neurketa-sistemak ezartzea.

116. Estrategiaren ebaluazioan eta betetze-mailan inplikaturik egon behar duten sail, organo, erakunde eta eragile guztiek informazioa lortzeko mekanismoak ezartzea.

1. ERANSKINA

METODOLOGIA ETA ERAGILE ETA SOLASKIDEEN PARTE- HARTZEA

Zehazkiago, eta bere Mapa Estrategikoari jarraiki, Plangintza eta Enplegu Sailburuordetzaren “misioa” zera da, *“gizarteari bermatzea, zerbitzu publikoaren ikuspegitik begiratuta, enpleguaren, prestakuntzaren eta laneratzearen aldeko politiken kalitatea, segurtasuna eta efikazia, elkertasun aktiboa eta kudeaketa eraginkorra bultzatuta”*. Koherentziari jarraiki, Sailaren Mapa Estrategikoak honela definitzen du Sailburuordetzaren “ikuskerak”: *“autoritate eta erreferentzia gisa sendotzea herritar eta profesionalentzat, horien administrazio-harremanei dagokienez, informazio-bermeko eta Enplegu Sustapeneko, Enplegurako Okupazio Prestakuntzako eta Gizarteratzeko programak baliatzeko aukerako arloan”*.

Plangintza eta Enplegu Sailburuordetzaren “misio” eta “ikuspegi” horrek eta Eusko Jaurlaritzaren gaur egungo egituraren barruan bere gain hartzen dituen eskumenek konprometitu egiten dute plangintza estrategikoko prozesuaren organo bultzatzaile gisa enplegu-arloan. Dagozkion norabideei jarraiki, hainbat fase inplikatu ditu Estrategiaren formulazioak, hurrenez hurrenekoak edo paraleloak, eta ondoren azalduko ditugu laburki:

- 1) Ikuspegi-fasea, hedadurazko oinarrizko irizpideak, kontzeptu-esparrua eta egitura logikoa hartzekoa, esparru estrategikoa mugatu eta, horrenbestez, norabideen formulazioa baldintzatzen dutenak. Fase horretan, zenbait gai instrumental ere erabaki ziren Estrategia denboran eta forman lortu ahal izatea ahalbidetuko dutenak, hala nola lantaldea hautatzea eta eragile guztien partaidetza-prozesua artikulatzea.
- 2) Testuinguru estrategikoaren azterketa-fasea, erreferentziazko tresnak identifikatu eta zehazki balioesteko, Europa osoan, estatuan eta autonomia-erkidegoan.
- 3) Azterketa sozioekonomikoko fasea, Euskadiko lan-merkatuaren magnitude nagusiak ezagutu, aztertu eta ponderatzeko, baita beste lurralde-esparru batzuekin

alderatuta duen posizio erlatiboa ere. Azterketa hori, demografia- eta lan-adierazle nagusiei buruz argitaratutako iturri ofizialak kontuan izanik egin da.

4) Gogoeta estrategikoaren fasea.

5) Partaidetza-fasea. Enplegu-gaiaren zeharkakotasuna izan da, besteak beste, Eusko Jaurlaritzak izan duen oinarria zuzenean eraginda dauden sailen ekarpenak bere Estrategian biltzen dituen dokumentua eratzeko, eta eragile sozial eta ekonomikoen eta lurraldean Enpleguaren alorrean diharduten beste eragile batzuen iritzia ere kontuan izan da.

Horrela beraz, Enplegu Estrategia lantzeko prozesuan, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren mendeko organoez gain, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailak, Kultura Sailak, zehazki Gazteriaren Zuzendaritza Nagusiak, eta Industria, Berrikuntza, Merkataritza eta Turismo Sailak parte hartu dute. Era berean, adostasun eta kontzertazio sozial handiagoa lortzeko xedez, parte hartzeko kanpo-prozesu bat abian jarri zen, honako hauen bitartez:

- Elkarrizketa Sozialaren Mahaia, erakunde sindikal eta enpresa-erakunde ordezkagarrienez osatua,
- Elkarrizketa Zibilaren Mahaia, ekonomia sozialaren eta Hirugarren Sektoreko erakunde ordezkagarrienez osatua,
- Foru Aldundiak, erakundeen arteko mahai baten bitartez.
- Prestakuntzaren eta Enpleguaren alorreko adituak, udal esparruak bereziki parte hartuz: tokiko garapen-agentziak, udalak...

6) Dokumentua idazteko fasea.

Erabilitako fase eta iturriak norabideak aztertu eta garatzeko orduan operatiboagoa den **integrazioa** eskatu dute, bi alderdiri gagozkiela behintzat:

- o dagokien formulazioa ikuspegi strategiakoaren ezaugarrietara egokituz, enplegu-politiken eskuduntza materialari gagozkiola zentzu zorrotzean hartuta eta zerbitzupeko administrazio-tresnen hobekuntza, baita eskumen-esparru horretan Euskadin jarduten duten eragile publiko eta pribatuekiko harremanera ere;

- o eta edukia partaidetzako, barne-gogoetako eta azterketa sozioekonomikoko ondorioetara egokituta.

Horrela, elaborazio-prozesuaren esperotako emaitzari erantzuten dio Estrategiak: datozen urteetan enplegu-estrategiaren lehentasun eta helburu handiak identifikatu eta adierazten dituen erreferentzia bihurtzea, lurralde-esparruan (Euskadi) eta kontzeptu-esparruan (enplegua) eragile publiko eta pribatu guztientzat jardun-jarraibideak proposatuta edo ezarrita.

EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAREN ENPLEGU ESTRATEGIA 2011-2014

**ADIERAZLE SISTEMA ENPLEGU ESTRATEGIARAKO
ETA ENPLEGU POLITIKA AKTIBOEN NEURKETA
PROZESU ADIERAZLEAK
ADIERAZLE ESTRUKTURALAK**

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
GAIETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ASUNTOS SOCIALES

AURKIBIDEA

1.ADIERAZLEEI BURUZ.....	4
2. EUSKO JAURLARITZAREN ARDATZ ESTRATEGIKOEN NORABIDEEN DOKUMENTUAREN ARDATZAK	7
2.1. 1. ardatza. Enpresa-lehiakortasuna hobetzea (I+B+N+G).....	7
2.2. 2. ardatza. Enplegarritasuna eta moldagarritasuna hobetzea	8
2.3. 3. ardatza- Gazteen enplegua sustatzea eta hezkuntza-enplegu trantsizioa hobetzea	10
2.4. 4. ardatza. Gizarte- eta lurralde-koheretza sendotzea.....	11
2.5. 5. ardatza. Enplegurako baliabideen eta zerbitzuen hobekuntza	13
2.6. 6. ardatza. Norabideak kontrolatu eta ebaluatzeko bermea	16
3.ADIERAZLE ESTRUKTURALAK.....	17
3.1 Dimentsio demografikoa	18
3.2. Dimentsio ekonomikoa	18
3.3. Lan-merkatuaren dimentsioa	19
3.3.1. Biztanleria aktiboaren azpidimentsioa.....	19
3.3.2. Biztanleria landunaren azpidimentsioa	19
3.3.3. Biztanleria langabetuaren azpidimentsioa.....	20
3.4. Hezkuntzaren dimentsioa	21
3.5. Aukera-berdintasunaren dimentsioa.....	22
3.6. I+G+Baren dimentsioa.....	23
3.7. Enplegu-politika aktiboaren dimentsioa	23

Taulen aurkibidea

1. taula 2. taula 1. norabidearen adierazleak.....	7
3. taula. 2. norabidearen adierazleak	7
4. taula 3. norabidearen adierazleak	8
5 taula 4. norabidearen adierazleak	8
6. taula. 5. norabidearen adierazleak	8
7. taula. 6. norabidearen adierazleak	8
8. taula. 7. norabidearen adierazleak	9
9. taula. 8. norabidearen adierazleak	9
10. taula. 9. norabidearen adierazleak	10
11. taula. 10. norabidearen adierazleak	10

12. taula. 11. norabidearen adierazleak	10
13. taula. 12. norabidearen adierazleak	11
14. taula. 13. norabidearen adierazleak	11
15. taula. 14. norabidearen adierazleak	11
16. taula. 15. norabidearen adierazleak	12
17. taula. 16. norabidearen adierazleak	12
18. taula. 17. norabidearen adierazleak	13
19. taula. 18. norabidearen adierazleak	14
20. taula. 19. norabidearen adierazleak	16
21. taula. Adierazle demografikoak	18
22. taula. Adierazle ekonomikoak.....	18
23. taula. Biztanleria aktiboaren adierazleak.....	19
24. taula. Okupazio-adierazleak	19
25. taula. Langabezia-adierazleak.....	20
26. taula. Hezkuntza-adierazleak	21
27. taula. Berdintasun-adierazleak	22
28. taula. I+G+Baren adierazleak.....	23
29. taula. Enplegu Politika Aktiboen adierazleak.....	24

1. ADIERAZLEEI BURUZ

Adierazleen oso sailkapen zabala dago, eta horrek, oro har, nahasmena eragiten du neurtzeko tresna horien diseinuaz eta aplikazioaz arduratzen direnen artean. Dena den, garrantzitsua da kontuan izatea administrazio publikoen adierazleen hautaketa erakundearen helburuen eta informazioa sortu eta prozesatzeko duen gaitasun instituzionalaren mende egongo dela.

Kasu honetan, etorkizuneko Enpleguaren Euskal Estrategiaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko egokia den adierazle-sistema bat diseinatzeko premia formulatzen da, eta Estrategia horrek baliatuko dituen ardatzen neurketa gaineratzea eskatzen du, baita Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuaren bilakaera gaineratzea ere, bere horretan eta antzeko beste zenbaitekin alderatuta.

Hori dela-eta, izaera mistoa du dokumentu honek: prozesu-adierazleak —enplegu-programen kudeaketaren neurketarekin zerikusi zuzenagoa dutenak— adierazle estrukturalekin lotzea, azken horiek orientatuagoak daudelarik helburu estrategikoaren neurketara eta programa horiek gizartean duten inpaktura, eta Enplegu Estrategia baten jarraipenarekin eta ebaluazio jarraituarekin uztartzen direnak zentzu hertsian.

Ondasun eta zerbitzuak produzitzeko erakundeek burutzen dituzten jardueren egikaritzapena neurtzen duten haiek dira **prozesu-adierazleak**, hala nola erosketa-prozeduren edo prozesu teknologikoen kasua. Administrazio publikoetan, adierazle horiek baliagarriak dira zerbitzu publikoen kudeaketaren alderdi nagusiak identifikatzeko eta, horrenbestez, alde zuzenetik programaturiko zereginen jarraipena egiteko. Enplegu Zerbitzu Publikoaren kasuan, dagokion kudeaketaren alderdi nagusien ebaluazioa ahalbidetu behar dute, kalitate-, efikazia- eta eraginkortasun-terminotan, eta zerbitzuaren beraren erabiltzaileekiko.

Bestalde, **adierazle estrukturalek** ahalbidetzen dute zehaztea nola eragiten diren aldaketak edo nola egiten den aurrera helburu bat lortzeko, eraginpeko biztanleriarekiko,

gizarte baten ongizate orokorra eta elkarren mendeko beste gai batzuekin, hala nola, enpleguaren kasurako, hezkuntza, berrikuntza eta aukera-berdintasuna.

Planteamendu misto horrekin, Estrategia hori gauzatzeko enplegu-programen azterketarekin egoki erlazionatzen duen enpleguaren euskal strategiari aplikatu dakioken adierazle-sistema bat diseinatzeko aurreikuspena betetzen da, eta, aldi berean, lan-merkatuaren bilakaeraren adierazle nagusiekin, eta horiek helburu estrategikoen lortze-mailari buruzko informazioa emango dute eta beste lurralde batzuekiko konparazioa ahalbidetuko dute iturri eta elementu homogeenak gaineratuta, hori guztia dokumentu honen 3. puntuan zehazten delarik.

Estrategiaren norabideen definizioan —hau da, proiektuaren azken helburuan— eta adierazle-sisteman aldi berean lan egiteak planteatzen du, alde batetik, aldagaietakoren bat zehazteko zailtasuna, eta hori ezin izango da zehazki definitu Estrategia behin betiko formulatu arte eta etorkizunean hura bilduko duen Plan Estrategikoa azkenik gauzatu arte. Baina, bestetik, behar beste malguta den adierazle-sistema bat diseinatzera behartzen du, adierazle horiek sei jardun-ardatz handitan artikulatuta, eta beren kontzeptu-zabaltasun eta -malgutasunari esker, Estrategia osoa eta haren norabide guztiak bildu ahalko dituzte, edozein direla ere, proposaturiko sistema kontzeptualki eta metodologikoki zertan berrikusi gabe. Aparte utzi gabe, logikoa denez, etorkizunean defini daitezkeen ardatz edo norabide berrietarako aldagai berriak zehaztea egoki gertatzea.

Bestalde, proposatzen den adierazle-sistemak, lan-merkatuaren azterketa-iturri nagusiak gaineratzen ditu eta haiekin erlazionatzen da, eta horrek sakontasun estrategiko handiagoko ebaluazioa ziurtatzen du, norabideen efikazia- edo eraginkortasun-ebaluazioa hutsetik eratorritakoa baino handiagoa.

Arrazoi horiengatik guztiengatik, honako hau formulatu dugu, adierazi denez:

- ✓ sistema misto bat (prozesuena eta estrukturalak),
- ✓ sistema malgu bat, ardatz handitan antolaturikoa,
- ✓ sistema konplexu bat, Enplegu Zerbitzu Publikoaren beraren barne- eta kudeaketa-iturriak gaineratzen dituena, batez ere prozesu-aldagaiak gogobetetzeko, eta

merkatu-iturri orokorrak, batez ere jardunen inpaktu estrategiko eta soziala ebaluatzeko, hala baitagokio Enplegu Estrategia baten jarraipen- eta ebaluazio-sistema bati, neurriak eta programak elkartzeaz haratago joan nahi duen sistema bati, alegia.

Behin hori esanda, arloan espezializaturiko zenbait egile eta erakunderen proposamenak sintetizatzeko irizpideak daude adierazle moten gaineko sailkapen sinple eta baliagarria ezartzeko: konplexutasun-maila edo kalkulatzeko modua, adierazleen aplikazio-esparrua, neurtzeko unea, ebaluazioaren dimentsioa eta neurketaren xedea. Prozesu-adierazleak azken irizpide horretan bilduta daude, eta irizpide hori antolamenduaren eta ondasun eta zerbitzuen plangintza- eta produkzio-faseei jarraiki aztertu nahi diren politika edo programen berezko ezaugarriekin erlazionatuta dago, eta, hori horrela, irizpide horretan inputen adierazle deiturikoak biltzen dira (prozesuenak, adierazi dugunez), baita produktu-adierazleak eta emaitza-adierazleak ere.

Iturriak aztertuta eta adierazitako irizpide guztiei erantzunez, prozesu-adierazleen eta adierazle estrukturalen multzo bat proposatzen du, jardun mota bakoitzarekin loturiko ardatz estrategikoen arabera.

2. EUSKO JAURLARITZAREN ARDATZ ESTRATEGIKOEN NORABIDEEN DOKUMENTUAREN ARDATZAK

2.1. 1. ardatza. Enpresa-lehiakortasuna hobetzea (I+B+N+G)

1. taula 2. taula 1. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N1)	ADIERAZLEAK
Ekonomia irekia sustatzea, enpresen nazioartekotzea bultzatuz	- Atzerriko trakzio-proiektuetarako laguntzen kopurua.
	- Nazioarteko hazkundeko eta hedapenerako proiektuetarako laguntzen kopurua.
	- Nazioarteko sormen eta hedapenerako bultzatutako proiektuen kopurua.
	- Nazioartean lehiakorra den zerbitzuen sektore aurreratua garatzeko neurrien kopurua.

3. taula. 2. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N2)	ADIERAZLEAK
Ekonomia irekia sustatzea inbertsioak eta talentua erakarritz.	- Enpresa-lehiakortasuna babesteko neurrien kopurua.
	- Euskal ekonomiara bildu diren zientzialarien, akademikoen, profesionalen eta atzerriko teknikarien kopurua.
	- Atzerrian dagoen euskal talentu gaztea erakartzeko neurrien kopurua.
	- Lan-merkatuan txertatutako atzerriko euskal gazteen kopurua.
	- Zientzia eta Teknologiako Sarearen eta enpresen arteko hurbiltasuna sustatzeko transferentzia teknologikoko eta ikerketako tresnen kopurua.

4. taula 3. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N3)	ADIERAZLEAK
Enpresaren lankidetzaz sustatzea.	- Tamaina ertaineko enpresen kopuruaren bilakaera.
	- Kudeaketa eta produktibitatea hobetzeko neurrien kopurua, partekatutako esperientzietan oinarrituta.

2.2. 2. ardatza. Enplegarritasuna eta moldagarritasuna hobetzea

5 taula 4. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N4)	ADIERAZLEAK
Emakumeen eta gizonen partaidetza handitzea lan- merkatuan eta langabezia murriztea	-Enplegu-tasa
	-Jarduera-tasa
	- Langabezia-tasa

6. taula. 5. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N5)	ADIERAZLEAK
Lan-merkatuaren premiei erantzuten dien biztanleria aktibo kalifikatua	- Funtsezko gaitasunetan emandako prestakuntza-ehunekoa behar izan duten edo eskatu duten enplegu-eskatzailleentzat.
	- Langabeei emandako prestakuntza-ehunekoa urte bakoitzeko.
	- Langile landunei emandako prestakuntza-ehunekoa urte bakoitzeko.

7. taula. 6. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N6)	ADIERAZLEAK
Hezkuntza- eta prestakuntza- sistemen kalitatea eta emaitzak hobetzea	- Eskola uztearen indizea urte bakoitzeko.
	- Prestakuntza-prozesuetan parte hartu duen 25-64 urteko biztanleriaren ehunekoa.
	- Kalitate-estandarretan oinarritutako kudeaketa-eredu bat hartu duten LHko ikastetxeen ehunekoa.
	- Kalitatearen eta zerbitzuen hobekuntzaren alorrean komunikazio- eta prestakuntza-ekintzei eskainitako orduen kopurua.

8. taula. 7. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N7)	ADIERAZLEAK
Giza kapitalean egindako inbertsioa zabaldu eta hobetzea, eta prestakuntza-sistemak gaitasunen kudeaketara egokitzea	- Prestakuntza-premiak dituzten enpresen ehunekoa.
	- Ikastetxeen, TKNIKAREN eta enpresen arteko hitzarmenen kopurua.
	- Enplegurako prestakuntza-modalitate bakoitzeko jardunen kopurua.
	- Erabiltzaileen kopurua sexuaren eta adinaren arabera (datu hori posible denean programaren izaera kontuan izanda) jardun bakoitzean enplegurako prestakuntza-modalitate bakoitzean.
	- Enplegurako prestakuntzako modalitate bakoitzeko jardunak amaitzen ez dituen erabiltzaileen kopurua.
	- Prestakuntza modalitate bakoitzean gehien eskainitako/eskatutako jardunak.
	- Enplegurako prestakuntzako guztizko gastuaren portzentajezko banaketa modalitatearen arabera.

9. taula. 8. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N8)	ADIERAZLEAK
Kalitatea hobetzea enpleguan, eta enpresen gizarte-erantzukizuna sustatzea.	- Behin-behineko kontratuen ehunekoa kontratuen guztizkoarekiko.
	- Uztartze Planak lantzeko laguntzak.
	- Uztartze Planak ezartzeko laguntzak.
	- Enplegu-txekea.
	- Ordezpen-kontratua.
	- Inoren laguntza behar duten pertsonak zaintzeko laguntzak.
	- Lanaldia murrizteko laguntzak
	- Enplegua sortzeko laguntzak.
	- Prestakuntza- eta informazio-ekintzak
- Erakundeen sistemetako gizarte-erantzukizuneko politiken ezarpena eta integrazioa ezagutaraztea eta zabaltzea.	

10. taula. 9. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N9)	ADIERAZLEAK
Enplegu-politiken prebentzio-izaera indartzea, eta enpresen, sektoreen edo lurraldeen berregituratzeen inpaktua murriztea	- Eraldaketei aurre hartzeko laguntza eskaintzen zaien enpresen zenbakia.
	- Lanbide-birziklatzeen planen plangintzen kopurua.
	- Lanbide-birziklatzeen planen egikaritzapenen kopurua.

11. taula. 10. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N10)	ADIERAZLEAK
-Ekintzailatza eta enpresa-espirtua sustatzea.	- Ekintzailatzaren kultura sustatzeko ekintzen kopurua.
	- Sorturiko enpresa berrien kopurua.
	- Enpresen barruko ekintzailatza sustatzeko jardueren kopurua.
	- Proiektu berritzaile berrien kopurua.

2.3. 3. ardatza- Gazteen enplegua sustatzea eta hezkuntza-enplegu trantsizioa hobetzea.

12. taula. 11. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N11)	ADIERAZLEAK
Gazteen lanbide-kalifikazioa hobetzea	-15-24 urteko emakumeen prestakuntzaren bilakaera.
	- 15-24 urteko emakumeen enplegu-tasa.
	-15-24 urteko emakumeen hezkuntza-mailaren bilakaera.
	- 15-24 urteko gizonen prestakuntzaren bilakaera.
	- 15-24 urteko gizonen enplegu-tasa.
	-15-24 urteko gizonen hezkuntza-mailaren bilakaera.
	- Goi-mailako irakaskuntza edo baliokidea amaitu duten 20-29 urteko pertsonen ehunekoa.
	- Bigarren mailako ikasketak gainditu dituen 20-24 urteko biztanleriaren ehunekoa.
	- Txandakatutako prestakuntzaren eskaintza gehitzeko neurrien kopurua.

13. taula. 12. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N12)	ADIERAZLEAK
Talentua bultzatzea, eta gazteen ekintzaitza sustatzea.	- Gaitasun ekintzaileen gaineko orientazioa eta prestakuntza txertatzeko ekintzen kopurua hezkuntza-sisteman eta enplegurako prestakuntza-eskaintzan.
	-Talentu gaztea indartzeko neurrien kopurua.
	- Eskola-adinean dauden kultura ekintzaileko sustapen-ekintzen eraginpean harturiko ikasleen ehunekoak (adina sexua, ekintzen kopurua,...)

14. taula. 13. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N13)	ADIERAZLEAK
Gazteen enplegua sustatzea.	- Gazteen langabezia-tasa.
	- Lanbide-gaitasunerako orientazio- eta aholkularitza-sistema gazteei hurbiltzeko eta haien egokitzeko ekintzen kopurua.
	- Mugigarritasun geografikoa eta Europar Batasuneko beste herrialde batzuetako egonaldiak sustatzeko neurrien kopurua.
	-Enpresen eta erakundeen arteko lankidetzak kopuruak lehenengo lan-esperientzia lortzeko.
	- Enpresen eta erakundeen arteko lankidetzak-neurriak esker beren lehen lan-esperientzia lortu duten gazteen kopurua.

2.4. 4. ardatza. Gizarte- eta lurralde-kohesioa sendotzea.

15. taula. 14. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N14)	ADIERAZLEAK
Gizarteratzea sustatzea, eta pertsona talde kalteberenen enplegu-tasa	- Emakumezkoen enplegu-tasa 20 eta 64 urte bitartean.
	- 55-64 urteko taldearen enplegu-tasa.
	- Desgaitasuna duen biztanleria aktiboaren jardura-tasa.
	- Desgaitasuna duen biztanleria aktiboaren enplegu-tasa.
	- Biztanleria aktibo etorkinaren jardura-tasa.

handitzea.	- Biztanleria aktibo etorkinaren enplegu-tasa.
	- Ezkutuko enplegua murrizten duten eta hondotik ateratzen laguntzen duten neurrien kopurua.
	- Laneratzeko zailtasun handiagoak dituzten langabeen eta lan-merkatutik aldenduagoak daudenen lanbide-arloko prestakuntza, orientazioa eta laneratzeari lehenesteko neurrien kopurua.
	- Pertsonen kolektibo kalteberenentzako neurri berezien kopurua.

16. taula. 15. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N15)	ADIERAZLEAK
Enplegarritasuna eta gizarteratzeko eta laneratzeko politika aktiboak indartzea.	- Zerbitzu Enplegu Publikoaren lankidetzaren neurrien kopurua gizarte-sistema guztiekin.
	- Lan-arloan aktibatutako DBE jasotzen duten pertsonen ehunekoa.
	- Enplegu-politika aktiboek politika pasiboekin eta gizarte-babeserako politikekin duten lotura indartzeko neurrien kopurua.
	- Politika aktiboak eta enplegarritasun-programak bazterkeria mota guztietara eta pertsonen bizitzaren etapa desberdinetara egokitzeko neurrien kopurua .
	- Enplegu-zerbitzuetan arreta jasotzen dutenen aniztasuna kudeatzeko neurrien kopurua.

17. taula. 16. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N16)	ADIERAZLEAK
Enplegu-politiken efikazia eta biztanleriaren irisgarritasuna bermatzea, bizilekua alde batera utzita	- Enplegu-politiken lurralde- eta sektore-arloko premiekiko egokitzapena malgutzeko ekintzen kopurua.
	- Enplegu-politikaren tokiko dimentsioa indartzeko tokiko eragileekin egindako akordioen kopurua.
	- Zerbitzu eta programen kopurua, enplegurako zerbitzuetako beste eragile eta hornitzaileekiko sare moduan.
	- Maila eta agente anitzeko eredu bat garatzeko neurrien kopurua.

2.5. 5. ardatza. Enplegurako baliabideen eta zerbitzuen hobekuntza

18. taula. 17. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N17)		ADIERAZLEAK
Euskal Autonomia Erkidegoko Enplegu Sistema behar bezala definitu eta ordenatzea.	- Plan Estrategikoaren jarraipena.	-Enpleguaren Plan Estrategikoaren urtean bultzatutako proiektuen kopurua.
		-Planaren garapenean urtean inbertitutako aurrekontua.
		-Planaren betetze-maila denboraldi jakin batzuetan.
		-Planaren diseinu-, egikaritzapen- edota ebaluazio-faseetan parte hartzen duten erakundeko pertsonen kopurua.
	- Gardentasuna eta informazioa gehitzea.	- Kalitatearen eta zerbitzuen hobekuntzaren alorrean komunikazio- eta prestakuntza-ekintzei eskainitako orduen kopurua.
		-Zerbitzuak hobetzeko erakundeak bultzatutako neurrien kopurua
		-Antolaketa- eta hobekuntza-proiektuetan parte hartzen duten erakundeko pertsonen kopurua
	-Kalitatezko eta herritarra orientatzeko kultura	- Kalitatearen eta zerbitzuen hobekuntzaren alorrean komunikazio- eta prestakuntza-ekintzei eskainitako orduen kopurua.
		-Zerbitzuak hobetzeko erakundeak bultzatutako neurrien kopurua
		-Antolaketa- eta hobekuntza-proiektuetan parte hartzen duten erakundeko pertsonen kopurua

19. taula. 18. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N18)		ADIERAZLEAK
Enplegu Zerbitzu Publikoa eraginkortasunez diseinatu eta kudeatzea, enplegu-politikaren lurralde-aplikazioan aitzindaria izanez, biztanleria aktiboari eta enpresei arreta pertsonalizatua eskainiz.	-Zerbitzuen erabilera-maila	- Zerbitzuaren erabiltzaile kopurua.
	-Zerbitzuen kostua	-Zerbitzuaren kostua/Erabiltzaile kopurua urtean
	-Zerbitzuen autofinantzaketa-ehunekoa	-Zerbitzuari lotutako diru-sarreran ehunekoa urteko zerbitzuaren guztizko kostuaren gain.
	-Espedienteak ebazteko denbora	-Espedienteak ebazteko batez besteko denbora tipologiaren arabera.
	- Lehentasunezko arreta	- Arreta jasotzen duten erabiltzaileen segmentu jakin baten ehunekoa.
		-Biztanleriaren erabiltzaileen segmentu jakin baten izapidetutako eskaeren ehunekoa.
		-Lehentasunez erabiltzaileen segmentu jakin bat helburu duten jardueren ehunekoa.
	-Herritarren gogobetetzea	-Zerbitzuen edukiaren onespren-ehunekoa
		-Arretan izandako tratuarekin gogobeteta dauden erabiltzaileen ehunekoa
		-Zerbitzu jakin bat emateagatik jasotako galderen, erreklamazioen eta errekursoen kopurua -Dokumentazioaren aurkezpenean izandako akats formalengatik ebazpen negatiboen kopurua
-Erakundeko enplegatua prestatzea	-Prestakuntzarako orduen kopurua enplegatu bakoitzeko.	
	-Ikastaroak jasotzen dituen enplegatuen ehunekoa enplegatuen guztizkoaren gain	

NORABIDEA (N18)	ADIERAZLEAK
	-Prestakuntza-ikastaro batera lehen aldiz bertaratzen diren enplegatuen kopurua.
-Erakundea hobetzea	-Hobetzeko lantaldeen kopurua -Hobetzeko lantaldeetan parte hartzen duten pertsonen ehunekoa guztizko plantillaren gain
-Sare instituzionaletan parte-hartzea.	-Zerbitzu batzuk koordinatzeko edota prestatzeko kide den erakundearen kopurua - Erakundeak parte hartzen duen kalitatezko, jardunbide egokietako eta abarreko taldeen kopurua - Beste administrazio publiko batzuekin egindako hitzarmenen kopurua zerbitzuak emateko - Eskualdeko agente pribatu eta sozialekin egindako lankidetzak-hitzarmenen kopurua - Zerbitzuak emateko zuzeneko informazio-trukea daukan eragileen kopurua
-Barne-komunikazioa	-Langileek erakundearen eta haren funtzionamenduari buruzko duten jakintza balioestea - Langileei informazioa emateko edo parte har dezaten eskatzeko saioren kopurua -Informazio-saiotara bertaratzen direnen ehunekoa guztizko plantillaren gain -Diseinatutako irudia onesten duten teknikari eta enplegatuen kopurua
-Kanpo-komunikazioa	-Erakundearen online atarietara egindako bisiten kopurua -Erakundeak emandako jarduera edo zerbitzuen gain informazioa argitaratzen duten komunikabide digital edota inprimatuen

NORABIDEA (N18)	ADIERAZLEAK
	kopurua
	-Erakundearen zerbitzu, proiektu edo jardueri buruz argitaraturiko informazio positiboen kopurua
	-Erakundearen zerbitzu, proiektu edo jardueri buruz argitaraturiko informazio neutralen kopurua
	-Erakundearen zerbitzu, proiektu edo jardueri buruz argitaraturiko informazio negatiboen kopurua
	-Egindako prentsaurreko eta aurkezpen publikoen kopurua.
	-Erakundeak emandako zerbitzuak ezagutzen dituztela dioten pertsonen kopurua

2.6. 6. ardatza. Norabideak kontrolatu eta ebaluatzeko bermea

20. taula. 19. norabidearen adierazleak

NORABIDEA (N19)	ADIERAZLEAK
- Dokumentu honetan ezarritako norabideen eta helburuen ebaluazioa eta/edo jarraipena eta betearazpena bermatzea.	- Norabideak eta helburuak betetzeko ekintzen kopurua.
	- Norabide bakoitzaren betetze-ehunekoa.
	-Lortutako helburuen ehunekoa.
	-Erabilera-maila inplikaturiko sailen informaziorako sarbidean.

3. ADIERAZLE ESTRUKTURALAK

Dokumentuaren hasieran adierazten genuenez, garrantzitsua da Enpleguaren Euskal Estrategiaren Dokumentuaren kudeaketa izaera estrukturaleko adierazleekin lotzeko erakundearen jardun estrategikoak legitimatzeko diskurtso korporatibo irmoagoa lantzeko barne-esparruan (gobernu autonomikoaren beste erakunde batzuen aurrean) eta kanpo-esparruan (gizarterako eta haien agenteenganako proiektioa) eta enplegu-politiken enplegua balioestea.

Lan-merkatua eta enplegu-politika aktiboak neurtzeko erreferentziazko zazpi dimentsio hartu dira kontuan. Honako hauek:

- Demografia
- Ekonomia.
- Lan-merkatua
- Hezkuntza.
- Aukera-berdintasuna
- I+G+B
- Enplegu-politika aktiboak

Horietako bakoitzerako estatistika-iturri baliozkatuetatik ateratako adierazleen zerrenda irekia proposatu da, eta denborazko serieei azterketa eta gobernuko lurralde-esparruetan konparaketa egitea ahalbidetzen dute adierazle horiek. Garaturiko lanera integratu ahalko diren adierazleak hautatu beharko lirateke, lan-merkatuaren eta enplegu-politika aktiboen ezaugarriei buruz egiten duten azterketa indartzeko.

3.1 Dimentsio demografikoa

Lan-merkatua balioesterakoan, zenbait alderdi demografiko erreferentzia gisa izatea komeni da. Horrela, hurrengo taulan ageri direnak agertzen dira adierazle posible gisa, Estatistika Institutuaren urtekari estatistikotik jasotako adierazleak.

21. taula. Adierazle demografikoak

BIZTANLERIAREN ADIERAZLE OROKORRAK
-Biztanleria (guztira probintziaren eta sexuaren arabera).
-Biztanleria sexuaren eta adin-taldearen arabera.
-Probintzia-hiriburu-eremuaren biztanleria sexuaren eta adinaren arabera
-Biztanleria-dentsitatea (probintziaren arabera). - Atzerriko biztanleria biztanleriaren guztizkoaren gain sexuaren, adinaren, prestakuntza-mailaren eta probintziaren arabera.
-Biztanleria Autonomia Erkidegoaren arabera (azalera, biztanleria eta biztanleria-dentsitatea).

3.2. Dimentsio ekonomikoa

Enplegu-politika aktiboek ekonomiaren esparru orokorragoan duten inpaktu ekonomikoa islatzea du helburutzat dimentsio honek. Horretako, EInetik datozen zenbait oinarritzko adierazle hautatu dira, batez ere Espainiako Eskualde Kontabilitatekoak.

22. taula. Adierazle ekonomikoa

ADIERAZLE EKONOMIKOAK
-Biztanleko BPG autonomia-erkidegoaren arabera. Espainia.
-Jarduera ekonomikoko indizea.
-BEGaren partaidetza %-a sektoreen arabera.
- BPGa merkatu prezioetan Bolumen Bariazioa
-Erabateko enplegua jarduera-adarren arabera. Lanpostuak
-Urteko batez besteko errenta garbia etxeko unitate, pertsona eta aurreko urteko kontsumo-unitate bakoitzeko.

3.3. Lan-merkatuaren dimentsioa

Dimentsio honetan, proposaturiko adierazle gehienak biltzen dituen honetan, hiru azpidimentsio ezarri dira; biztanleria aktiboa, biztanleria landuna eta biztanleria langabea.

3.3.1. Biztanleria aktiboaren azpidimentsioa

BAlk eta Europar Batasunak biltzen dituzten oinarrizko adierazleak bildu dira azpidimentsio honetan.

23. taula. Biztanleria aktiboaren adierazleak

BIZTANLERIA AKTIBOAREN ADIERAZLEAK
- Jarduera-tasak, sexuaren eta adinaren arabera
-Sexuaren araberako alde absolutua jarduera-tasetan (16 eta gehiago).
-Lan-eskaintzako urteko hazkundea sexuaren arabera.
-"EBko pertsona ez-nazionalen" jarduera-tasa sexuaren arabera (16 eta gehiago).

3.3.2. Biztanleria landunaren azpidimentsioa

Azpidimentsio honek, aurrekoak bezala, BAlk eta Europar Batasunak barnean hartzen dituzten oinarrizko enplegu-adierazleak biltzen dituzte, SISPE/SPEEtik ateratako Gizarte Segurantzarako afiliazio-indizea izan ezik, eta Lan eta Immigrazio Ministerioaren Lan Estatistiken Urtekaritik ateratako lan-kostuei eta lan-istripuei buruzko adierazleak izan ezik. Europar Batasunak erabiltzen dituen adin-tarte edo -taldeei jarraitu diegu, eta ez BAlk erabiltzen dituenen.

24. taula. Okupazio-adierazleak

BIZTANLERIA LANDUNAREN ADIERAZLEAK
-Enplegu-tasak sexuaren arabera (16-64 urte).
-16-24 urteko pertsonen enplegu-tasak sexuaren arabera.
-25-54 urteko pertsonen enplegu-tasak sexuaren arabera.
-20-64 urteko pertsonen enplegu-tasak sexuaren arabera.

-55-64 urteko pertsonen enplegu-tasa sexuaren arabera.
-Enplegu-tasak sexuaren eta ikasketa-mailaren arabera.
-Emakumeen eta gizonen enplegu-tasen alde absolutua ikasketa-mailaren arabera (16 urte eta gehiago).
-Sexuaren araberako alde absolutua enplegu-tasetan (16-64 urte).
-Denbora partzialeko enplegu-tasa sexuaren arabera.
-Behin-behinekotasun tasak
-Gizarte Segurantzarako afiliazioa erregimen eta probintzia motaren arabera.
-Batez besteko lan-kostua benetako ordu bakoitzeko, autonomia-erkidegoaren arabera.
-Batez besteko soldata-kostua benetako ordu bakoitzeko, autonomia-erkidegoaren arabera.
-Batez besteko soldata-kostu arrunta benetako ordu bakoitzeko, autonomia-erkidegoaren arabera.
-Batez besteko lan-kostua langile eta hilabete bakoitzeko, autonomia-erkidegoaren arabera.
-Batez besteko soldata-kostua langile eta hilabete bakoitzeko, autonomia-erkidegoaren arabera.
-Batez besteko soldata-kostu arrunta langile eta hilabete bakoitzeko, autonomia-erkidegoaren arabera.

3.3.3. Biztanleria langabetuaren azpidimentsioa

BAIk eta Europar Batasunak barnean hartzen dituzten oinarrizko langabezia-adierazleak bilduta daude idatz-zati honetan, langabeziagatiko prestazioen onuradunen adierazlea izan ezik, SISPE/SPEEtik ateratakoa baita.

25. taula. Langabezia-adierazleak

BIZTANLERIA LANGABEAREN ADIERAZLEAK
- Langabezia-tasak sexuaren eta adinaren arabera.
-Langabezia-tasak sexuaren eta ikasketa-mailaren arabera.
-Gazteen langabezia-tasa edo -koefizientea sexuaren arabera.

-Sexuaren araberako alde absolutua langabezia-tasetan.
-Langabeak enplegua bilatzeko denboraren eta sexuaren arabera.
-Luzaroko langabeziaren tasak sexuaren arabera (16 urte eta gehiago).
-"EBko pertsona ez-nazionalen" langabezia-tasa sexuaren arabera (16 urte eta gehiago).
-Langabeziagatiko prestazioen onuradunak prestazio-motaren eta probintziaren arabera.

3.4. Hezkuntzaren dimentsioa

Biztanleriaren ikasketa-maila hezkuntza-sistemari buruz biztanleriak berak dituen igurikimen eta motibazioak neurri handi batean baldintzatzen dituen faktorea da. Hezkuntza Ministerioaren hezkuntza-sistematik datoz adierazleak.

26. taula. Hezkuntza-adierazleak

HEZKUNTZAREN ADIERAZLEAK
-Biztanleria helduaren ikasketa-maila autonomia-erkidegoaren arabera.
-Ikasle eskolatuak 0-29 urteko biztanleriaren 100 pertsonako, autonomia-erkidegoaren eta hezkuntza-mailaren arabera.
-Hezkuntza-uzte goiztiarreko tasa.
-16-19 urtekoen eskolatzeta-tasa garbiak autonomia-erkidegoaren arabera.
-18-24 urtekoen eskolatzeta-tasa garbiak autonomia-erkidegoaren arabera.
-Eskolatzeta-tasak adinaren eta hezkuntza-etaparen arabera autonomia-erkidegoetan.
-Unibertsitatera sartzeko proba gainditzen duen biztanleriaren tasa gordina sexuaren eta autonomia-erkidegoaren arabera.
-Unibertsitate-ikasketetan hasi berriak diren ikasleen (18-23 urte) ehunekoa biztanleriaren gain autonomia-erkidegoaren eta urrutiko unibertsitateen arabera.
-Hezkuntzako edo etengabeko prestakuntzako ekintza batean parte hartzen duen 25-64 urteko biztanleriaren ehunekoa autonomia-erkidegoaren arabera (Europako esparruan ere badago adierazle hori).
-Hezkuntzara bideraturiko gastu publikoaren ehunekoa administrazio motaren eta autonomia-erkidegoaren arabera.

-Ikasle bakoitzeko gastu publikoa ikastetxe publikoetan. Unibertsitatez kanpoko irakaskuntza autonomia-erkidegoaren arabera.

3.5. Aukera-berdintasunaren dimentsioa

Dimentsioa hau neurtzeko zaila da estatistika-iturrien ezarengatik, estatuaren esparruan zein eskualdearenean, eta hori horrela, gai horrekin loturiko enpleguko europar adierazleak epe laburrean aplikatzeko zailak dira. SISPEren desgaitasunari buruzko zenbait adierazle barnean har litezke, baina ez dute informazio esanguratsurik ekartzen. Bada gutxi ustiatutako iturri bat, Gizarte Segurantzaren Lan Bizitzen Etengabeko Lagina (LBEL), alegia.

Gizarte Segurantzarekin urtero harremana izan duten pertsona guztien informazioa biltzen duten datu-basea da. Lan Bizitzen Etengabeko Lagina arlo ekonomikoko ikasketa askotarako erabil daiteke (lan-trantsizioak, pentsioak, biztanleria aktiboa, landu edo langabearekiko konparazioa), baita gizarte-arlokoetarako ere (desgaitasuna, mendetasuna, gizarte-bazterkeriako egoeran dauden kolektiboak, besteak beste). Erabilera-emaitzak ez dira berehalakoak, datuen —administrazio-kudeaketarako pentsaturikoen— egitura ikertzen ari garenera egokitu behar baita.

BAltik ateratakoak dira adierazleak, egindako prestakuntza- eta enplegu-jardunen administrazio-erregistroekin gurutza daitezkeenak, jardun horietan lehenasunezko kolektibo gisa adierazten direlarik desgaituak, gazteak eta laneratzeko zailtasunak dituzten gazteak.

27. taula. Berdintasun-adierazleak

AUKERA BERDINTASUNAREN ADIERAZLEAK
-Landunak jarduera-adarraren eta sexuaren arabera.
-Soldatapekoak kontratu edo lan-harreman motaren eta sexuaren arabera.
-Landunak okupazioaren eta sexuaren arabera.
-Landunak lanbide-egoeraren eta sexuaren arabera.
-Landunak jardunaldi motaren eta sexuaren arabera.

3.6. I+G+Baren dimentsioa

Lan-merkatuarekin oso loturiko dimentsioa da, enpresen lehiakortasunaren, produkzio-egituraren modernotasunaren eta lurralde bateko giza kapitalaren profilaren adierazgarri baita. Zientzia eta Teknologia Ministerioaren I+G+Baren adierazle-sistematik eratorritakoak diren hautaturiko adierazleak.

28. taula. I+G+Baren adierazleak

I+G+Baren ADIERAZLEAK
-Patente-eskaerak eta -emateak Espainian autonomia-erkidegoen arabera
-I+Gko guztizko barne-gastuak autonomia-erkidegoen arabera eskualdeko BPGaren %-tan, urte arteko aldakuntza-tasa eta biztanle kopuruaren arabera.
-I+Gan enplegaturiko langileak (egk) autonomia-erkidegoen arabera pertsona kopuruari eta portzentajezko egiturari jarraiki.
-Ikertzaileak (egk) autonomia-erkidegoen arabera pertsona kopuruari eta portzentajezko egiturari jarraiki.
-Barne-gastuak eta I+Gko jardueretan enplegaturiko langileak (egk) autonomia-erkidegoaren eta jarduera-sektorearen arabera eta pertsona kopuruari eta portzentajezko egiturari jarraiki.
-Berrikuntza teknologikoa autonomia-erkidegoetan hainbat aldagairekin.
-Gastuak berrikuntza teknologikoak autonomia-erkidegoaren arabera milako eurotan eta urte arteko aldakuntza-tasa.
-Gastuak berrikuntza teknologikoan autonomia-erkidegoen arabera enpresa-tamainari eta biztanle kopuruari jarraiki

3.7. Enplegu-politika aktiboen dimentsioa

Lan-merkatuari oso loturik dagoen dimentsio hau enplegu-politika aktiboen (EPA) tipologiari jarraiki eratzea komeni da, modernizazioko, enpleguaren sustapeneko eta enplegurako prestakuntzako ardatzetan egituratuta. Adierazle gisa, honako hauek aipa daitezke (betiere ardatz horretan bilduriko neurriei buruzko datuak badaude, kontsultatu ezin izan diren datuak, eta horregatik kontsignatu da amaieran dimentsio hau):

29. taula. Enplegu Politika Aktiboen adierazleak

ENPLEGU POLITIKA AKTIBOEN ADIERAZLEAK
- Gastuaren portzentajezko banaketa ardatz bakoitzean Enplegu Politika Aktiboetako guztizko gastuaren gain.
- Enplegu Politika Aktiboetako portzentajezko banaketa ardatz bakoitzean probintzien arabera.
- Gastuaren portzentajezko banaketa modalitatearen eta hartzaile motaren arabera (erakunde onuraduna).
- Gastu mota ordainketa-modalitatearen eta hartzailearen arabera. Portzentajezko banaketa
- Indarreko programak xede-kolektiboen arabera.
- Enplegu Politika Aktiboetako programetako parte-hartzaileak.
- Enplegu Politika Aktiboetako programetako parte-hartzaileak lan-jarduerarekiko egoeraren eta sexuaren arabera.
- Parte-hartzaileen portzentajezko banaketa adin-taldean, sexuaren eta jarduerarekiko erlazioaren arabera.
- Enplegu Politika Aktiboetako programetan parte hartzen duten langabeak langabezialdiaren arabera.
- Parte-hartzaileen portzentajezko banaketa sexuaren eta jarduerarekiko erlazioaren eta Enplegu Politika Aktiboetako programaren tipologiaren arabera.
- Parte-hartzaileen portzentajezko banaketa sexuaren, adinaren eta Enplegu Politika Aktiboetako programaren tipologiaren arabera.
- Prestakuntza-ikastaroetako parte-hartzaileak eta ikastaroen iraupena.
- Programa amaitzen duten edo uzten duten parte-hartzaileak. Guztira
- Programa amaitzen duten edo uzten duten parte-hartzaileak, sexuaren eta adinaren arabera.
- Amaitzeak eta uzteak, parte-hartzaileak langabezian emandako denboraren arabera.