

**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

**JUSTIZIA, LAN ETA GIZARIE  
SEGURANTZA SAILA**

**2007-2010eko  
Enplegu Plana**

*Azken Txostena*



**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

**AURKIBIDEA**

**Orrialdea**

<b>SARRERA</b> .....	<b>2</b>
AURKEZPENA .....	2
DOKUMENTUAREN EGITURA .....	8
<b>1. DIAGNOSTIKO OROKORRA</b> .....	<b>11</b>
1.1. LAN MERKATUAREN DIAGNOSTIKO KUANTITATIBOA .....	11
1.2. 2003-2006KO PLANAREN BARRUKO PROGRAMEN ETA JARDUEREN AZTERKETA .....	35
1.2.1. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzaren programen deskribapena .....	35
1.2.2. 2003-2006ko Enplegu Planaren helburu finalisten lorpen-maila .....	46
1.2.3. 2003-2006ko jardueren balantzea .....	47
1.2.4. Prestakuntza-programen eta enplegu-programen balioespen orokorra, eta etorkizunerako aukerak enplegu-politikei dagokienez .....	57
1.3. ENPLEGU POLITIKA EUROPAR BATASUNEAN, ETA PRAKTIKA EGOKIAK HERRIALDEEN ARABERA .....	66
1.3.1. Lisboako Estrategiari buruzko Erkidegoaren programa (2005), eta Hazkundeari eta Enpleguari buruzko Urteko Txostena, 2006 .....	67
1.3.2. Enpleguari buruzko Baterako Txostena, 2005/2006: Europako Enplegu Estrategiaren lehentasunak betetzea.....	70
1.3.3. Erreforma Programa Nazionalak .....	78
1.4. EUSKADIKO LAN MERKATUAREN AMIA DIAGNOSTIKOA .....	92
<b>2. HELBURU ETA ESTRATEGIA OROKORRAK ENPLEGU POLITIKA     AKTIBOETAN</b> .....	<b>102</b>
2.1. HELBURU ETA ESTRATEGIA OROKORRAK .....	102
2.1.1. Helburu orokorra .....	102
2.1.2. Estrategia.....	102
2.1.3. Helburu finalistak.....	102
2.1.4. Helburu operatiboak .....	103
2.2. ARDATZ ESTRATEGIKOAK.....	106
1. ARDATZA.- ENMAKUMEEK LAN-MERKATUAN DUTEN PARTAIDETZA IGOTZEA, HAREN EGOKITZAPENA ZAILTZEN DUTEN OZTOPOAK KENDUZ, EMAKUMEEI KALITATEZKO ENPLEGUA ESKURATU AHAL IZATEKO.....	110



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

2.	ARDATZA.- GAZTEEN LAN-AUKERAK HOBETZEA, HAIEN PRESTAKUNTZA SUSTATUZ ETA AUKERA PROFESIONAL ONENAK DITUZTEN ENPLEGUETARA BIDERATUZ. ....	121
3.	ARDATZA.- ZAHARRENEN ENPLEGU AUKERAK GEHITZEA ETA, HORRETARAKO, HAIEN ENPLEGAGARRITASUNA BULTZATZEA.....	127
4.	ARDATZA.- ADINA KUDEATZEKO POLITIKAK ETA ZAHARTZE AKTIBORAKO ESTRATEGIAK SUSTATZEA .....	130
5.	ARDATZA.- IMMIGRANTEEI LAN-MERKATURA SARTZEN LAGUTNZEA .....	134
6.	ARDATZA.- ENPLEGUAREN KALITATEA SUSTATZEA ETA EZKUTUKO EKONOMIA TXIKIAGOTZEA .....	141
7.	EUSKAL HERRITARRENGAN JARDUERA EKINTZAILEA SUSTATZEA .....	146
8.	ARDATZA.- ENPLEGU POLITIKEN PREBENTZIO IZAERA INDARTZEA, ETA ENPRESEN DESLOKALIZAZIOEN ETA BERREGITURATZEEN ERAGIN NEGATIBOA TXIKIAGOTZEA.....	149
9.	ARDATZA.- ENPLEGU POLITIKAREN HELBURUAK LORTZEKO FUNTSEZKOAK DIREN ESPARRUETAN KOORDINATZEKO EKINTZAK/PROTOKOLOAK SUSTATZEA .....	152
2.3.	LANBIDE SENDOTZEA .....	157
	ENPLEGU POLITIKAREN ZERBITZURAKO BALIABIDEAK ETA TRESNAK OPTIMIZATZEA .....	157
<b>3.</b>	<b>HELBURUAK, ETA ESTRATEGIA OROKORRA EZINDUAK LANERATZEKO POLITIKETAN .....</b>	<b>164</b>
3.1	HITZAURREA .....	164
3.2	EZINDUEN EZAUGARRIAK LAN MERKATUARI DAGOKIONEZ.....	165
3.3	PLANAREN ARDATZ ESTRATEGIKOA, JARDUN ILDOAK ETA NEURRIAK.....	173
<b>4.</b>	<b>ENPLEGU POLITIKEN TRESNAK.....</b>	<b>182</b>
4.1.	INFORMAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA .....	182
4.2.	ENPLEGURAKO ORIENTAZIOA.....	182
4.3	ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZA .....	183
4.4	LAN MERKATUKO BITARTEKARITZA.....	184
4.5	AUTOENPLEGUA ETA ENPRESAK SUSTATZEKO BABESA .....	184
4.6	ENPLEGUAREN SUSTAPENA.....	185
4.7	LAN MERKATUAREN PROSPEKZIOA.....	185



**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

4.8	LAN MERKATUAREN BEHATOKIA.....	185
4.9	KALITATEA ETA EBALUAZIOA.....	186
<b>5.</b>	<b>ENPLEGU POLITIKEN KOORDINAZIOA .....</b>	<b>188</b>
<b>6.</b>	<b>PLANAREN KUDEAKETA.....</b>	<b>191</b>
6.1	PLANAREN KUDEAKETA, ENPLEGU POLITIKA AKTIBOEN ESTRATEGIA OROKORRARI DAGOKIONEZ.....	191
6.2	PLANAREN KUDEAKETA, EZINDUAK LANERATZEKO POLITIKAREN ESTRATEGIA OROKORRARI DAGOKIONEZ .....	193



---

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

**TAULEN AURKIBIDEA**

**Orrialdea**

1.1 Koadroa 2003-2006ko Erakunde arteko Enplegu Planak proposatutako helburuak eta 2006an lortutako emaitzak .....	46
1.2 Koadroa Programen taula orokorra (2003-2005).....	48
1.3 Koadroa Enplegu-programetarako laguntzen taula orokorra (2003-2005).....	49
1.4 Koadroa Lanbideren erabiltzaileen profila (2004-2006ko abuztua).....	50
1.5 Koadroa Lanbide Sareak 2004tik 2006ko abuztura bitarte egindako bitartekaritza-jardueren laburpen-taula.....	52
1.6 Koadroa Datozen urteetarako enplegu-politika aktiboen lehentasunezko jardun-ildoak.....	62
2.1 Koadroa Enplegu Planaren ardatz estrategikoak eta jardun-ildoak.....	108
3.1 Koadroa Jarduerarik ezaren arrazoiak .....	168
3.2 Koadroa Langabezia-egoeraren arrazoiak .....	170
3.3 Koadroa Soldatapeko enpleguen modalitatea, sexuaren eta adinaren arabera (% be	



---

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

**GRAFIKOEN AURKIBIDEA**

**Orrialdea**

1.1 Grafikoa EAEko BPGaren urtetik urterako aldakuntza errealaren tasa, 1996-2006 .....	11
1.2 Grafikoa EAEko biztanleria potentzialki aktiboaren bilakaera, adin-taldean arabera, 1998-2006.....	13
1.3 Grafikoa Langabezia-tasen bilakaera, sexuaren arabera. EAE, 1998-2006 .....	15
1.4 Grafikoa Langabezian dauden pertsonen osatutako taldeen bilakaera. EAE, 1998-2005.....	17
1.5 Grafikoa Jarduerarik ezaren tasak, sexuaren arabera, 2006 .....	18
1.6 Grafikoa Egoitza-baimenaren txartela indarrean duten eta Gizarte Segurantzari afiliatuta eta altan dauden atzerritarrak (2001-2005) .....	22
1.7 Grafikoa EAEko behin-behinekotasunaren tasen bilakaera, 2001-2006 (%) .....	24
1.8 Grafikoa Hilean 1.200 eurotik beherako soldata garbia duen soldatapeko biztanleria, sexuaren eta adinaren arabera.....	25
1.9 Grafikoa Langabezia-tasak, sexuaren arabera eta Lurralde Historikoak kontuan hartuta (%), 1998-2006 .....	29
1.10 Grafikoa..... Jarduera-tasa eta langabezia-tasa, EAE vs Estatuak, 2006	32
1.11 Grafikoa Jarduera-tasa, enplegu-tasa eta langabezia-tasa, EAE vs EB-25, sexuaren arabera	33
1.12 Grafikoa..... Balioespen orokorra, programaren arabera	57
1.13 Grafikoa Eusko Jaurlaritzaren enplegu-programetan eta prestakuntza-programetan	58
1.14 Grafikoa Datozen urteetarako enplegu-politiken lehentasunezko helburuak	63



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

## **Plan de Empleo 2007-2010: Objetivos y Ejes Estratégicos**

---

**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

**SARRERA**



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### SARRERA

#### AURKEZPENA

Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak laneratzea sustatzeko, enplegarritasun-maila igotzeko eta enpleguaren egonkortasuna eta kalitatea sustatzeko abian jarritako enplegu-politika aktiboen programa estrategikoa da *2007-2010eko Enplegu Plana*.

Planaren inguruko errealitateak ez du zerikusirik 2003-2006ko Planaren ingurukoarekin. Honako datu honek agerian uzten du hori: 2002an, langabezia-tasa orokorra % 8tik gorakoa zen, eta gaur egun langabezia teknikoaren mailan dago (% 4). Hori dela-eta, Euskadiko egoera Europako batez bestekoa baino hobea da. Hala ere, hobekuntza kuantitatiboa hain esanguratsua izan arren, lan-merkatuaren ikuspegi kualitatiboan ez da hobera egin (ezkutuko ekonomia, behin-behinekotasunaren eta txandatzearen tasa handiak, soldata-diskriminazioa, lan-merkatuaren segmentazioa eta abar). Horrela, beraz, enpleguaren kalitateari garrantzi handiagoa emango zaio plan honetan. Gainera, langabeziaren arazoa kuantitatiboki murriztu izanak aukera handiagoa ematen du prebentzioaren ikuspegitik jarduteko.

Lan-merkatuaren diagnostikoak islatzen duenez, lehentasunezko arretako taldeen ezaugarri nagusiak aurreko Planean identifikatutakoekin berdinak dira, baina testuinguru berria osatzen duten fenomeno batzuek indar handiagoa hartu dute. Adibidez, enpresak deslokalizatzeko prozesuen areagotzea azpimarra daiteke. Fenomeno horrek enplegu-politikarako erronkak planteatzen ditu, ex-ante prebentzio-ikuspegitik (langileen prestakuntza, enplegarritasunaren eta moldagarritasunaren hobekuntza eta abar) zein ex-post





### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

arintze-ikuspegitik (enplegu-aukeren sorkuntza, negozio berriak eta abar).

Bestalde, immigrazioa areagotzearen fenomenoak gure lan-merkatuak beharrezkoa bada ere, berariazko problematikak eta eskakizun handiagoak sorrarazten ditu arreta publikoko programen eta tresnen egokitzeari dagokionez. Era berean, aipatu beharra dago zahartze demografikoaren eta fenomeno horrek lan-merkatuan eta gizarte-babesaren arloan dituen ondorioen inguruko kontzientzia handixeagoa dela. Ildo horretan, ezin da gerorako utzi jarduteko estrategiak diseinatzeko lana, alde batetik adin jakin bat duen eta gaur egun lan-merkatutik kanpo dagoen jendea lan-merkatuan txertatzeko, eta, bestetik, giza baliabideen enpresa-kudeaketa adin handiagoko landunen profilerak egokitzeko.

Nolanahi ere, erronkak eta lehentasunak ez dira aldatu diren bakarrak. Aurrekoak ez bezala, Plan hau esparru berri batean oinarrituta landu da. Esparru berri hori Enpleguari buruzko Euskal Legearen Aurreproiektuan zehaztuta dago. Bertan, lehen aldiz, eskumenak banatzeko proposamen bat ezarri da, eta Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren, eta Foru Aldundien eta enplegu politika-aktiboen arloan ekintzak garatzen dituzten toki-erakundeen arteko koordinaziorako, elkarlanerako eta lankidetzarako eredu bat argitu da. Dena den ez da ahaztu behar Enpleguari buruzko Euskal Lege hori ezin izan dena oraindik onartu, eta ezin zaiola eskatu horren babespean jaio beharko zatekeen planari Legea ordezkatzeko eta maila horretako arau batek baino jaso ez ditzakeen edukiak jasotzeko. Hori dela-eta, Plana egiterakoan eskumen-banaketa eta koordinazio- eta lankidetzarako eredu hori kontuan izan den arren, ezin da bertan jasota geratu.



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Horrez gain, Enpleguari buruzko Euskal Legearen Aurreproiektua, beste lege-berritasun batzuk eta abian jarritako ekimen batzuk ere oso kontuan hartu ditu Plan honek. Horiek, nolabait ere, aurreko Plana landu zenean zegoenaz bestelako testuinguru bat sortu dute eta Plan honen ekintzak baldintzatu dituzte. Adibidez, honako hauek aipa daitezke: Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako 4/2005 Lege berria, Gizonen eta Emakumeen berdintasunerako IV. Plana, hazkundera eta enplegua hobetzeko 5/2006 Errege Lege Dekretua, enplegurako lanbide-prestakuntzako sistema arautzen duen Errege Dekretuaren proiektua, 2004-2007ko Immigrazioko II. Euskal Plana (lantzen ari dena), Europar Batasunaren enpleguaren arloko zuzentarauak eta Lanbideko bulego pilotuen funtzionamendu iraunkorra.

Horri lotuta, bereziki aipatu beharra dago Ezinduek Lan Merkatuan Sartzeko Plana (2004-2006). Ezinduek enpleguari dagokionez aurre egin beharreko berariazko zailtasunei eta merkatu arruntean duten parte-hartze mugatuari erantzuteko landu zen Plan hori. Oro har, Planari buruz egiten ari den ebaluazioak erakutsi duenez, aurrerapen garrantzitsuak izan dira aurreikusitako arlo batzuetan, baina beharrezkoa da beste bultzada bat ematea. Hori dela-eta, Enplegu Plan honen esparruan, leku berezia eta nagusia eman zaie ezinduen enplegarritasuna eta lan-indizeak ingurune arruntean zein ingurune babestuan hobetzeko estrategiei.

Aldatu ez den eta Enplegu Planerako erabakigarria den eremu bat enplegu-politiken arloko eskumenen eskualdaketarena da. Eskumenik ezak bere horretan jarraitzen du, eta oztoporik handiena da enpleguaren arloan estrategia integral bat ezartzeko. Izan ere, mugatu egiten du erabat funtsezko arlo batzuetan (hala nola enpleguaren kalitatearen hobekuntzan) jardun garrantzitsuagoak era autonomoagoan planteatzeko aukera. Kontratuaren, soldaten, prestazioen eta abarren arautzearen arloan



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

nahierara jarduteko ia inolako aukerarik ez dagoenez gero, euskal administrazioak aplikatu ditzakeen neurriak mugatuak eta eraginkortasun txikiagokoak dira.

Dena dela, nahi dena baino askoz jardun-esparru mugatuagoa izanik ere, euskal administrazioak enplegu betea, egonkorra eta kalitatekoa lortzeko helburura bideratu dezakeen tresna sorta ez da baztertu behar. Ildo horretan, Plan honen bidez herritarren eta, bereziki, lan-arazoak dituztenen aurreikuspenetara egokitu nahi dira, ahal den neurrian, gaur egun eskuragarri dauden tresnak eta baliabideak. Horretarako, LANBIDE-Euskal Enplegu Zerbitzua erabiliko da. Enplegurako orientabidea, lanbide-gaitasunen garapena, enpleguaren sustapenerako eta ekimen-jardunerako laguntza ekonomikoak, lan-bitartekaritzako zerbitzu publikoak, gizarte-sentsibilizazioko kanpainak eta abar indar handiko ekintza-tresnak dira eta, behar bezala bideratuta, erabakigarriak dira enplegua hobetzeko, lurralde-desorekak eta gizarte-desorekak zuzentzeko eta, azken batean, gure gizartearen ongizatea hobetzeko.

Plan honetan, halaber, bereziki azpimarratu nahi izan da politiken arteko elkarreragina, eta gai horri buruzko ardatz estrategiko bat jaso da. Neurrien arrakasta edo porrota politikak bideratzeko ereduaren arabera denez gero, politika horien arteko elkarreragina funtsezkoa da.

Erantzukizun hori onartuta, eta 2007-2010eko Enplegu Planak ekintzarako plana (hau da, operatiboa eta bideragarria) izan behar duela premisatzat hartuta, Planak neurri zehatzak planteatzeko aukera ematen duten estrategiak ditu xede nagusi.

Horren ildotik, Europako Gizarte Funtzaren partaidetza Eskualde Lehiakortasuneko eta Enpleguko Helburuaren barruan txertatutako



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Euskal Autonomia Erkidegoko 2007-2013ko Programa Operatiboaren bidez programatu da, Enplegu Plan honen eta Ezintasunak dituzten Pertsonak Laneratzeko Planaren ildo estrategikoekin bat etorritz, betiere balio erantsi handiena dutenak hautatuta.

Europako Enplegu Estrategia eta estatu kideek enpleguaren arloan egindako ekintzak lehen mailako erreferentzia izan dira. Europan, lan-merkatu barne-hartzaileen ezarpenean aurrera egiteko, enplegu-aukerak hobetu nahi izan dituzte. Ahaleginik handienak lan-merkatura ahalik eta pertsona gehien erakartzeko eta bertan irauteko, eta, beraz, enplegu-tasari lotutako helburuak lortzeko egin dira. Askotan, Erreforma Plan Nazionalek gutxietsi egin dute langileen egokitzeko ahalmena hobetzeko neurriak hartzeak duen garrantzia. Hori dela-eta, lan-merkatuaren segmentazioa murrizteko ahalegin handiagoak egiteko beharra azpimarratu du Batzordeak. Bereziki, genero-desberdintasunak desagerrarazteko konpromisoen urritasuna eta emakumeek enpleguaren arloan duten parte-hartzea handitzeko beharra azpimarratu ditu. Horiez gain, langile zaharrenei enplegu-aukerak bermatzeko, pertsona horien langabeziari aurre egiteko eta enpresetan duten egoera hobetzeko neurrien urritasuna nabarmendu du.

Europako Batzordeak, halaber, *malgusegurtasun-baldintzei* arreta handiagoa eskaintzeko beharra azpimarratu du, enpleguaren segurtasuna eta egonkortasuna produkzio-jarduerak eskatzen duen malgutasunarekin konbinatzeko. Edonola ere, garbi dago *malgusegurtasun-eredu* egokiek gureez bestelako gizarte-babeseke sistema batzuk eta esku hartzeko eskema bat, eta gizarte-eragileen parte-hartzeari lotutako egitura, ibilbide eta kultura bat (gure errealitatean ezagutzen ez duguna) dituztela oinarri.



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Gure ereduak, nolahi ere, gizarte-eragileen parte-hartzea eskatzen du ezinbestez. Horien zeregina funtsezkoa eta erabakigarria da Plan honen xede diren esparru guztietan. Horien garrantzia Enpleguari buruzko Euskal Legearen Aurreproiektuan islatuta dago. Izan ere, Aurreproiektuak funtsezko elementu gisa txertatzen ditu elkarrizketari, parte-hartzeari eta topaketari lotutako organoetan. Gizarte-eragileek landunak gidatu eta prestatu ditzakete erronka berrien aurrean.

Azkenik, paradoxikoa den arren, beharrezkoa da kontuan izatea agiri hau egiterakoan Eusko Jaurlaritzaren enplegu-politika orokorra eratu behar izan dela, Enplegu Plan baten ordean. Enplegu-politika orokor bat eratzeko, Jaurlaritzak garatutako beste Planetako alderdi batzuk txertatu beharko liriteke Plan honetan, Euskadi ezagutzaren gizartean —gizarte zein lurralde gisa kohesionatua eta lehiakorra izango litzatekeenean— kokatuko luketen alderdiak, hain zuzen ere. Plan horien artean honakoak daude: EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana, Immigrazioko II. Euskal Plana, Familiei laguntzeko Erakunde arteko II. Plana, Gizarteratzeko Erakunde arteko II. Euskal Plana (2007-2010), Euskal Autonomia Erkidegoko Lan Segurtasun eta Osasunerako 2007-2010 eperako Plan Estrategikoa, Enpresa Lehiakortasunerako eta Gizarte Berrikuntzarako Plana (2006-2009), eta etorkizunerako prestatzen ari diren beste hainbat: Zientzia eta Teknologia Plana, Arrantza Sektoreko Lan Osasun eta Segurtasunerako Plana, Nekazaritza eta Basozaintza Sektoreko Lan Osasun eta Segurtasunerako Plana, Lanbide Heziketako Euskal Plana. Hala eta guztiz ere, plan hau garatzearen aldeko apustua egin dugu, betiere aipatutako planak erreferentziazat hartuta, haien arteko osagarritasuna bilatuz eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren eskumenekoak diren eta Koalizio Hitzarmeneko bigarren programa-oinarriaren barruan (*Elkartasunerako eta gizarte-justiziarako Gobernu*), 1 atalean, (Enplegu egonkor eta eskubideduna),



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

Jaurlaritzak hartutako konpromisoan eragin handiena duten alderdiak kontuan izanik eta Europako Gizarte Funtsak lagundutako finantzazioarekin Autonomia Erkidego honetan gauzatuko diren ekintzak programatzeko oinarri gisa.

### DOKUMENTUAREN EGITURA

Dokumentuak sei kapitulu handi ditu. Lehenak **Diagnostikoa** jasotzen du eta honako hiru zati hauetan banatuta dago:

1. Lan-merkatuaren ezaugarriei eta egoerari buruzko azterketa kuantitatiboa. Azterketa horretarako datuak Lan Merkatuaren Erroldatik, Biztanleriaren Jardueraren Araberako Inkestatik eta Lan Merkatuaren Behatokiak landutako txostenetatik lortu dira funtsean.
2. 2003-06ko Planaren programei eta jardueri buruzko azterketa, honako hauek barnean hartuta: programen deskribapena, aldi horretako jardueren balantzea eta enplegu-politikaren tresna horien ebaluazio kualitatiboa, jarduerari buruzko datuetan eta enplegu-politikako hainbat eragilek betetako galdera-sortetan oinarritua.
3. Europako enplegu-politikei eta identifikatutako esperientzia eta ekimen berritzailei buruzko azterketa.

Diagnostikoa AMIA azterketa kualitatibo batean jasota dago (Diagnostikoaren ondorio nagusiak daude laburbilduta azterketa horretan).

Diagnostiko horretatik abiatuta, honako hauek zehazten dira bigarren zatian: **Enplegu Politika Aktiboen** arloan datozen urteetarako proposatutako helburuak eta estrategia orokorra, eta ardatz estrategikoak, jardun-ildoak eta hartu beharreko neurriak.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

Hirugarren kapituluak **ezinduak laneratzeko politiken** arloko helburu eta estrategia orokorrak jasotzen ditu. Izan ere, arestian adierazi bezala, talde horri arreta berezia eskaini nahi izan zaio Enplegu Plan honen esparruan.

Laugarren kapituluan, berriz, nahi diren helburuak lortzeko eta proposatutako neurriak eraginkor bihurtzeko **enplegu-politikek erabiltzen dituzten tresnak** daude definituta (kasu askotan, diru-laguntzak emateko dekretuak edo herritarrei edo enpresei eman beharreko zerbitzuak sorrarazten dituzte).

Bosgarren kapituluan, **enplegu-politiken arloan erakundeen artean dagoen koordinazioaren** aipamen berezia egiten da.

Azkenik, seigarren kapituluan, **Plana kudeatzeko** modua zehazten da, enplegu-politika aktiboei zein ezinduak laneratzeko politikari dagokienez.



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

## Plan de Empleo 2007-2010: Objetivos y Ejes Estratégicos

---

**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

# **1. DIAGNOSTIKOA**





## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

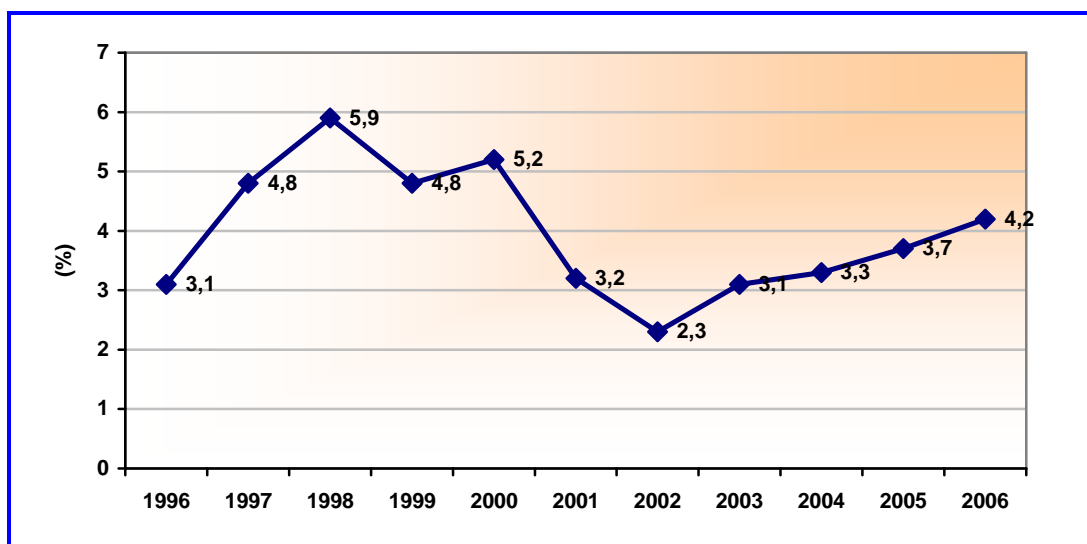
### 1. DIAGNOSTIKO OROKORRA

#### 1.1. LAN MERKATUAREN DIAGNOSTIKO KUANTITATIBOA

##### *Bilakaera ekonomikoa*

- Euskal ekonomiak oso bilakaera positiboa izan du azken hamar urteotan. 1992-1993ko aldian izandako krisialditik aurrera (bereziki larria 1993an), euskal ekonomiak hazkunde positiboak eta iraunkorrak izan ditu bere jarduera errealean. Gainera, 1996tik aurrera, euskal ekonomiaren hazkunde errealeko tasek % 2tik gorako igoera positiboak izan dituzte, eta suspertze bat izan da azken urteotan. Ikuspuntu sektorialetik, 1999tik aurrera euskal BPGari gero eta ekarpen handiagoa egin dioten sektore bakarrak hirugarren sektorea eta, bereziki, eraikuntzaren sektorea izan dira.

#### 1.1 Grafikoa EAEko BPGaren urtetik urterako aldakuntza errealararen tasa, 1996-2006



Iturria: Eustat, Kontu Ekonomikoak.



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

### *Biztanleria*

- EAEko biztanleria 2,1 milioitik gora biztanle izan zen 2005. urtean. 2000. urtetik aurrera, hazkunde positiboa izan du biztanleriak, eta 2005eko biztanle kopurua handiena izan da 1991. urteaz geroztik. Ildo horretan, jaiotza-tasak hazkunde iraunkorra izan duela ikus daiteke. Hala ere, euskal biztanleriaren zahartzea dela-eta, jaiotza-tasen hazkunde horrek ezin izan ditu hazkunde begetatibo negatiboak konpentsatu. Azkenik, 2000. urtetik aurrera migrazio-saldoa positiboa izan dela ikus daiteke (beste herrialde batzuetatik etorri direnen migrazioa izan da funtsean). Hortaz, alde nabarmena izan da aurreko urteetako saldo negatibo bereizgarriekin konparatuta.

### *Enpresa-demografia*

- 2005. urtean, adar sektorial guztietako 164.086 enpresa daude EAEn, eta 853,8 mila pertsonak egiten dute lan enpresa horietan. 2000. urtetik aurrera, enpresa kopuruak urtean % 1,7ko batez besteko erritmoan egin du gora. Hortaz, 110.006 enpleguko saldo garbia sortu da. Erabilitako irudi juridiko nagusia, berriz ere, pertsona fisikoa da (99.435 enpresa edo guztizkoaren % 60,7) eta, horren atzetik, sozietate mugatuak (36.966 enpresa edo % 22,5), beste sozietate eta elkarte batzuk (16.944 enpresa edo % 10,3), sozietate anonimoak (9.380 enpresa edo % 5,7) eta beste forma juridiko batzuk (1.361 enpresa edo % 0,8) ditugu. Horien artean, enplegu gehien sortu dituztenak sozietate anonimoak izan dira (enplegu guztien % 32,6) eta, horien atzetik, sozietate mugatuak (enplegu guztien % 25,8). Gainerakoek sortutako enplegu kopurua txikiagoa izan da: pertsona fisikoek EAEko enpleguen % 16,2 sortu dute, beste forma juridiko



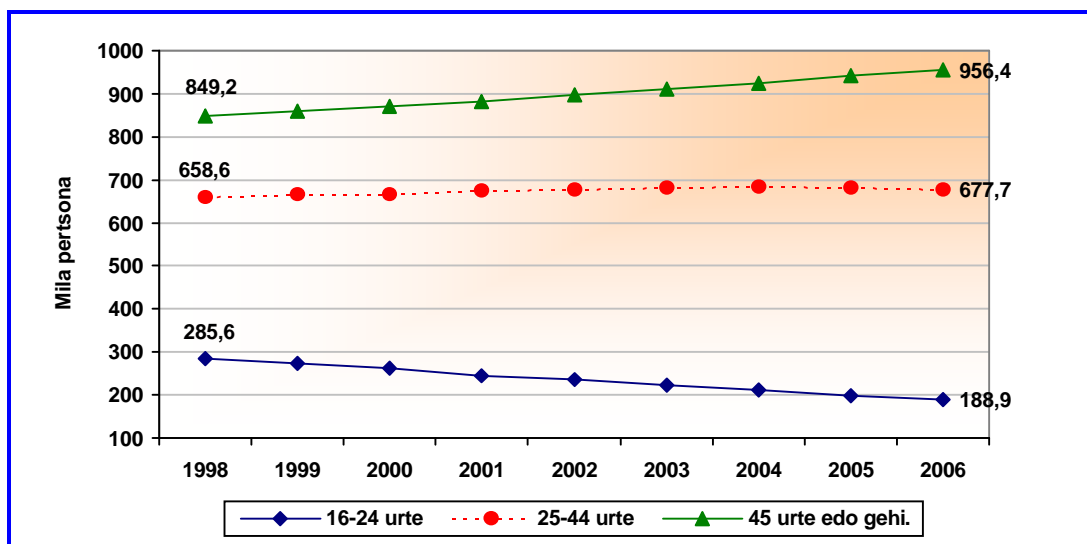
## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

batzuek enpleguen % 13,2, eta beste sozietate eta elkarte batzuek % 12,3.

### *Biztanleria potentzialki aktiboa*

- EAEko biztanleria potentzialki aktiboak goranzko joera txikia baina iraunkorra izan du 1998-2005 aldian. Izan ere, 1998an 1.793,5 mila pertsona ziren guztira, eta 2006an 1.822,9 mila pertsonara igo da kopuru hori. Hala ere, biztanleria potentzialki aktiboa pixkanaka zahartzen ari dela azpimarratu behar da. Adibidez, adin handieneko taldeak (> 45 urtekoen taldeak) gora egin du nabarmen, eta talde gazteenak (16-24 urtekoen taldeak) behera egin du etengabe (87.000 pertsona gutxiago aldi osoan).

### 1.2 Grafikoa EAEko biztanleria potentzialki aktiboaren bilakaera, adin-taldean arabera, 1998-2006



Iturria: EUSTAT, Biztanleriaren Jardueraren Araberako Inkesta (BJA)

- Bestalde, heziketaren eta prestakuntzaren mailek gora egin dutela ikus daiteke: kopuruan behera egin duen biztanle talde bakarra lehen



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

mailako edo hortik beherako ikasketak egin dituztenena izan da, eta unibertsitate-ikasketak egin dituztenen kasuan, berriz, joera alderantzizkoa izan da.

### ***Jarduera-tasak***

- 2006. urtean, EAEko jarduera-tasa % 54,6ko batez bestekora iritsi zen. Hortaz, gorakada txiki bat izan da 1998-2006 aldian, bilakaera irregularra izan bada ere (azken bi urteetan behera egin du zertxobait). Generoaren aldagaia kontuan hartuta, urte hartan gizonezkoen jarduera-tasa % 64,4 izan zen, eta emakumezkoena, berriz, % 45,2. Beraz, emakumezkoen tasak igoera txiki bat izan duela egiaztatu da. Adinaren aldagaia kontuan hartuz gero, aldeak are handiagoak dira. Izan ere, bitarteko adineko taldearen, hots, 25-44 urtekoen tasa % 85,3 izan da, eta gazteenen eta zaharreneen tasa, berriz, % 35-37 inguru.

### ***Langabezia-tasak***

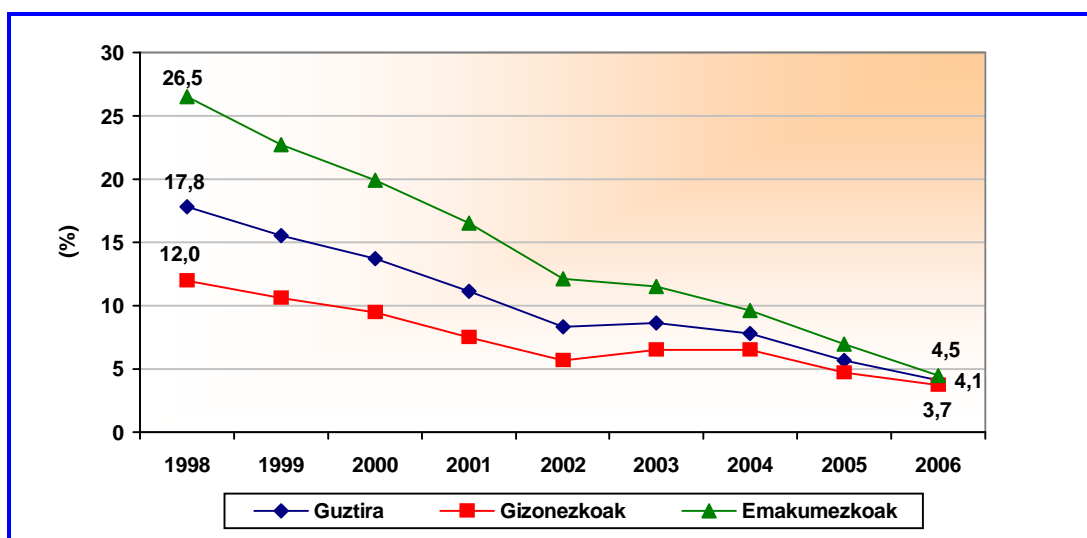
- EAEko lan-merkatuaren barruan, langabezia-tasek hobekuntza nabarmena izan dute azken urteetan, batez ere bilakaera ekonomiko onaren ondorioz. Izan ere, EAEko langabezia-tasa % 17,8 izan zen 1998an, baina ehuneko hori jaitsi egin zen pixkanaka, eta % 4,1 izan da 2006an. Bereziki azpimarratu beharra dago azken urteetan emakumezkoen langabezia-tasak izan duen beherakada izugarria (% 16tik % 4,5era jaitsi da 2001etik 2006ra bitarte). Horren ondorioz, gizonezkoen langabezia-tasaren (% 3,7) eta emakumezkoenaren arteko aldea nabarmen murriztu da. Adin-taldeak kontuan hartuta, guztietan beherakada handia izan dela ikus daiteke. Hala ere, gazteen langabezia-tasa batez bestekoa baino askoz handiagoa da oraindik (% 14,1)



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

8,2 16-24 urtekoen kasuan, % 4,7 25-44 urtekoen kasuan, eta % 2,2 44 urtetik gorakoengan).

### 1.3 Grafikoa Langabezia-tasen bilakaera, sexuaren arabera. EAE, 1998-2006



Iturria: EUSTAT, Biztanleriaren Jarduaren Araberako Inkesta (BJA)

### ***Biztanleria landuna***

- EAEko biztanleria okupatuak hazkunde erregularra izan du 1998-2006 aldian, eta gehieneko historiko batera iritsi da 2006an (954.200 pertsona). Azken urtean, emakumezkoen enpleguak gora egin du, baina gizonezko okupatuaren kopuruak egonkor jarraitu du (549,9 eta 404,3 mila gizonezko eta emakumezko okupatu, hurrenez hurren).
- Biztanleria okupatuaren heziketa-mailei dagokionez, hobera nabarmen egin dutela ikus daiteke. Bestalde, hirugarren sektoreko okupazioa da nagusi, gero eta neurri handiagoan gainera, eta emakumezkoen proportzioa bereziki deigarria da (emakumezkoen % 85,1ek eta gizonezkoen % 49,5ek dihardu zerbitzuetan). Bestalde,



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

biztanleria okupatuaren hazkundea soldatapekoen taldean gertatu da nagusiki, hots, pertsona okupatu gehien biltzen dituen taldean. Talde horretan, landunen proportzioa antzekoa da bi sexuetan (% 80 inguru), emakumezkoena handixeagoa bada ere (% 86). Langile autonomoen proportzioa, berriz, gizonezkoengan emakumezkoengan baino handiagoa da (% 15 eta % 9, hurrenez hurren).

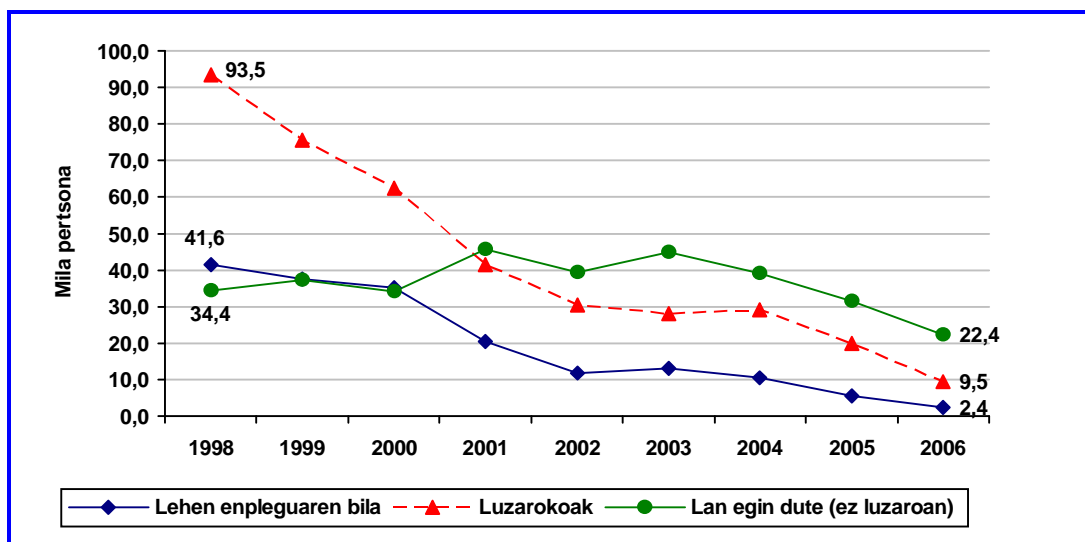
### *Langabeak*

- Langabeen kopuruak etengabe egin du behera aztertutako aldian; 1998an 169,5 mila pertsona ziren, eta 2006an, berriz, 40,5 mila. Azpimarratu beharra dago beherakada are handiagoa izan dela emakumezkoengan, termino erlatiboetan zein absolutuetan. Hori dela-eta, 2006an generoaren arabera banaketa oso orekatua izan da langabeen artean (gizonezkoak % 47 eta emakumezkoak % 53). Adin-tarteak kontuan hartuta, azpimarratu beharra dago langabeziaren beherakada handiagoa izan dela 16-24 urtekoen kasuan, lan-merkatuan txertatzen diren gazteen kopuruak behera egin izanaren ondorioz.
- Langabeen artean, ehunekoan beherakada handiena izan duten taldeak prestakuntza txikiko langabeena, luzaroko langabeena (emakumezkoen kasuan bereziki) eta enplegua lehen aldiz bilatzen dutenena izan dira.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

### 1.4 Grafikoa Langabezian dauden pertsonen osatutako taldeen bilakaera. EAE, 1998-2005



Iturria: EUSTAT, Biztanleriaren Jardueraren Araberako Inkesta (BJA)

- EAEko luzaroko langabeen taldea 25-34 urteko pertsonen (guztizkoaren % 32,9) eta lehen mailako heziketa dutenek (% 32,6) osatzen dute nagusiki. Dena dela, adierazi beharra dago luzaroko langabeen ehuneko handi batek (% 29,5) unibertsitate-ikasketak dituela. Lan-esperientziari dagokionez, EAEko luzaroko langabe gehienek (% 83k) aurretik lan egin dutela ikus daiteke. Nolanahi ere, gero eta erlazio handiagoa dago adinaren eta luzaroko langabeen kopuruaren artean. Izan ere, 16-24 urteko langabeen % 20,7k urtebete baino gehiago darama lan bila, eta proportzio horrek gora egiten du adin handiagokoen taldeetan (% 60,2 45-54 urtekoen taldean eta % 52,8 55-64 urtekoen taldean).
- Langabezian dauden euskal biztanleek enplegua bilatzeko erabilitako hiru bide nagusiak enplegu-bulego publikoekiko harremanak, enplegu-eskaintzen kontsulta komunikabideetan, eta senitartekoei eta lagunei egindako kontsultak izan dira (kasuen % 76,1, % 63,0 eta % 55,9, hurrenez hurren). Bestalde, langabeek (emakumezkoek



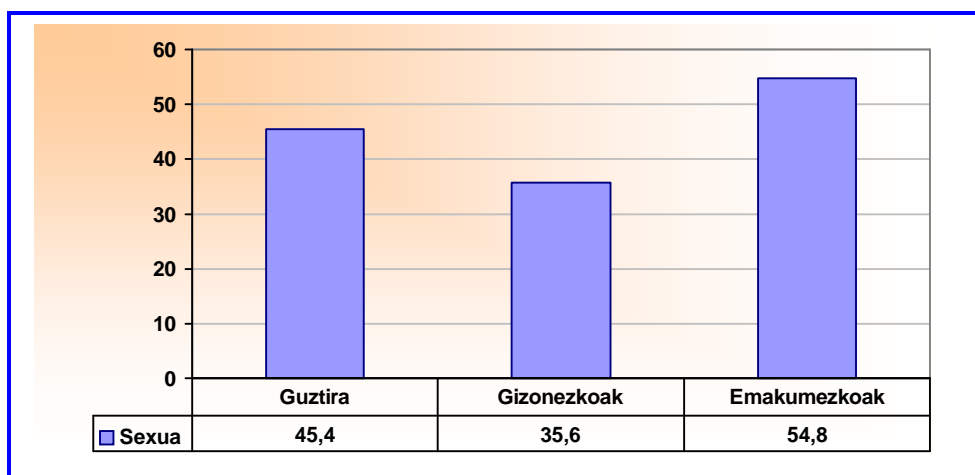
## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

bereziki), ahal bada, beren udalerrian edo Lurralde Historikoan bilatzen dute lana. Halaber, langabeen % 39,8 prest dago bizilekua aldatzeko, % 74,3 prest dago bere prestakuntzari dagozkionak baino diru-sarrera txikiagoak jasotzeko, % 78,8 prest dago beheragoko kategoria batean lan egiteko, eta % 85,2 lanaldi partzian lan egiteko. Emakumezkoek gizonezkoek baino neurri handiagoan aipatu dute lanaldi partzian lan egiteko aukera.

### *Biztanleria ez-aktiboa*

- 2006ko informazio eskuragarriaren arabera, 16 urtetik gorako 828,2 mila pertsona ez-aktibo daude EAEn. Hortaz, jarduerarik ezaren tasa % 45,4 da. Gainera, emakumezkoengan gizonezkoengan baino handiagoa da jarduerarik ezaren tasa (% 54,8 eta % 35,6, hurrenez hurren).

### 1.5 Grafikoa      **Jarduerarik ezaren tasak, sexuaren arabera, 2006**



Iturria: EUSTAT: Biztanleriaren Jardueraren Araberako Inkesta (BJA)





---

### Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

- 16-64 urtekoak kontuan hartuta, jarduerarik ezaren tasa % 30,3 da EAEn. Zehazki, tasa hori % 20,1 da gizonezkoen kasuan, eta % 40,6 emakumezkoen kasuan (2004ko datuak). Bestalde, jarduerarik ezaren tasa handienak 45 urte edo gehiago dituztenek eta gazteenek dituzte (% 62 bi kasuetan). Horien tasak 25-44 urteko pertsonena baino askoz handiagoak dira (% 15 inguru azken horien kasuan). Gainera, alderantzizko erlazioa dago biztanleria ez-aktiboaren eta biztanleria horren heziketa-mailaren artean. Horrela, beraz, biztanle ez-aktibo gehienak emakumezkoak dira (% 67,1), 45 urtetik gorakoak (% 52,8) eta lehen mailako ikasketak dituztenak (% 48,8). Egoera zibila aztertuz gero, EAeko pertsona ez-aktiboen gehiengoa ezkonduak osatzen dutela ikus daiteke (eta, horien artean, emakume ezkonduak bereziki).
- Pertsona ez-aktiboen % 4,2 baino ez da enplegua bilatzen ari, eta ehuneko hori gizonezkoengan emakumezkoengan baino handixeagoa da (% 5,6 eta % 3,5, hurrenez hurren). Pertsona ez-aktibo gehienek, ahal bada, beren udalerrian edo Lurralde Historikoan bilatzen dute enplegua. Enplegua bilatzen ari diren pertsona ez-aktiboen ehuneko esanguratsu batek kontuan hartu du lanaldi partzialeko enplegu batean lan egiteko aukera (% 74k), espero dena baino beheagoko kategoria batean lan egiteko aukera (% 62,9k) eta bere prestakuntzari dagozkionak baino diru-sarrera txikiagoak jasotzeko aukera (% 59,2). Hala ere, gutxi dira (% 32) bizilekua aldatzeko prest daudenak, emakumezkoen kasuan bereziki (% 29). Bestalde, enplegua lortzeko oztopo handienak lan-esperientziarik eza, adina eta heziketa-maila izan dira. Adinaren oztopoa bereziki garrantzitsua izan da emakumezko ez-aktiboengan. Azkenik, lan egiteko prest ez dauden pertsona ez-aktibo gehienek adina eta lan egiteko beharrik eza aipatu dituzte hartutako erabakiaren arrazoi nagusi gisa.



---

**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

***Enplegu-politikarako arreta bereziko talde batzuk***

- Arestian adierazi dugunez, emakumezkoen langabezia-tasak behera egin du nabarmen azken urteetan, eta % 4,5era jaitsi da 2006an. Jaitsiera hori antzekoa izan da adin-tarte guztietan. Dena dela, esan beharra dago emakumezkoen langabezia-tasak gizonezkoenak baino handiagoak direla beti. Gainera, duela gutxi ikusi dugun bezala, jarduerarik ezaren tasa handiagoa da emakumezkoengan (% 50etik gora). Emakumeen ikuspuntutik, generoak eragina du enplegua bilatzeko garaian: emakumezkoen % 12,8k uste du emakume izatea arazoa dela lana bilatzeko, eta % 9rentzat familia-kargek ere eragin negatiboa dute (gizonezkoen kasuan, proportzio horiek % 1,1 eta % 3,2 dira, hurrenez hurren).
- 55-64 urtekoen taldean, jarduerarik ezaren tasak oso handiak dira (% 56,1). Gainera, emakumezkoengan gizonezkoengan baino askoz handiagoak dira (% 74,2 eta % 43,1, hurrenez hurren) (2004ko datuak). 55 urtetik gorako pertsona ez-aktiboen ezaugarriak zehazki aztertuz gero, gehienek lehen mailako ikasketak dituztela eta ezkondata daudela ikus daiteke. 55 urtetik gorako pertsona ez-aktiboen % 1,1 baino ez da lana bilatzen ari, eta ehuneko hori emakumezkoen kasuan gizonezkoen kasuan baino handixeagoa da (% 1,3 eta % 0,9, hurrenez hurren). Talde hori osatzen duten pertsona gehienak (% 61,1) prest daude lanaldi osoan edo partzialean lan egiteko. Lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko enplegua baino bilatzen ez dutenen ehunekoak txikiagoak dira (% 18 eta % 20, hurrenez hurren). Horri dagokionez, azpimarratu beharra dago batez ere gizonek onartuko luketela lanaldi osoko enplegu bat; emakume gehienek, berriz, nahiago dute lanaldi partzialekoa. Pertsona horietako gehienek beren udalerrian edo Lurralde Historikoan bilatzen dute enplegua. Lanik bilatzen ez duten 55 urtetik gorako



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

- pertsona ez-aktiboen kasuan, jarduerarik eza eragin duten faktore nagusiak lan egiteko beharrik eza eta beste arrazoi batzuk dira, hala nola adina. Halaber, hamar pertsona ez-aktibo horietatik zazpik lan-esperientzia badutela ikus daiteke.
- Bestalde, ezinduen taldeari dagokionez, horien jarduera-tasa (2006ko datuen arabera) % 47,0 da, hau da, biztanleria osoarena baino askoz txikiagoa (% 55 inguru da biztanleria osoarena). Gainera, bereziki txikia da emakumezkoen kasuan (emakumezko ezinduen tasa % 27,8 da, eta gizonezko ezinduena, berriz, % 50). Ezindu aktiboen kasuan, % 72,2 landuna da, eta % 27,8 langabea. Beraz, alde handia dago euskal biztanleria osoaren langabezia-tasarekin konparatuta (% 4 inguru). Kasu honetan ez dago alde nabarmenik generoa dela-eta.<sup>1</sup>

### *Immigrazioaren garrantzia Euskadiko lan-merkatuan*

- EAEn bizi diren etorkinen kopuruak nabarmen egin du gora azken urteotan. 2005eko ekitaldiaren amaieran (eskuragarri dagoen azken datua data horretakoa da), guztira 57.400 atzerritarrek zuten egoitza-txartela, hau da, 2001ean (19.500) baino ia hiru aldiz gehiago (2001. urtea inflexio-urtea izan zen etorkinen fluxuan).
- Aldi berean, Gizarte Segurantzzen afiliatutako atzerriko langileen kopuruan ere igoera handia izan da: 2001ean, afiliazioak 10.690 izan ziren, eta 2005ean, berriz, 31.744, hau da, ia hiru aldiz gehiago. Halaber, azpimarratu beharra dago EAEn bizi diren atzerritarren % 55 Gizarte Segurantzzen alta emanda dagoela. Hortaz, etorkin gehienak lan egiteko adinean iristen direla eta lan-merkatuan txertatzeko asmoa dutela esan daiteke.

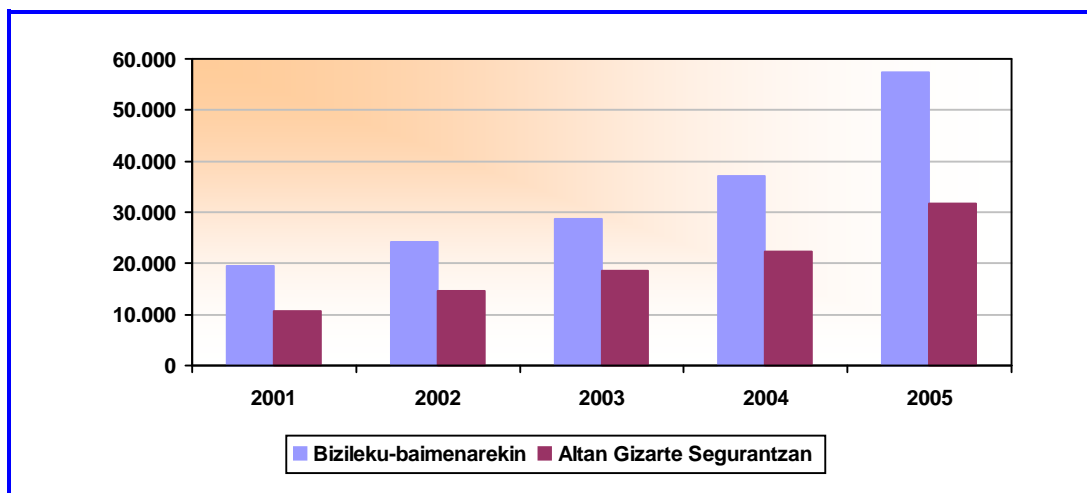
---

<sup>1</sup> “Ezinduen egoera erreala enpleguari dagokionez” txostenetik (2006) ateratako datuak..



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

### 1.6 Grafikoa Egoitza-baimenaren txartela indarrean duten eta Gizarte Segurantzari afiliatuta eta altan dauden atzerritarrak (2001-2005)



Iturria: Barne Ministerioa. Immigrazioaren Behatoki Iraunkorra; Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa.

- Bestalde, 2005. urtearen amaieran, 11.596 atzerritar zeuden Lanbiden inskribatuta. Oinarrizko profilaren arabera, atzerritar horietako gehienak EBtik kanpoko herrialde batetik etorri dira (% 90,8), gehienek lehen mailako ikasketak egin dituzte (% 59k) eta, oro har, prestakuntza txikiko enpleguak eskatzen dituzte (morroia, garbitzailea, igeltsero-peoia eta abar).

### *Enpleguaren kalitatea*

- Euskadiko lan-merkatuan, behin-behinekotasuna oso handia da oraindik, azken hamar urteotan eta, bereziki, azken laurtekoan tasek behera egin badute ere (aldi baterako kontratua zuten pertsonen proportzioa % 28,4 zen 1996an, % 27,9 2001ean eta % 25,3 2006an; kontraturik gabeko pertsonen proportzioa, berriz, % 6,7tik % 3,4ra jaitsi da 1996tik 2006ra bitarte).



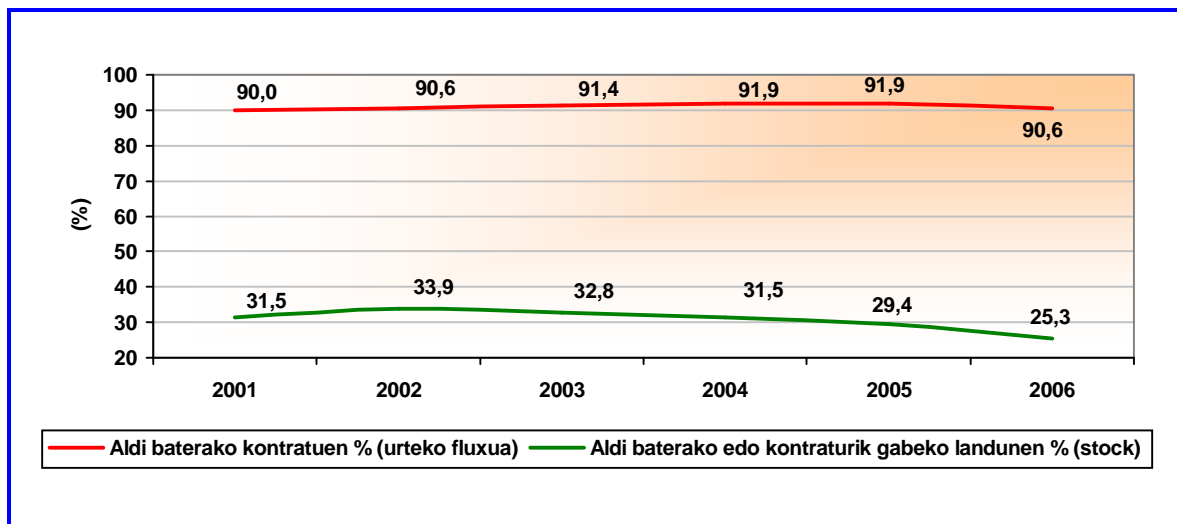
### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

- Sexuaren eta adinaren aldagaiak kontuan hartuz gero, desberdintasun esanguratsuak agertzen dira: emakumezkoen % 27,7 aldi baterako kontratuekin edo kontraturik gabe ari da lanean; gizonezkoen kasuan, berriz, ehuneko hori % 23,4 da (2006ko datuak). Gainera, emakumezkoen % 6,5 ari da kontraturik gabe lanean; gizonezkoen kasuan, berriz, % 0,9 baino ez (2006ko datuak horiek ere). Bestalde, 25 urtetik beherakoen % 30ek baino ez du kontratu mugagabea; 25-44 urtekoen taldean, berriz, ehunekoa % 67 da. Nolanahi ere, azken lau urteotan behin-behinekotasunak adinaren eta sexuaren segmentu guztietan –eta bereziki pertsona kaltetuenen kasuan– behera egin duela dirudi.
- Dena dela, kontratazioaren hazkundera batez ere aldi baterako kontratuetan gertatu dela ikus daiteke (2006an, kontratu berri guztien % 90,6 baino gehiago izan dira aldi baterakoak, gehienak behin-behinekoak eta obra eta zerbitzu jakin batekoak). Zehazki, lanaldi partzialeko aldi baterako kontratuak azken urtean erregistratutako kontratuen % 27,9 izan dira.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

1.7 Grafikoa EAEko behin-behinekotasunaren tasen bilakaera, 2001-2006 (%)



Iturria: Eustat, Biztanleriaren Jardueraren Araberako Inkesta (BJA)

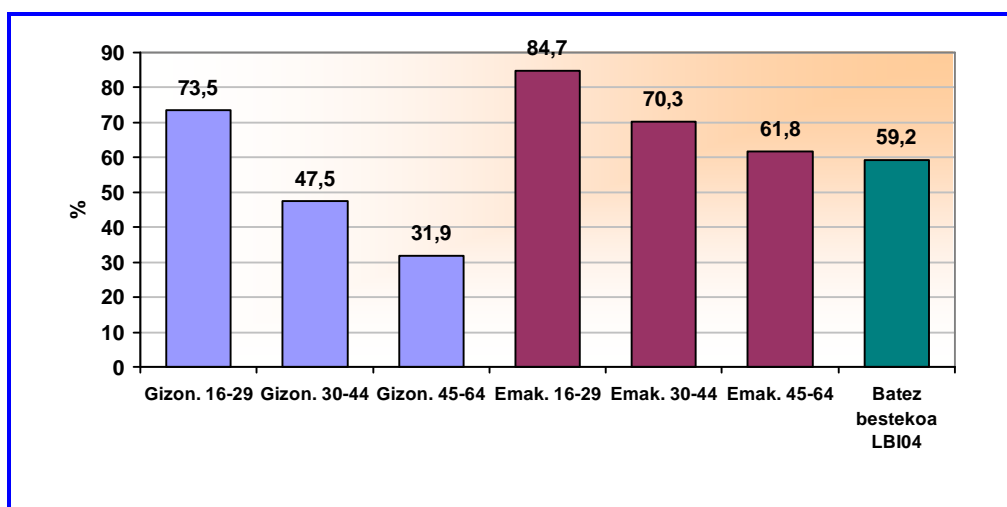
- Eskuragarri ditugun datuek islatzen dutenez, kontratu-errotazioa handiagoa da emakumeengan eta gazteengan. Jarduera-sektoreen eta okupazioen arabera ere, desberdintasun handiak agertzen dira: kontratu-errotazio handieneko sektoreak osasun-jarduerei, albaitaritza-jarduerei eta higiezin-jarduerei lotutakoak eta garraio-sektorea dira; okupazioen kasuan, zerbitzu-sektoreko eta, oro har, prestakuntza txikieneko langileak nabarmentzen dira.
- Bestalde, aldi baterako laneko enpresek (ABLE) langileak lagatzeko gero eta kontratu gehiago egiten jarraitu dute, aurreko aldi baino erritmo motelagoan bada ere. Ikuspegi sektorialak erakusten duenez, kontratu mota horren gorakada zerbitzu-sektorean gertatu da nagusiki, eta ostalaritzan bereziki. Izan ere, kontratuen erdiak baino gehixeago sektore horretan egin dira.
- Soldata-mailari dagokionez, Euskadiko lan-merkatuan desberdintasun handia dagoela ikus daiteke, emakumeen egoera erlatiboaren aurkakoa hain zuzen ere. Adibidez, hilean 1.200 eurotik beherako soldata jasotzen duten soldatapekoen proportzioa nagusi da beti emakumeengan. Gainera, adinean gora egin ahala, gizonezkoen



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

eta emakumezkoen arteko aldea are handiagoa da. Soldata-desberdintasun horien arrazoietakoa bat zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen kopuru txikia da. Horri dagokionez, erlazio positibo bat dago enpresan mailaz igotzeko mekanismoak erabili dituzten gizonezkoen ehunekoaren eta adinaren artean. Bitartean, eta EMAKUNDEk<sup>2</sup> argitaratutako azterlan baten arabera, emakumeen batez besteko soldata gizonezkoena baino 100eko 24 txikiagoa zen. Ehuneko hori Europako batez bestekoa baino okerxeagoa da (han emakumezkoen batez besteko soldata gizonezkoenaren 100eko 84koa da, nahiz eta alde handian dauden herrialdeen arabera).

### 1.8 Grafikoa Hilean 1.200 eurotik beherako soldata garbia duen soldatapeko biztanleria, sexuaren eta adinaren arabera



Iturria: Lan Baldintzei buruzko Inkesta, 2004.

<sup>2</sup> Mertxe Larrañaga eta Arantxa Rodríguez: “Rompiendo el Techo de Cristal: Reflejo de la Desigualdad en la Empresa”, Emakunde, Gasteiz, 2003



---

**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

***Unibertsitateko eta lanbide-heziketako tituludunen laneratzea***

- Bizitza aktiboan txertatu diren EHUko ikasleei buruz egin diren inkesten emaitzek erakusten dutenez, tituludunen enplegu-mailak iraunkorrak dira (ikasketak amaitu eta hiru urtera): titulazioa 2002an jaso zuten pertsonen 2005eko okupazio-maila % 85,5 izan da, hau da, aurreko promozioarena baino handixeagoa, eta ez da alde esanguratsurik ikusten generoaren arabera. Hala ere, egoera okerragoa da, berriz ere, Zientzia Esperimentaletako eta Giza Zientzietako titulazioen kasuan. Irakaskuntza Teknikoetan eta Osasun Zientzietan, aldiz, okupazioari buruzko datuak askoz hobeak dira. Gainera, egindako ikasketekin bat datozen enpleguak lortzen dituzte tituludun gehienek.
- Osasun Zientzietako eta Irakaskuntza Teknikoetako tituludunen kasuan, lortutako enpleguen maila handiagoaren ondorioz diru-sarrerak ere batez bestekoak baino handiagoak dira. Dena dela, lehen kasuan soldata-maila ona bada ere, lan-egonkortasuna txikia da. Zientzia teknikoen kasuan, berriz, lan-egonkortasunaren maila handienak dituzte tituludunek. Gizarte Zientzietako tituludunen egoera txarra da hiru alderdietan: lortutako enpleguen ehunekoak batez bestekoa baino txikiagoa, lan-egonkortasun txikiagoa eta diru-sarrera txikiagoak.
- Lanbide-heziketako graduatuen laneratze-maila ere iraunkorra da (2004ko datuak): ikasketak amaitu eta urtebetera, graduatu horien % 62k egiten du lan, kasu gehienetan aldi baterako kontratuekin edo obra-kontratuekin bada ere (gutxitan lortzen dute kontratu finkoa). Kasuen bi heren inguruan, zuzeneko erlazioa dago egindako LHko ikasketen eta lortutako lanaren edukien artean. Lanbide-arloei buruzko azterketak agerian uzten duenez, enplegu-ratio handienak





## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

zenbait industria-espezialitatetan lortu dira, hala nola berez dabiltzan ibilgailuen mantentzean, fabrikazio mekanikoan eta produkzioko mantentze eta zerbitzuetan. Horiez gain, zerbitzu-sektoreko zenbait espezialitatetan (hala nola irudi pertsonalean, ostalaritzan eta turismoan) batez bestekoa baino maila handiagoak lortu dira.

### ***Gizarte Segurantzako afiliazioa***

- 2006ko datuek islatzen dutenez, EAEn 945.232 langile daude Gizarte Segurantzari afiliatuta. Beraz, % 2,4ko igoera izan da aurreko urtearekin konparatuta, eta 2002an baino 100 mila pertsona afiliatu gehiago daude. Euskadiko lan-merkatuaren ibilbidea positiboa dela uzten du agerian bilakaera horrek.
- Erregimenen araberrako azterketak erakusten duenez, langile gehienak (hiru laurden inguru) erregimen orokorrean emanda daude altan, % 20 autonomoen erregimenean eta gainerakoak beste erregimen batzuetan. Eraitza horiek bat datoz, neurri handi batean, Euskadiko egitura ekonomikoarekin. 2006an, termino absolutuetan zein erlatiboetan gehien hazi den sektorea zerbitzuena izan da (18.759 afiliazio berri eta % 3,1eko gehikuntza). Eraikuntzak ere bilakaera paregabea izan du (% 2,9ko gehikuntza eta 2.538 afiliazio berri). Industria-sektoreak galera txiki batzuk izan ditu azken urteotan, baina joera aldatu egin da eta puntu-erdiko igoera izan du aurreko urtearekin konparatuta.

### ***Gizarte-ekonomia EAEn***

- EAEko gizarte-ekonomia 3.315 establezimendu dituzten 2.366 enpresak osatzen dute guztira. Enpresa horietan, 60.949 enplegu daude eta Balio Erantsi Gordineko 2.451 milioi euro sortu dira



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

(2004ko datuak). Termino erlatiboetan, gizarte-ekonomiako enpleguak EAEko enplegu guztien % 6,5 dira, eta gizarte-ekonomiak Balio Erantsi Gordinari egindako ekarpena % 5,1 da (2004ko datuak bi kasuetan). Gainerako autonomia-erkidegoekin konparatuta, EAEko gizarte-ekonomia da indartsuena produkzio-sarearen barruan. Zehazki, Estatuko gizarte-ekonomiaren % 15,1 da EAEkoa, hau da, gainerako autonomia-erkidegoena baino askoz handiagoa. Forma juridikoari dagokionez, gizarte-ekonomiako establezimendu guztien % 60,4 sozietate kooperatiboa da, % 24,3 erantzukizun mugatuko lan-sozietatea eta % 15,3 lan-sozietate anonimoa. Lurralde-ikuspegitik, Gipuzkoako 10 enplegutik bat baino gehixeago gizarte-ekonomiako establezimenduetakoak dira. Ehuneko hori Bizkaikoa eta Arabakoa baino askoz handiagoa da (% 4,8 eta % 4,1, hurrenez hurren).

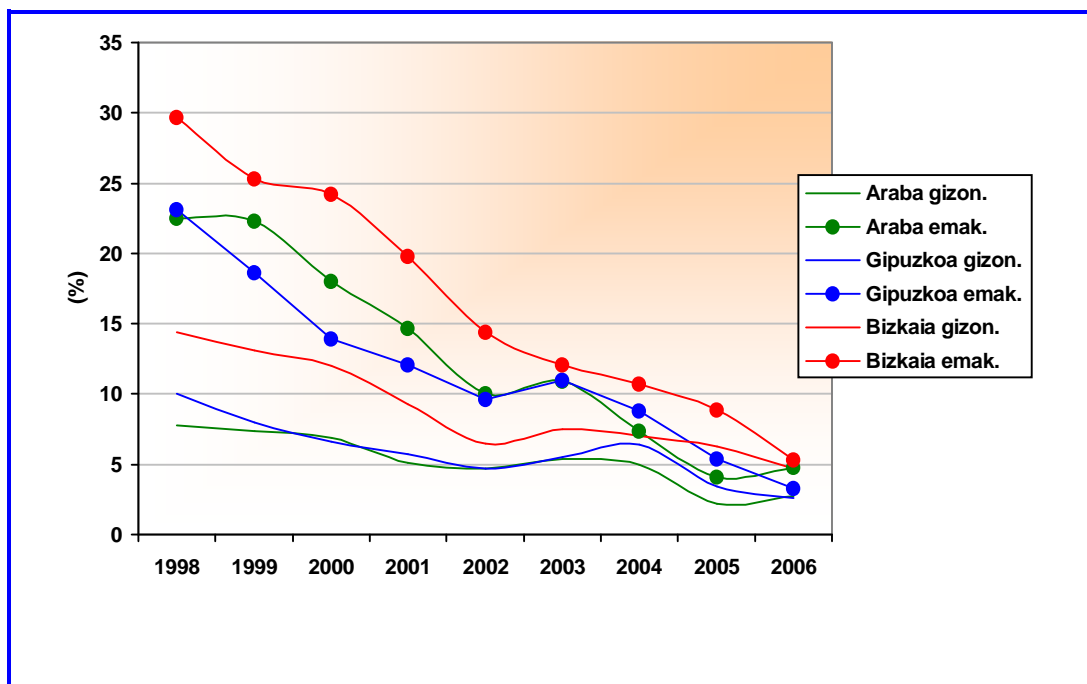
### ***Lurralde Historikoen arteko konparazioa***

- 2006. urtean, Bizkaiak izan du egoerarik txarrera EAEko gainerako lurralde historikoekin konparatuta. Jarduera-tasei dagokienez, egoerarik onena Arabakoa izan da, % 57,6ko tasarekin. Gipuzkoako eta Bizkaiko tasak, berriz, % 56,6 eta % 52,6 izan dira, hurrenez hurren. Langabezia-tasaren kasuan, Gipuzkoakoa izan da txikiena (% 2,9). Atzetik, Araba eta Bizkaia ditugu (% 3,5 eta % 5, hurrenez hurren). Bilakaerari dagokionez, Araban langabeziak gora egin du zertxobait, eta Gipuzkoa geratu da ongien.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

1.9 Grafikoa Langabezia-tasak, sexuaren arabera eta Lurralde Historikoak kontuan hartuta (%), 1998-2006



Iturria: Eustat, Biztanleriaren Jardueraren Araberako Inkesta (BJA)

- Gizonezkoen eta emakumezkoen langabezia-tasak kontuan hartuta, sailkapenak bere horretan jarraitzen duela ikus daiteke. Bi kasuetan, tasarik txikienak Gipuzkoakoak dira (% 2,6 eta % 3,3, hurrenez hurren). Egoerarik txarrena, berriz, Bizkaikoa da, bi kasuetan. Izan ere, gizonezkoen langabezia-tasa % 4,7 da, eta emakumezkoena % 5,3.
- Biztanleria okupatuari dagokionez, hiru Lurralde Historikoetan etengabe egin du gora, baina ehunekoaren gorakadarik handiena Bizkaian gertatu da (% 24ko igoera 1998-2006 aldian). Atzetik, Gipuzkoa eta Araba ditugu (% 20ko eta % 17ko igoera, hurrenez hurren). Landun gehienek hirugarren sektorean lan egiten dute. Bizkaiaren kasua bereziki aipagarria da, langileen bi heren inguru aritu baitira hirugarren sektorean lanean. Bestalde, industria-sektoreko eta lehen sektoreko enplegu-proporziorik



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

handienak Arabakoak dira. Azkenik, kooperatibisten eta langile autonomoen proportziorik handiena Gipuzkoan dago. Bizkaiak eta Arabak, berriz, soldatapekoen proportziorik handiena dute.

### *Eskualdeen arteko konparazioa*

- Eskualde-ikuspegi batetik, eta adierazle nagusietan oinarrituta, 2003an (LMEren datua) jarduera-tasarik handienak izan zituzten eskualdeak Gasteiz, Debagoiena eta Debabarrena izan ziren (% 74,2, % 74,1 eta % 72,2, hurrenez hurren). Halaber, bi lehen horietan lortu ziren emakumezkoen jarduera-tasarik handienak (% 63,5 eta % 67,8, hurrenez hurren). Jarduera-tasarik txikiena, berriz, Ezkerraldekoa da (% 65,6). Langabezia-tasarik handienak Eskuinaldekoa eta Ezkerraldekoa izan dira (% 13 eta % 11,6, hurrenez hurren), eta txikienak Durangaldekoa eta Debagoienekoa (% 5,4 eta % 4,4, hurrenez hurren). Sexuaren araberako konparazio-azterketa bat eginez gero, Bizkaia-Kostaren kasua azpimarratu behar da, 2005eko langabezia-tasak hobeak izan baitira emakumezkoentzat (% 5,7 emakumezkoen kasuan, eta % 7,2 gizonezkoen kasuan).
- 2003. urtean (LMEren arabera), 25 urtetik beherako gazteen langabezia-tasarik handienak Aiarakoa eta Ezkerraldekoa izan ziren (% 27,7 eta % 22,9, hurrenez hurren), eta txikienak Tolosa-Goierrikoa eta Debagoienekoa (% 15,6 eta % 16,6, hurrenez hurren). Luzaroko langabeei dagokienez, Debabarrenak eta Tolosa-Goierrik izan zituzten proportziorik handienak (% 52,2 eta % 49,6, hurrenez hurren). Arazo horren eraginik txikiena izan zuten eskualdeak Eskuinaldea eta Debagoiena izan ziren (% 28,5eko eta % 24,5eko tasak, hurrenez hurren).



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### *Udalerrien arteko konparazioa*

- Alde handiak agertu dira INEMek udalerrietan dituen bulegoetan jasotako langabezia-tasen artean. 10 udalerritan (Sestao, Trucios-Turtzioz, Lanestosa, Arakaldo, Abando-Zierbena, Ortuella, Portugalete, Santurtzi, Muskiz eta Artziniega), langabezia-tasak % 15,1etik % 11,1era bitarte dira. Beraz, egoerarik txarrena Bizkaikoa eta, zehazkiago, Ezkerraldekoa dela baieztatu dezakegu (Ezkerraldekoak dira aipatutako udalerririk asko). Gipuzkoaren kasuan, langabezia-tasarik handienak dituzten udalerririk Irun eta Lasarte-Oria dira (% 10,9 eta % 9,8, hurrenez hurren).

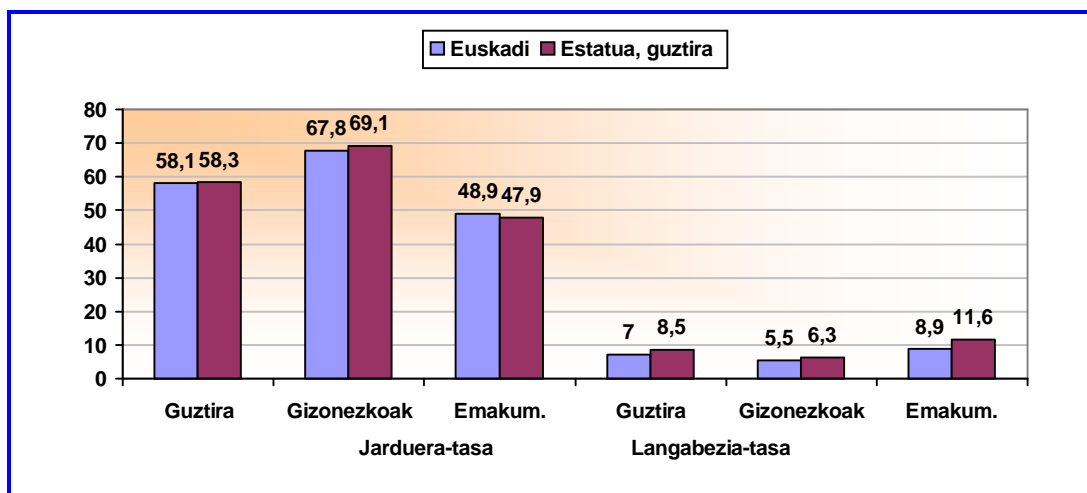
### *EAEren eta Estatuaren arteko konparazioa*

- EAEko lan-merkatuaren eta gainerako autonomia-erkidegoetako lan-merkatuaren arteko konparazio-azterketa eginez gero, langabezia-tasari dagokionez Euskadiko egoera hobea dela ikus daiteke, baina jarduera-tasarekin ez da gauza bera gertatzen. Izan ere, EAEko guztizko jarduera-tasak eta gizonezkoenak Estatukoak baino okerragoak izan ziren 2006. urtean. Hala ere, EAEko emakumezkoen jarduera-tasa Estatukoa baino hobea izan zen (% 48,9 EAEn, eta % 47,9 Estatuan). Langabezia-tasaren adierazleari dagokionez, EAEko egoera hobea dela ikus daiteke, bai guztizko langabezia-tasaren kasuan, bai gizonezkoen eta emakumezkoen langabezia-tasaren kasuan. Emakumezkoen tasa bereziki aipatu beharra dago, 2005ean Estatukoa baino 2,7 puntu txikiagoa izan baitzen.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

### 1.10 Grafikoa Jarduera-tasa eta langabezia-tasa, EAE vs Estatua, 2006



Iturria: Biztanleria Aktiboaren Inkesta, Estatistikako Institutu Nazionala.

### *EA Eren eta Europaren arteko konparazioa*

- Euskal lan-merkatua Europako<sup>3</sup> testuinguruarekin alderatzen badugu, agerian geratzen da EA Eko lan-merkatuaren egoera nabarmenki hobetu dela. Horren arrazoiei dagokienez, alde batetik EA Eko egoera ekonomiko ona aipatu behar da, eta, bestetik, Europako Batasunean beste 10 herrialde sartu izana. Dena dela, bide luzea geratzen da erabateko bateratasuna lortzeko. Hainbat adierazle, hala nola 15-64 urteko pertsonak kontuan hartzen dituen guztizko enplegu-tasa (% 64,2 EA En eta % 63,3 Europan) edo luzaroko langabeziaren tasa, hobeak dira EA En, eta guztizko jarduera-tasa antzekoa da EA En eta EB-25ean (% 69,7 bi kasuetan). Gazteen enplegu-tasa, berriz, okerragoa da (% 32,3 Euskadin eta % 36,8 Europan). Generoa kontuan hartuta, eta euskal emakumeen lan-adierazleak euskal gizonenak baino txarragoak eta Europako emakumeenak baino txarragoak (langabezia-tasaren kasuan izan ezik) badira ere, adierazi

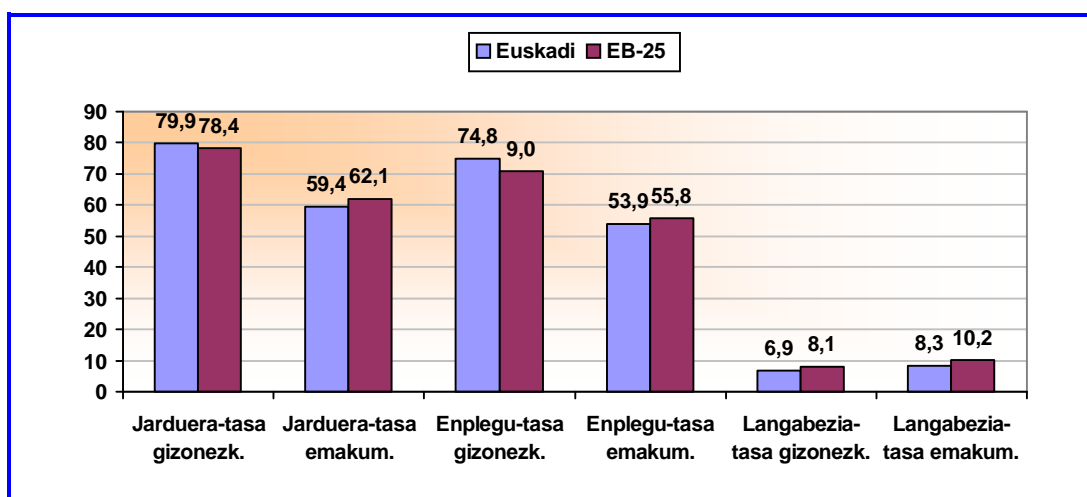
<sup>3</sup> EB-25ari buruzko 2000-2004 aldiko datuak.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

beharra dago bateratasuna gertatzen ari dela EA Eren eta Europaren artean zein gizonezkoen eta emakumezkoen artean.

### 1.11 Grafikoa Jarduera-tasa, enplegu-tasa eta langabezia-tasa, EAE vs EB-25, sexuaren arabera, 2004



Iturria: Biztanleria Aktiboaren Inkesta, Estatistikako Institutu Nazionala.

### Ondorio orokorrak

- Euskal lan-merkatuak bilakaera positiboa izan du azken urteotan, eta funtsezko zenbait adierazletan izandako hobekuntzak agerian uzten du hori:
  - Gorakadak, txikiak izan badira ere, biztanleria potentzialki aktiboan eta biztanleria aktiboan.
  - Langabeziaren murriztapen handia, maila absolutuetan zein erlatiboetan. 2006an, 40,5 mila langabe zeuden. Hortaz, langabezia-tasa % 17,8tik % 4,1era jaitsi zen 1998tik 2006ra bitarte (129 mila langabe gutxiago).
  - Murriztapen hori gizonezkoengan zein emakumezkoengan gertatu da, baita adin-tarte guztietan ere. Bereziki, gazteen langabezia-tasak, emakumeenak eta luzarokoak egin dute behera.



---

### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- Aldi berean, okupazio-mailak gora egin duela ikus daiteke. 2006an, markak hautsi ziren landunen kopuruari dagokionez (954,2 mila), eta bereziki azpimarratu beharra dago emakume landunen kopuruan izandako gorakada.
  - Etorkinek okupazio-tasari egindako ekarpen handia (21.000 etorkin landun gehiago 2000-2005 aldian), jarduera ekonomikoaren mailak hobetzen ere lagundu duena.
  - Langabezia-tasak Estatukoak eta EB-25eko batez bestekoak baino txikiagoak dira, eta bateratze-prozesu nabarmen bat gertatu da (zabalkuntzak erraztu duena, nolnahi ere).
- Hala ere, oraindik badira ahaztu ezin diren desorekak eta zailtasunak:
- Biztanleria potentzialki aktiboaren pixkanakako zahartzea, zahartze demografiko orokorraren ondorioz. Zahartze horrek zailtasunak sor ditzake etorkizunean, lan-indarra berritzeko garaian (immigrazioaren fluxuak egoera konpentsatzen ez badu bederen). Eustatek egindako proiektzioen arabera, biztanleria potentzialki aktiboak % 1,7ko beherakada izango du 2010erako, eta % 3,7koa 2015erako.
  - Emakumezkoen egoera gizonezkoena baino txarragoa da oraindik ere. Hori jarduera-tasaren kasuan gertatzen da bereziki (eta zaharrenengan are nabarmenagoa da), eta emakumeek lan-merkatuan txertatzeko dituzten zailtasunak uzten ditu agerian. Gainera, zalantzan jartzen du gizonezkoen eta emakumezkoen langabezia-tasen ustezko bateratasuna.
  - Generoaren araberako desberdintasun horiek bistakoak dira Europako testuinguruarekiko konparazioa egitean, hobekuntzak nabarmenak izanik ere.
  - Gazteen langabezia-tasak batez besteko orokorraren bikoitzak dira oraindik ere.





---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

- Ezinduei dagokienez, egoera erlatiboa oraindik txarra dela erakusten dute datuek (jarduera-tasa txikiagoa, langabezia handiagoa). Gainera, ezinduak lan-merkatu normalizatuan txertatzeko arazoa konpondu gabe dago oraindik.
- Etorkinen erabateko laneratzearen erronka (bertako biztanleen pareko baldintzetan) funtsezkoa da datozen urteei begira.
- Behin-behinekotasunaren tasak handiak dira oraindik (biztanleria okupatuaren ia % 25,3), eta, murrizten ari badira ere, murrizteko joera ez da behar bezain irmoa.
- Enplegu-adierazleei dagokienez, oraindik desberdintasun handiak daude Lurralde Historikoen, eskualdeen eta udalerrien artean. Desberdintasun horiek desorekak sor ditzakete jarduera ekonomikoen banaketan eta enplegu-eskaintzaren eta enplegu-eskariaren arteko egokitze-mailan.

## **1.2. 2003-2006KO PLANAREN BARRUKO PROGRAMEN ETA JARDUEREN AZTERKETA**

### **1.2.1. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailaren Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzaren programen deskribapena**

Hona hemen gaur egun lor daitezkeen laguntzen eta diru-laguntzen zerrenda (ikus <http://www.juslan.ejgv.euskadi.net/>):

1. Enpleguaren aldeko neurriak (txanda-kontratua)
2. Lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzeko neurriak
3. Kontrataziorako laguntzak
4. Lan-denbora banatzeko laguntzak (aparteko orduak kentzeko eta lanaldia murriztearen edo liberatzearen ondoriozko kontratazioetarako laguntzak)



**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

5. Toki-eremuko enplegu/prestakuntzako proiektuetarako laguntzak
6. Sozietate kooperatiboetan plantillak berritzeko laguntzak.
7. Enpresak sortzeko babesak (IV. kapitulua)
8. Kultura ekintzailea zabaltzeko proiektuetarako diru-laguntzak
9. Enpresa-ekimenak sustatzeko prestakuntza eta aholkularitza
10. Ikas-ekinezko prestakuntzako praktiken programa
11. Erkidegoko EQUAL Ekimenerako laguntzak
12. Lanerako prestakuntzako programa
13. Junior-Enpresa programa
14. Lanbide-orientazioko zerbitzuetan lanbide-orientazioko ekintzak egiteko laguntzak
15. Lanbide-orientazioko ekintzak egiteko laguntzak lanbide-orientazioko zerbitzuak osatzen dituzten erakunde laguntzaileentzat
16. Enpresa-elkarteen eta sindikatuen giza baliabideen prestakuntza haien jarduera-eremuen berezko gaietan hobetzera zuzendutako prestakuntza-planak garatzeko laguntzak
17. Laneratzeko prestakuntza-baliabideen katalogoa, erakunde laguntzaileentzako alde zuzeneko baimena eta katalogoko ekintzetarako diru-laguntza
18. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak lan-agentziaren eginkizunetan sustatzen dituen lan-merkatuko bitartekaritza-ekintzen antolamendua eta garapena.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

Zk	Izena	Helburua	Xede diren taldeak	Laguntzak/Neurriak/Ekintzak
1.	<b>Enpleguaren aldeko neurriak (txanda-kontratua) (329/2003 Dekretua, abenduaren 23koa)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Langileen Estatutuko 12.6 artikuluan araututako txanda-kontratuentzako diru-laguntza, betiere lanaldi osokoak eta mugagabeak badira edo, bestela, haren amaieran edo lehenago mugagabeko kontratu bihurtzeko konpromisoa jasotzen dutenak. Plantillak berritzea</li> </ul>	<p>Enplegu Zerbitzu Publikoan (autonomia erkidegoko batekoa zein Estatukoa) erregistratuta dauden langabetuak</p> <p>Enpresarekin iraupen jakineko kontratua kontratatuta duten langileak, betiere langabetu gisa inskribatuta dagoen pertsona batekin beste kontratazio bat egiten bada.</p>	<p>4.510 €-ko diru-laguntzak pertsona fisikoentzat edo juridikoentzat. Kopurua 7.515 €-ra iritsi daiteke, taldearen (&gt;45 eta LL) eta kontratuaren iraupenaren arabera. Kopuruak 1.505 €-tan gehitu daitezke, kontratatutako pertsona emakumezkoa bada. Diru-laguntzaren zenbatekoa ez da izango, ezein kasutan, kontratatutako pertsonak jaso beharreko urteko ordainsari gordinaren % 60 baino handiagoa</p>
2.	<b>Lana eta familia bateragarri egiteko neurriak (329/2003 Dekretua, abenduaren 23koa) (239/2005 Dekretua, irailaren 13koa)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzea soldataren murriztapena konpentsatzearen edo enpresa-kotizazioari hobaria ematearen bidez</li> <li>Emakumezkoen eta gizonezkoen rol bereziaren aldaketa bultzatzea; gizonezkoaren inplikazio handiagoa seme-alaben zaintzan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko eszedentzia edo 6 urtetik beherako seme-alaba minusbaliatuak zaintzeko lanaldi-murrizketa hartu duten besteren konturako langileak.</li> <li>Erakunde pribatuek uztartze-aukerari lotutako pertsonak ordezkatzeko kontratatutako langabeak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eszedentzian dagoen langilearentzako diru-laguntza: 2.400 € urtean emakumezkoa bada, eta 3.000 € urtean gizonezkoa bada. Proportzian murriztu egiten da lanaldiaren arabera.</li> <li>Lanaldi-laburtzeari lotutako langilearentzako diru-laguntza: 1.350 €-tik 2.400 €-ra bitarte, lanaldi-laburtzearen arabera edo gizona edo emakumezkoa den.. Proportzian murriztu egiten da, onuradunaren lanaldiaren arabera.</li> <li>Sinatutako bitarteko kontratuen gertakizun arruntengatik enpresak Gizarte Segurantzian egindako kotizazioaren % 100era bitarteko diru-laguntza, Administrazio Zentralak kontzeptu horrengatik diruz lagundu gabeko tartearen baliokidea izango den kopuru batez, LAABen kotizatzen duten aldi baterako kooperatibisten kasuan izan ezik; horientzat, egindako kotizazioaren % 80 izango da diru-laguntza.</li> </ul>



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

Zk	Izena	Helburua	Xede diren taldeak	Laguntzak/Neurriak/Ekintzak
3.	<b>Kontrataziorako laguntzak (329/2003 Dekretua)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Laneratzeko zailtasun bereziak dituzten taldeen laneratzea bultzatzea (aldi baterakoa zein mugagabea)</li> <li>Langabeen kontratazio kolektiboa, mugagabea zein aldi baterakoa (&gt;30 laguneko taldea), laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen gutxieneko kopuru batekin</li> <li>Enpresaburu indibidual baten besteren konturako lehen langilearen kontratazio mugagabea sustatzea</li> </ul>	Zailtasunik handienak dituzten taldeak (antzinatasuna duten >45 urteko langabeak, antzinatasuna duten 30 urtetik beherako langabeak, minusbaliatuak, gaixo mentalak, luzaroko langabeak, guraso bakarrekoak, terrorismoaren biktimak, etxeko indarkeriaren biktimak, gizarteratuak eta laneratuak, Oinarrizko Errentaren eta Gizarte Larrialdietarako Laguntzen onuradunak, toxikomano ohiak eta preso ohiak	Kontratazio mugagaberako 3.000-6.000 euroko diru-laguntza enpresa pribatuentzat eta pertsona fisikoentzat. Lanaldi osoko aldi baterako kontratazioak 2.500 euroko diru-laguntza jasoko du. Kopuruak % 25etan gehitu daitezke, kontratatutako pertsona emakumezkoa bada.
4.	<b>Lan-denbora banatzeko laguntzak (329/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, eta 239/2005 Dekretua, irailaren 13koa)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontratazioa sustatzea eta, horretarako, lan-denbora banatzea aparteko orduak kentzearen bidez.</li> <li>Bitarteko kontratazioa sustatzea eta, horretarako, lan-denbora banatzea lanaldia laburtu edo liberatu duten pertsonak ordezkatzearen bidez</li> </ul>	Aurreko bi egoeretako edozeini lotutako langabeak	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enpresarentzako diru-laguntza, kontratatutako orduen proportzioaren arabera (aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren urteko lanaldia oinarritzat hartuta). Urteko lanaldi osoko gehieneko zenbatekoa 4.000 € izango da. Inoiz ez da estaliko aurreko urteko aparteko orduena baino ordu kopuru handiagoa.</li> <li>Bitarteko kontratuek, bestalde, dirauten denboran jasoko dute diru-laguntza (hiru urtean gehienez), gertakizun arruntengatik enpresak Gizarte Segurantzza egindako kotizazioaren % 50eko zenbateko batez (Autonomoen Araubide Berezian sartutako aldi baterako bazkide kooperatibisten kontratazioaren kasuan izan ezik); diruz laguntzeko moduko ehunekoa % 40 izango da.</li> </ul>



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

Zk	Izena	Helburua	Xede diren taldeak	Laguntzak/Neurriak/Ekintzak
5.	<b>Toki-eremuko enplegu/prestakuntzako proiektuetarako laguntzak (329/2003 Dekretua, abenduaren 23koa)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toki-eremuko enplegu/prestakuntzako proiektuen barruan egiten diren lan-kontratueterako diru-laguntza, prestakuntza-faseak diru-laguntza publikoa jaso duenean.</li> </ul>	Toki-eremuko enplegu/prestakuntzako proiektuen barruan kontratatutako pertsonak	8.000 eurotik 10.500era bitarteko itzuli beharrik gabeko diru-laguntza, kontratatutako langileen soldatarako eta enpresa enplegu-emaileari dagozkion Gizarte Segurantzarako kuotetarako, hainbat lanbide-moduluri eta lanbide-kategoriari jarraiki. Udala baino lurralde-eremu txikiagoko udalerrri edo entitateei, toki-garapeneko eta eskualde-garapeneko agentziei eta gizarte-zerbitzuen prestazioan laguntzen duten erakunde pribatuei zuzendutako laguntzak. Diru-laguntzaren zenbatekoa ez da izango, ezein kasutan, kontratazioen egiazko kostua baino handiagoa.
6.	<b>Sozietate kooperatiboetan plantillak berritzeko laguntzak (329/2003 Dekretua, abenduaren 23koa)</b>	Sozietate kooperatiboetan plantilla berritzea	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kooperatibisten erretiroa, baldintza jakin batzuetan.</li> <li>Langabeen kontratazioak bazkide iraunkor gisa, lanpostu hutsak betetzeko (laneratzeko zailtasun bereziak dituzten taldeetako langabeak bereziki).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kooperatibisten erretiroa: 3.625 eurotik 11.725era bitarteko diru-laguntza erretiroa hartzen duten bazkideentzat, bazkideari erretiroa hartzeko arauzko adinera iristeko geratzen zaizkion urteen arabera.</li> <li>Kontratazio berriak: 4.510 eurotik 7.515era bitarteko diru-laguntza (taldearen arabera), lanpostu hutsa ordezkatzen duen sozietate kooperatiboarentzat. Kopuruak 1.505 eurotan gehitu daitezke, kontratatutako pertsona emakumezkoa bada. Diru-laguntzaren zenbatekoa ez da izango, ezein kasutan, kontratatutako pertsonak jaso beharreko lan-aurrerakin gordinaren % 60 baino handiagoa</li> </ul>



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

Zk	Izena	Helburua	Xede diren taldeak	Laguntzak/Neurriak/Ekintzak
7.	<b>Enpresak sortzeko babesak (328/2003 Dekretua, abenduaren 23koa)</b>	Langabezian gutxienez hiru hilabete daramaten pertsona ekintzaileek enpresak sortzea.	Langabezian gutxienez 3 hilabete daramaten, enpresa-sustapenaren babeserako prestakuntza-ekintza bat egin duten eta jarduera ekonomiko baterako proiektu bideragarri bat duten langabeak (jarduera horrek lanpostuaren sorkuntza dakarrenean).	Diru-laguntzaren zenbatekoa sortutako lanpostu kopuruaren arabera finkatuko da, eta 6.000 euro emango dira bazkide langile bakoitzeko (proiektu bakoitzeko gehieneko zenbatekoa 30.000 euro izango da).
8.	<b>Kultura ekintzailea zabaltzeko proiektuetarako diru-laguntzak (Kultura Ekintzailea eta Enpresak Sortzeko aukera babesten dituen 328/2003 Dekretua, abenduaren 23koa - 2003ko abenduaren 31ko 255 zk. EHAA-, II. Kapitulua, eta 2006ko maiatzaren 24ko Agindua -2006ko ekainaren 12ko 110 zk. EHAA-, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuarena)</b>	Langabezian dauden biztanleengan, biztanleria ez-aktiboan eta, bereziki, ikasleengan kultura ekintzailea zabaltzeko proiektuek jasoko dute diru-laguntza	a) EAEko unibertsitateaz kanpoko ikastetxe publikoak eta itunduak. b) Legez eraberrita dauden eta EAEko biztanleria ez-aktiboko taldeak, biztanleria potentzialki aktiboko taldeak eta lanerako zailtasunak dituzten taldeak ordezkatzeko dituzten elkarteak, fundazioak eta gobernu kanpoko erakundeak.	Diru-laguntza bakoitzaren zenbateko indibidualizatua 4.500 euro izango da gehienez, eta onartutako gastu-aurrekontuaren % 100 beteko du. Diruz laguntzeko moduko gastu-kontzeptuen barruan, material didaktikoak eta zabalkunde-materialak, proiektuaren koordinazioa eta gastu arruntak, eta kanpoko aholkularitza sartzen dira.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

Zk.	Izena	Helburua	Xede diren taldeak	Laguntzak/Neurriak/Ekintzak
9.	<b>Enpresa-ekimenak sustatzeko prestakuntza eta aholkularitza (Kultura Ekintzailea eta Enpresak Sortzeko aukera babesten dituen 328/2003 Dekretua, abenduaren 23koa - 2003ko abenduaren 31ko 255 zk. EHAA-, III. Kapitulua).</b>	Enpresa-ekimenen sustatzaileentzako taldeko prestakuntza eta aholkularitza indibidualizatua diruz laguntzea ibilbide ekintzailearen fase guztietan, jarduera ekonomikoen gaineko zergan alta hartu ondorengo lehen urte osoa amaitu arte.	a) Enpresa-sustapena babesteko zerbitzu propio egonkorra duten udalerrriak, mankomunitateak, koadrilak, horien mendeko sozietate publikoak eta garapen-agentziak. b) Enpresa-zentroak eta berrikuntza-zentroak. c) Legez eraturako elkarteak, fundazioak, gobernuz kanpoko erakundeak eta aholku-entitateak, horien jarduera-eremua lan-merkatuan txertatzeko zailtasunik handienak dituzten gizarte-taldeek enpresa-sustapenerako babesaren arloan oinarritzen denean.	Lanbide-orientazioko zerbitzuaren bitartez aurretik izena eman duten pertsona ekintzaileei prestakuntzako, aholkularitzako edo tutoretzako ekintzak emateagatik finantzatuko den zenbatekoa honako hau izango da: a) Arreta indibidualizatua: 35 euro pertsonako eta orduko b) Taldeko esku-hartzea: 70 euro orduko
10.	<b>Ikas-ekinezko prestakuntzako praktiken programa (304/2000 Dekretua, abenduaren 26koa, eta 2003ko otsailaren 26ko Agindua, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailarena eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuarena)</b>	Lanbide-hastapenetako eta lanerako prestakuntzako ikasleek ikasgeletan eskuratutako jakintza teoriko-praktikoak enpresan garatu beharreko lanaz kanpoko prestakuntza-esperientzia batekin osatzea, ikasleen laneratzea errazteko.	Enpresa batean prestakuntzaldi egituratuak jasotzen dituzten lanbide-hastapenetako eta lanerako prestakuntzako ikasleak. Prestakuntzaldi horiek produkzio-prozesuen esparruan egingo dira, eta prestakuntza-zentroaren eta praktikak egiten diren enpresaren edo entitatearen artean ezarritako praktika-hitza baten babesa izango dute.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ikasleentzako laguntzak: joan-etorrietarako dietak, egun kopuruaren eta distantziaren (kilometroen) arabera. Ezintasun fisikoa edo psikikoa duten eta enpresara joateko baldintza bereziak eskatzen dituzten ikasleentzako laguntza gehigarria.</li> <li>• Enpresentzako laguntzak: prestakuntza-zentro eskatzaileko ikasleek egindako praktika-ordu guztietarako diru-laguntza.</li> <li>• Prestakuntza-zentroko tutoreentzako laguntzak: zentroko ikasleen praktiken jarraipenerako dietak.</li> </ul>
11.	<b>Erkidegoko EQUAL Ekimenerako laguntzak (2004ko apirilaren 7ko Agindua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuarena)</b>	Nazioz gairako lankidetzaren eremuan, lan-merkatuan gertatzen den diskriminazio eta desberdintasun ororen aurka jarduteko metodo berrien sustapena garatzea.	Proiektuak bultzatzen dituzten entitateak (garapen-elkarteak), horien laguntza-eskaera Europako Gizarte Funtsaren Unitate Administrazioaileak onartu duenean.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diruz laguntzeko moduko jarduerak 1784/99 Araudiaren (EE) 3. artikuluan ezarritako Europako Gizarte Funtsaren hautagarritasun-eremukoak izango dira. Gainera, gainerako egitura-funtsen hautagarritasun-eremuetako jardun jakin batzuk onartu ahal izango dira.</li> </ul>



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

Zk	Izena	Helburua	Xede diren taldeak	Laguntzak/Neurriak/Ekintzak
12.	<b>Lanerako prestakuntzako programa (83/2000 Dekretua, maiatzaren 16koa, 302/2000 Dekretua, abenduaren 26koa, eta 2002ko maiatzaren 8ko Agindua eta 2003ko martxoaren 5eko Agindua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuarenak)</b>	Laneratzeko zailtasun bereziak dituzten taldeentzako lanerako prestakuntzako jarduerak eta enpleguari lotutako informazioko, orientazioko eta motibazioko jarduerak babestea eta sustatzea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lan-merkatuan txertatzeko zailtasun bereziak dituzten taldeak.</li> <li>Lan-merkatuaren egungo eskarietarako lanbide-prestakuntza desegokiak edo urriak dituzten langabeak.</li> <li>Enpresa sortzaile izan litezkeenak, enpresa sortzaile berriak eta beren enplegua sortu dutenak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diruz laguntzeko moduko ildo bakoitzerako laguntzen guztizko zenbatekoak ezin izango du gainditu dagokion deialdian ildo bakoitzerako ezarritako zenbatekoa edo aurrekontu-soberakinak berriz esleitzearen ondoriozko eguneratzeak ematen duena.</li> <li>Honako hauek jaso ahal izango dituzte programa honetan aurreikusitako onurak: a) Langabeei zuzenduta dauden eta kontratazio-konpromisoa dakarten prestakuntza-planak gauzatzeko enpresak eta enpresa-elkarteak; b) lanerako prestakuntzako babespeko ikastetxeak; c) LHko ikastetxe publikoak eta itunduak, eta lanbide-hastapenentarako ikastegiak (LHIK); d) udalerriak, mankomunitateak, koadrilak eta toki-garapeneko agentziak; e) legez eraturako elkarteak eta bertako bazkideentzako profesionalen elkargoak; f) unibertsitate-eskolak eta fakultateak, interes eta tratamendu bereziko ekintzetarako; g) prestakuntza-eskaintza berezia eta maila teknologiko eta baliabide garrantzitsuak dituzten erakunde publikoak edo pribatuak.</li> </ul>
13.	<b>Junior-Enpresa programa (303/2000 Dekretua, abenduaren 26koa, eta 2004ko martxoaren 31ko AGINDUA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuarena)</b>	Junior Enpresen bitartez, unibertsitateko ikasleek ikasketen aldian lan-mundua ezagutzeko aukera bultzatzea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Junior-Enpresa elkarteak, bertako kideak Euskal Autonomia Erkidegoko unibertsitate batekoak direnean eta hainbat baldintza betetzen dituztela egiaztatzen dutenean.</li> </ul>	Laguntzek itzuli beharrik gabeko diru-laguntzen izaera juridikoa izango dute, eta zenbatekoa 2,10 euro izango da, orduko eta proiektu bakoitzean parte hartu duen ikasleko.





Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

Zk	Izena	Helburua	Xede diren taldeak	Laguntzak/Neurriak/Ekintzak
14.	<b>Lanbide-orientazioko zerbitzuetan lanbide-orientazioko ekintzak egiteko laguntzak (76/2000 Dekretua, maiatzaren 9koa, eta 2003ko otsailaren 19ko Agindua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena)</b>	Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak lanbide-orientazioko zerbitzuetan lanbide-orientazioko ekintzak egiteko ematen dituen laguntzak arautzea.	Lanbide-orientazioko lehen ekintza hasi aurretik Langai – Euskal Lan Zerbitzuan langabe gisa inskribatuta dauden pertsonak.	Hainbat zenbateko izango dituzten itzuli beharrik gabeko diru-laguntzak, honako hauen gastu arruntak eta langile-gastuak finantzatzeko: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Udalak edo udalerrien mankomunitateak.</li> <li>• Garapen ekonomikorako eta enplegurako tokiko agentziak.</li> <li>• Lanbide-heziketa arautuko ikastetxe publikoak edo pribatuak (sare publikoarekin itunduak).</li> <li>• Gizarte-zerbitzuen erakunde laguntzaileak.</li> <li>• Oro har irabazi-asmorik ez duten erakundeak.</li> </ul>
15.	<b>Lanbide-orientazioko ekintzak egiteko laguntzak lanbide-orientazioko zerbitzuak osatzen dituzten erakunde laguntzaileentzat (327/2003 Dekretua, abenduaren 23koa, eta 2004ko apirilaren 7ko Agindua, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza sailburuarena)</b>	Zerbitzu laguntzaileak osatzen dituzten erakundeek lanbide-orientazioko ekintzak egiteko eta lanbide-orientazioaz bestelako baliabideak erabili dituzten pertsonentzako preskripzio-sistema ezartzeko babesa ematea.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langabeak, zentzu zabalean (oinarrizko errenta jasotzen duten eta laneratze-hitzarmen bat izenpetuta duten pertsonak bereziki).</li> <li>• Langabezia-arriskuan dauden langileak.</li> <li>• Pertsona potentzialki aktiboak.</li> </ul>	Hainbat zenbateko izango dituzten itzuli beharrik gabeko diru-laguntzak, lanbide-orientazioko zerbitzu laguntzaileen gastu arruntak eta langile-gastuak finantzatzeko.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

Zk.	Izena	Helburua	Xede diren taldeak	Laguntzak/Neurriak/Ekintzak
16.	<b>Enpresa-elkarteen eta sindikatuen giza baliabideen prestakuntza haien jarduera-eremuen berezko gaietan hobetzerazuzendutako prestakuntza-planak garatzeko laguntzak (191/2003 Dekretua, 2003ko uztailaren 29koa, eta 2004ko martxoaren 31ko AGINDUA, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza sailburuarena)</b>	Enpresa-elkarteen eta sindikatuen giza baliabideen prestakuntza haien jardueraren berezko gaietan hobetzerazuzendutako prestakuntza-jarduerak sustatzea.	Erakunde onuradunen funtzionamenduan eta egituran diharduten langileak eta erakunde horietako kideen, ordezkarien, bazkideen, afiliatuen eta zuzenean lotutakoen multzoa. Gaur egun EAEn dauden enpresa-elkartek eta sindikatuak dira erakunde onuradunak.	Onartutako laguntzen xede diren ekintzei zuzenean egozteko moduko gastu arrunten aurrekontu onartuaren % 80a bitarteko diru-laguntzak. Baliabideen banaketa hainbat irizpideren arabera (ordezkaritzari lotutakoa barne).
17.	<b>Laneratzeke prestakuntza-baliabideen katalogoa, erakunde laguntzaileentzako alde aurreko baimena eta katalogoko ekintzetarako diru-laguntza (327/2003 Dekretua, abenduaren 23koa)</b>	Laneratzea sustatzea eta lan-aukerak hobetzea, honako ekintza hauen bidez: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alde aurreko baimena eta arauak erakunde laguntzaile gisa baimentzeko.</li> <li>• Prestakuntza-baliabideen katalogoan sartzeko ekintzetarako baimena.</li> <li>• Gauzatutako eta prestakuntza-baliabideen katalogoan txertatutako ekintzen finantzaketa</li> </ul>	Lanbide-orientazioko zerbitzuen sareko zerbitzuren batean laguntza jaso duten eta laneratzeke baliabide jakin bat erabili duten enplegu-eskatzailak.	Diru-laguntza sorta handia erakunde laguntzaileentzat (laneratzeke prestakuntza-baliabideen katalogoaren esparruan), parte hartu duten ikasleentzat eta enpresa laguntzaileentzat.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

Zk.	Izena	Helburua	Xede diren taldeak	Laguntzak/Neurriak/Ekintzak
18.	<b>Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak lan-agentziaren eginkizunetan sustatzen dituen lan-merkatuko bitartekaritza-ekintzen antolamendua eta garapena (326/2003 Dekretua, abenduaren 23koa)</b>	Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak lan-agentziaren eginkizunetan sustatzen dituen lan-merkatuko bitartekaritza-ekintzen antolamendua, garapena eta diru-laguntzak, eta egun dagoen informazio-sistemari lotutako zentro laguntzaileen sarea arautzea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 16 urtetik gorako pertsonak izan daitezke enplegu-eskaintzaileak, langabezia daudenak zein lana aldatu nahi duten landunak, betiere LANBIDE – Euskal Enplegu Zerbitzuko alta-egoera edo etenaldi-egoera indarrean badute.</li> <li>• Zerbitzuan borondatez sartzen diren enplegu-eskaintzaileak (publikoak edo pribatuak, pertsona fisikoak edo juridikoak).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enplegu-eskaintza atzemateko, erregistratzeko eta kudeatzeko ekintzetarako diru-laguntzak, hainbat arrazoiengatik eta hainbat zenbatekotakoak (zentro laguntzaileak)</li> <li>• Enplegu-eskariaren egoerak kudeatzeko eta mantentzeko ekintzetarako diru-laguntzak (zentro laguntzaileak).</li> </ul>



**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

**1.2.2. 2003-2006ko Enplegu Planaren helburu finalisten lorpen-maila**

2003-2006ko Erakunde arteko Enplegu Planak lan-jardueraren mailak igotzeko eta langabezia murrizteko helburu finalistak proposatu zituen.

Helburu finalista horiek kuantifikatzeko, gure lan-merkatua baldintzatzen zuen testuinguru ekonomikoa ez ezik, Europako Batasuneko batez bestekoarekiko bateratasuna lortzeko eta 2010erako Europako Enplegu Estrategiak ezarritako helburuetarantz aurrera egiteko asmoa ere kontuan hartu zen.

**1.1 Koadroa 2003-2006ko Erakunde arteko Enplegu Planak proposatutako helburuak eta 2006an lortutako emaitzak**

Planaren helburuak	Proposatutako balioak	2006ko balioa
Guztira. Enplegu-tasa (15-64 urte) .....	% 63	% 66,5
Guztira. Jarduera-tasa (>16 urte) .....	% 54,5	% 54,6
Guztira. Langabezia-tasa .....	% 7	% 4,1
Emakumeak. Enplegu-tasa .....	% 50	% 57,0
Emakumeak. Jarduera-tasa .....	% 44	% 45,2
Emakumeak. Langabezia-tasa .....	% 11	% 4,5
Gazteak. Langabezia-tasa .....	% 9	% 8,2
Luzaroko Langabeak (LL) %-a guztizko langabeziaren arabera .....	% 30	% 27,4

Goiko taulan agertzen diren 8 helburu finalistak gainditu egin dira, zenbait kasutan oso erraz gainera (langabezia-tasei dagokienez bereziki). Luzaroko langabeziaren adierazleari dagokionez, langabezia-tasa enplegu betaren edo langabezia frikzionalaren mailetan dagoenez gero, luzaroko langabezia dauden pertsonen kopurua txikia da termino absolutuetan, baina arreta berezia eskatzen duen problematika bat planteatzen du. Izan ere, ezaugarri pertsonalengatik edo enplegarritasun-ezaugarriengatik,



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

merkatuaren premietatik oso urrun geratzen dira pertsona horiek, eta langabezia estrukturala osatzen dutenak dira.

### **1.2.3.2003-2006ko jardueren balantzea**

#### ***Egindako jardueren ikuspegi orokorra***

Eskuragarri dugun informazioaren arabera, Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzaren bitartez, guztira 61,672 milioi euroko zenbatekoa jarri zuen 2005ean (azken datu eskuragarriak urte horretakoak dira), EAEko enpleguaren egoera hobetzeko programetarako. Zenbateko horren onuradunak 108.496 izan dira (pertsona bera behin baino gehiagotan izan zitekeen onuradun) (ikus 1.3 taula). Aurrekontuaren zatirik handiena (43,278 milioi euro edo guztizkoaren % 70,2, zehazki) enplegu-programetarako laguntzetara bideratu da. Bestalde, prestakuntza-jardueretarako 11,454 milioi euro bideratu dira (% 18,6), orientazio-jardueretarako 6,280 milioi euro (% 10,2), eta bitartekaritza-jardueretarako 0,659 milioi euro (guztizkoaren % 1,1).

Bestalde, aurreko ekitaldietako aurrekontuarekiko konparazioa eginez gero, ikus daiteke enplegu-programetarako laguntzen eta, bereziki, orientazio-programen aurrekontuak gehitu egin direla eta, aitzitik, prestakuntzarako eta bitartekaritzarako partidak murriztu egin direla.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

1.2 Koadroa Programen taula orokorra (2003-2005)

PROGRAMA	2003			2004			2005		
	Onuradunak	Erakunde laguntza ileak	Bideratutako aurrekontua	Onuradunak	Erakunde laguntza aileak	Bideratutako aurrekontua	Onuradunak	Erakunde laguntza ileak	Bideratutako aurrekontua
Orientazioa	5.490	35	1.933.430,09	14.000	30	4.793.830,90	49.428	30	6.280.476,51
Prestakuntza	12.415	190	15.988.405,23	8.194	115	9.692.142,30	11.087	460	11.454.326,87
Bitartekaritza	33.972	163	1.740.593,00	40.361	150	1.185.118,00	33.040	153	658.565,30
Enplegurako laguntzak	10.621	-	35.818.013,25	12.447	-	32.791.038,19	14.941	-	43.278.423,72

Iturria: Eusko Jaurlaritza

Bestalde, enplegu-programetarako dauden laguntzei dagokienez, programa horietara bideratutako diruaren zatirik handienak lau laguntza mota handi dituela xede erakusten du 2005eko ekitaldiari buruz eskuragarri dagoen informazioak<sup>4</sup> (ikus 1.5 taula), hots, lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzeko programa (laguntzetarako guztizko aurrekontuaren % 45,9 –19,847 milioi euro– hartzen duena), kontratazio mugagaberako laguntzak (gastatutako guztiaren % 14,5, hau da, 6,259 milioi euro), autoenplegua sustatzeko laguntzak (guztizkoaren % 14,0, hau da, 6,060 milioi euro) eta, azkenik, enplegua babesteko laguntzak (aurrekontu osoaren % 13,4 edo 5,793 milioi euro). Aldi berean, aurreko ekitaldietako aurrekontuekiko konparazioak erakusten duenez, gastuak igoera handia izan du autoenplegua sustatzeko eta kontratazio mugagabeak egiteko laguntzen emakidan. Aldi berean, aurreko ekitaldietako aurrekontuekiko konparazioak erakusten duenez, gastuak igoera handia izan du autoenplegua sustatzeko eta kontratazio mugagabeak egiteko laguntzen emakidan. Zehazki, zenbateko horien urteko hazkunde metakorra % 383,6 eta % 193,8 izan da azken bi urteetan, hurrenez hurren. Aitzitik, enplegu/prestakuntzarako laguntzek

<sup>4</sup> 2005eko datuek ez dute islatzen jardueraren % 100, zenbait programatan zikloa ez baita amaitu. Beraz, jardueraren zati handiena islatuta badago ere, ez da guztizkoa.



**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

eta kooperatibetan enplegua babesteko neurriek beherakada handia izan dute 2003-2005 aldian.

**1.3 Koadroa Enplegu-programetarako laguntzen taula orokorra (2003-2005)**

PROGRAMA	2003		2004		2005	
	Onuradunak	Bideratutako aurrekontua	Onuradunak	Bideratutako aurrekontua	Onuradunak	Bideratutako aurrekontua
Enplegua babesteko neurriak	973	4.901.323,95	1.120	5.681.622,79	1.126	5.793.409,38
Enpleguaren babesa kooperatibetan						
• enpresei zuzendua	415	2.922.271,30	224	1.170.773,16	122	602.895,00
• langileei zuzendua	-	-	144	1.423.770,09	78	801.575,00
Enpresen sorkuntza babesteko neurriak	72	259.142,99	674	1.807.943,16	1.020	6.060.000,00
Laneratze laguntzak	384	988.471,20	61	203.225,61	-	-
Kontratazio laguntzak	235	725.125,87	1.156	4.888.801,29	1.407	6.259.279,45
Lan-denboraren banaketa	45	72.381,00	65	141.405,44	83	152.173,98
Lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzea						
• enpresei zuzendua	884	2.100.604,51	1.015	2.408.108,86	1.133	2.502.854,73
• langileei zuzendua	6.750	14.184.509,43	7.988	15.065.387,79	9.557	17.344.131,94
Toki-eremuko enplegu/prestakuntza	570	6.029.050,00	-	-	415	3.762.104,24
Gazteen enplegu/prestakuntza	293	3.635.133,00	-	-	-	-
Enplegurako laguntzak, guztira	10.621	35.818.013,25	12.447	32.791.038,19	14.941	43.278.423,72

Iturria: Eusko Jaurlaritza

***Lan-orientazioko jardueren ebaluazioa***

2004. urtetik (hots, Lanbideren jarduerak hasi zirenetik) 2006ko abuztura bitarte, 70.865 laguni eman die laguntza Lanbide Sareak (bulego propioek eta erakunde laguntzaileek), arreta pertsonalizatuko 199.045 ordutan eta taldeko arretako 12.246 ordutan, enplegua bilatzeko ibilbidearen definiziorako eta lan-orientazioko prozesuetan. Enplegu-zentroetan eskuragarri jarritako baliabideak 77.000 ordu ingurutan erabili dira, eta 13.654 lagunek hartu dute parte lanbide-orientazioko zerbitzuek lanbide-prestakuntzaren mailak hobetzeko antolatutako lanerako prestakuntzako 1.271 ikastarotan.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

Bestalde, lagundutako emakumezkoen ehunekoa % 53 izan da, eta Lanbide orientazio-sarean (bulego propioak barne) lagundutako luzaroko langabeen ehunekoa, berriz, % 27. Lagundutako 25 urtetik beherako gazteen ehunekoa lagundutako pertsona guztien % 24 izan da, eta lagundutako % 64,4 35 urte baino gutxiago zuen. Azkenik, lagundutako ezinduen ehunekoa % 2,5 izan da, eta bulego propioen kasuan, berriz, % 1,2tik % 2,6ra bitarte.

### 1.4 Koadroa Lanbideren erabiltzaileen profila (2004-2006ko abuztua)

Profilak		%
<b>Sexua</b>	Emakumeak	% 52,7
	Gizonak	% 47,3
<b>Adina</b>	< 25 urte	% 24,4
	25-34 urte	% 40,0
	35-44 urte	% 22,7
	45-54 urte	% 10,7
	>= 55 urte	% 2,2
<b>Ikasketa-maila</b>	Ikask. gabe /lehen mail.	% 19,9
	Derrig. bigarren mail.	% 16,1
	Bigarren mailako ikasketak	% 9,2
	Profesionalak	% 21,6
	Unibertsitate-ikasketak	% 20,4
	Ez dago daturik	% 12,9
<b>Guztira</b>		% 100,0

Iturria: Eusko Jaurlaritza

Orientazio zerbitzuetatik beste zerbitzu batzuetarako bideratzearen ehunekoa % 60 izan da Lanbide sare osoan. Azkenik, azpimarratu beharra dago Lanbide sare osoaren orientazio-zerbitzuetan lagundutako pertsonen gogobetetze-maila 10etik 7,6 izan dela.

### ***Prestakuntza-programen barruko jardueren ebaluazioa***

2004. eta 2005. urteetan prestakuntza-ekintzetan parte hartu zuten pertsonen gogobetetze-mailari eta laneratze-mailari buruz eskuragarri





### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

dagoen informazioak erakusten duenez, 2004. urtean lanerako prestakuntzako ekintzetan parte hartu zuten pertsonen laneratze-maila % 78,4ra iritsi zen. Zehazki, emakumezkoen laneratze-maila % 75,6 izan zen, eta gazteena % 76,9. Pertsona horiek egindako prestakuntza-ekintzei dagokienez azaldutako gogobetetze-maila orokorra 10etik 7,79 izan zen.

Bestalde, 2005eko datuek erakusten dutenez, lanerako prestakuntzako ekintzetan parte hartu zutenen laneratze-maila % 69,6 izan zen (% 73 emakumezkoen kasuan, eta % 66 gazteen kasuan). Egindako ekintzekiko gogobetetze-maila orokorra 10etik 7,85 izan zen.

### ***Bitartekaritza-jardueren ebaluazioa***

Lanbide Sareak 2004tik 2006ko abuztura bitarte egindako bitartekaritza-jarduerei buruz eskuragarri dagoen informazioa honako taula honetan dago laburbilduta:



**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

**1.5 Koadroa Lanbide Sareak 2004tik 2006ko abuztura bitarte egindako bitartekaritza-jardueren laburpen-  
taula**

	2004	2005	2006 (abuztura bitarte)
Eskatzaileen alta kopurua	21.438	24.403	13.031
Egiaztatutako prestasuna duten pertsonen kopurua	37.641	53.408	59.493
Kudeatutako lanpostuen kopurua	17.732	22.596	15.900
Kudeatutako lan-eskaintzen kopurua	11.005	13.703	10.656
Enpresa erabiltzaileen kopurua	5.091	5.890	4.986
Internet bidez erregistratutako enpresen kopurua	129	70	55
Enpresara bidalitako hautagaien kopurua *	73.081	113.974	88.218
Bidalitako hautagaien kopurua eta enpresaren erantzuna *	52.270	86.847	63.379
Bidalitako eta enpresak onartutako hautagaien kopurua *	17.357	24.970	19.580
Onartutako eta kontratatutako hautagaien kopurua *	4.157	5.487	3.643

\* Hautagaien eta enpresen datuak LANBIDERI informazioa eman nahi izan dioten enpresenak baino ez dira.

Iturria: Eusko Jaurlaritza

***Enplegurako laguntzen eta diru-laguntzen ebaluazio xehatua***

Atal honetan, enplegurako laguntza eta diru-laguntza bakoitzaren deskribapen xehatua emango dugu.

***Enplegua babesteko neurriak***

329/2003 Dekretuaren III. kapituluak plantillak berritzeko laguntzak arautzen ditu. Zehazki, enplegua babesteko neurriak txanda-kontraturako laguntzei lotutakoak dira. 2003-2005 aldia erreferentzia gisa hartuta, enpresaren plantillako langileak txandakatzeko diruz lagundutako kontratu berrien onuradunen kopurua 973, 1.120 eta 1.126 izan zen 2003., 2004. eta 2005. urteetan, eta zenbatekoak 4,901, 5,682 eta 5,793 milioi euro izan ziren, hurrenez hurren. Ikuspuntu kualitatibotik, 2003an kontratatutako pertsona



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

guztien % 87 antzintasunik gabeko langabea zen, eta % 81 25 urtetik gorakoa. Bestalde, 2004ko onuradunen % 86 antzintasunik gabeko langabea zen, eta % 82 25 urtetik gorakoa.

#### *Enplegua babesteko neurriak kooperatibetan*

Eskuragarri dagoen informazioaren arabera, 2003an 415 bazkide kooperatibista berri kontratatu ziren guztira, eta horiei lotutako diru-laguntza 2,922 milioi euro izan zen. 2004an, gainera, 224 bazkide kooperatibista berri gizarte-ekonomiako enpresetan txertatu ziren, kooperatibei plantillak berritzeko zuzendutako babes-neurrien ondorioz (diru-laguntzaren guztizko zenbatekoa 1,171 milioi euro izan zen). Pertsona horietako gehienak antzintasunik gabeko langabeak eta 25-40 urtekoak ziren. Bestalde, 144 bazkide kooperatibistek diru-laguntza jaso zuten jarduera bertan behera uzteko, lanpostua hutsik uzteko eta, era horretan, beste pertsona batek txandakatzeko. Jarduera utzi zuten bazkideentzako diru-laguntzen zenbatekoa 1,424 milioi euro izan zen. Azkenik, 2005ean plantillak berritzeko 122 kontratu egin ziren enpresa kooperatiboetan, eta modalitate horri lotutako enpresei emandako diru-laguntzaren zenbatekoa 602,9 mila euro izan zen. Halaber, 78 kooperatibistak hartu zituzten laguntza horiek, eta 801,6 mila euroko diru-laguntza jaso zuten guztira.

#### *Enpresen sorkuntza babesteko neurriak*

Laguntza-ildo hori abenduaren 23ko 328/2003 Dekretuak arautzen du, eta laguntza horiei lotutako baliabideen eskaera gero eta handiagoa izan da. 2003an, 72 lagunek jaso zituzten laguntza horiek beren konturako enpresa propioa sortzeko, 2004an 674 lagunek eta 2005ean 1.020 lagunek. Aldi berean, ildo horren bidez onartutako diru-laguntzen zenbatekoa 259,1 mila euro zen 2003an, 1,808 milioi euro 2004an, eta



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

6,060 milioi euro 2005ean, hurrenez hurren. Ikuspuntu kualitatibotik, 2003an ekimen hori abian jarri zuten pertsona guztien % 72 luzaroko langabea izan zen, % 4 minusbaliatua eta % 10 familia-erantzukizunak zituen emakumea. Gainera, ekintzaileen % 99 25 urtetik gorakoa zen. 2004ko datuek erakusten dutenez, laguntza horien onuradunen % 89 luzaroko langabea izan zen. Gainera, % 93 25 urtetik gorakoa izan zen, eta negozioen % 27 merkataritza-sektorean egin zen.

### *Laneratzeko laguntzak*

Laneratzeko laguntzei dagokienez, 2003an 988,5 mila euro eman zitzaizen neurri horiei heldutako enpresa kontratugileei. Horri esker, guztira 384 pertsona kontratatu ziren eta, horietatik, % 87 minusbaliatua zen, eta gainerakoak toxikomano ohiak. Kontrataturako pertsona gehienak (% 91 zehazki) 25 urtetik gorakoak izan ziren, eta egindako kontratuen % 33 mugagabea izan zen. Bestalde, 2004an toxikomano ohien kontratazioa sustatzera zuzendu zen programa, eta 61 pertsona izan ziren onuradunak (% 2 25 urtetik beherakoa zen, eta % 89 aldi baterako kontratazioa izan zen). Gainera, enpresa kontratugileei emandako diru-laguntza 203,2 mila eurora iritsi zen.

### *Kontrataziorako laguntzak*

Programa hori lan-merkatuan txertatzeko zailtasunak zituzten taldeen kontratazioa sustatzera zuzenduta zegoen. Horri esker, 2003an 235 pertsona izan ziren kontratazio mugagabeen onuradun, eta neurri horiei heldutako enpresa kontratugileek jaso zituzten diru-laguntzen guztizko zenbatekoa 725,1 mila euro izan zen. 2004. eta 2005. urteetan, berriz, laguntza horien onuradunak 1.156 eta 1.407 pertsona izan ziren, hurrenez hurren, eta kontratazioetarako diru-laguntzen guztizko zenbatekoak 4,889 eta 6,259 milioi euro izan ziren, hurrenez hurren. 2004. urteari



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

buruzko informazioaren arabera, kontratazioen % 68 mugagabea izan zen. Neurri horren onuradun izan ziren pertsonen % 50 ezindua zen, eta kontratatutako pertsona guztien % 25 45 urtetik gorakoa zen.

### *Lan-denbora banatzeko neurriak*

Eskuragarri ditugun datuak kontuan hartuta, 2003an lan-denbora banatzearen ondoriozko 45 kontratazio berri egin ziren, eta enpresa kontratugileek jaso zituzten diru-laguntzen guztizko zenbatekoa 72.381 euro izan zen. 2004an, berriz, 65 kontratu berri egin ziren lan-denbora banatzeko neurrien ondorioz, eta neurri horiei heldutako enpresei emandako diru-laguntzaren zenbatekoa 141,4 mila euro izan zen. Ázkenik, 2005ean 83 izan ziren lan-denbora banatzearen ondorioz diruz lagundutako jardunak, eta 152,2 mila eurora iritsi zen diru-laguntzaren zenbatekoa.

### *Lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzeko neurriak*

Eskuragarri dagoen informazioak erakusten duenez, langileei zuzendutako laguntzen kasuan gero eta handiagoa izan da onuradunen kopurua, baita laguntzen zenbatekoa ere. 2003an, guztira 6.750 pertsona izan ziren lana eta familia uztartzeko neurrien onuradunak (seme-alabak zaintzeko lanaldia laburtuta edo eszedentzia hartuta); 2004an eta 2005ean, berriz, kopuru hori 7.988ra eta 9.557ra igo zen, hurrenez hurren. Pertsona horiek hiru urte horietan jaso dituzten diru-laguntzen zenbatekoak 14,185, 15,065 eta 17.344 milioi euro izan dira, hurrenez hurren. Gainera, neurri horiei heldutako pertsonen % 98 25-45 urtekoen adin-tartekoa zela ikus daiteke.

Bestalde, eta beren plantilletan familia eta lana uztartu beharrari lotutako egoerak izan dituzten, eta plantillako langileen eszedentziaren



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

edo lanaldi-laburtzearen ondorioz ordezkapen osoak edo partzialak egiteko langileak kontratatu behar izan dituzten enpresei zuzendutako laguntzei dagokienez, eskuragarri dugun informazioaren arabera esan dezakegu 2003an, 2004an eta 2005ean guztira 884, 1.015 eta 1.133 kontratu berri egin zirela, hurrenez hurren, eta urte horietan diru-laguntzen guztizko zenbatekoak 2,101, 2,408 eta 2,503 milioi euro izan zirela, hurrenez hurren. Kontratazio berrien % 90 inguru emakumeenak izan dira, 25-45 urtekoen adin-tartean batez ere (% 76 2003an, eta % 69 2004an).

### *Toki-eremuko enplegu/prestakuntzarako laguntzak*

Toki-eremuko enplegu/prestakuntzarako laguntzei dagokienez, eta 2003ko eta 2005eko ekitaldiei buruz eskuragarri dauden datuen arabera, 2003an guztira 570 pertsona izan ziren laguntza horien onuradunak, eta 2005ean 415. Urte horietan, diru-laguntzen guztizko zenbatekoak 6,029 milioi euro (4,645 kontratazioetarako diru-laguntzak emateko, eta 1,384 prestakuntza-ekintzetarako) eta 3,762 milioi euro izan ziren, hurrenez hurren.

### *Enplegu/prestakuntzarako laguntzak gazte langabeei zuzendutako enpresa-jardueretan*

Azkenik, 293 lagun izan ziren programa horren onuradunak 2003an. Prestakuntza-ekintzetarako diru-laguntzen zenbatekoa 1,036 mila euro izan zen, eta kontratazioetarako diru-laguntzena, berriz, 2,599 mila euro (hortaz, diru-laguntzaren guztizko zenbatekoa 3,635 mila euro izan zen).



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

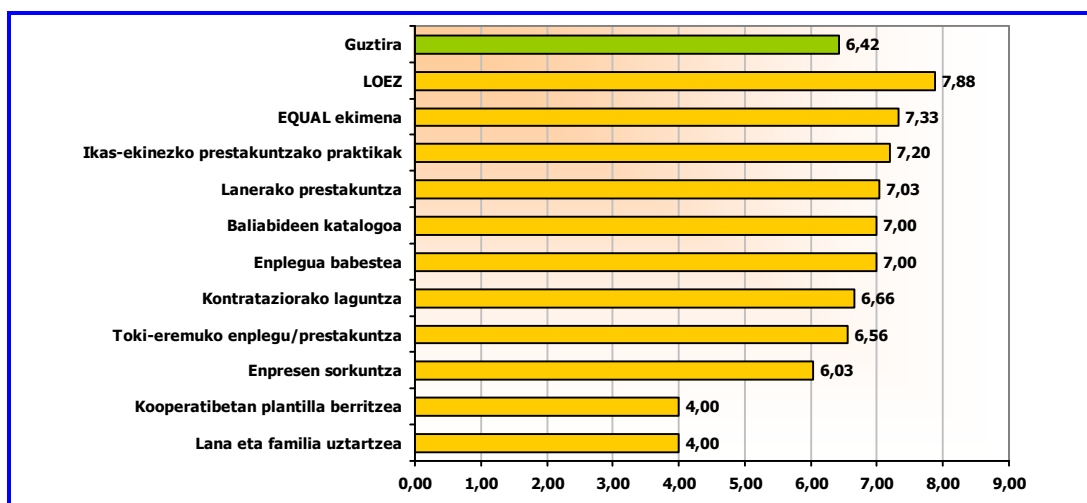
### 1.2.4. Prestakuntza-programen eta enplegu-programen balioespen orokorra, eta etorkizunerako aukerak enplegu-politikei dagokienez

#### *Programen balioespena*

Dauden programetan hobetu beharreko alderdiak identifikatzeko, alderdi horien berri duten eta kudeatzen dituzten kanpoko eragile batzuen iritzia eskatu da ad hoc galdera-sorta baten bidez.

Lortutako emaitzak aztertuz gero, puntuaziorik onena Orientazio Zerbitzuak lortu duela ikus daiteke, eta txarrena, berriz, kooperatibetan plantillak berritzeko programak eta lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzeko programak. Azken kasu horretan, puntuazio txar hori azaltzeko gehien aipatu den arrazoia emandako laguntzen urritasuna izan da.

#### 1.12 Grafikoa Balioespen orokorra, programaren arabera





### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Oro har, galdera-sortari erantzun dioten pertsonak azpimarratu dutenez, programak egokiak izan dira diseinuari, kontzeptuari, lortu nahi ziren enplegarritasunaren eta laneratzearen inguruko helburuei eta emaitzei dagokienez. Puntuaziorik onena lortu duten programen kasuan, programa horien funtsezko indargune gisa parte-hartzaileen gogobetetze-maila eta lortutako laneratze-maila (eta, azken batean, horren garrantzia) agertu dira galdera-sortetan.

Gehien aipatu diren faktore negatiboak kudeaketa-gaiei lotutakoak izan dira. Adibidez, toki-eremuko enplegu/prestakuntzako programaren kasuan, zailtasunak izan dira aplikazioan eta operatiboan. Halaber, kultura ekintzailea eta enpresen sorkuntza babesteko programen kasuan, hainbat alderdi aipatu dira, hala nola atzerapena diru-laguntza kobratzean, gehiegizko burokratizazioa eta abar. Lanerako prestakuntzako programaren kasuan ere, kudeaketan hobetu beharreko antzeko alderdiak azpimarratu dira (ebazteko epe luzeegiak, burokratizazioa eta abar). Programa batzuen kasuan adierazitako beste ahulezia bat (edo, hobe esan, beste eragozpen bat) laguntzak urtero eskatu behar izatea da (zenbaitek programen “egonkortasunik eza” aipatu dute), baina horrek irtenbide zaila du. Izan ere, aurrekontuak urtekoak dira eta eskaera urtez urte egin behar da.

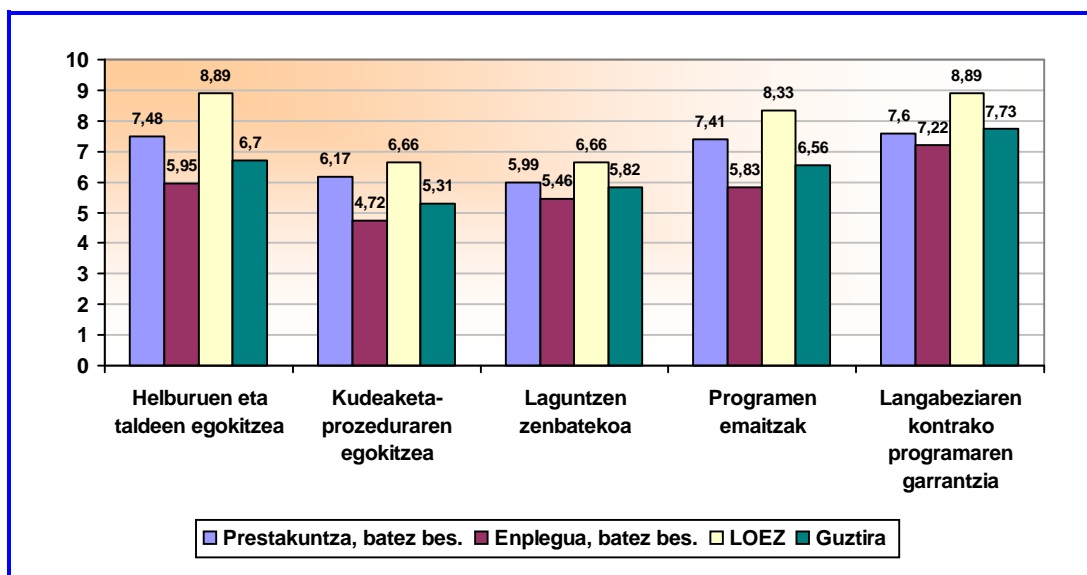
Laguntzen urritasuna eta kontzeptu guztiei erantzun ez izana ere askotan aipatu dituzte kontsultatutako pertsonak.





Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

1.13 Grafikoa Eusko Jaurlaritzaren enplegu-programetan eta prestakuntza-programetan balioetsitako alderdiak



Esparru estrategikoago batean, hau da, programen kontzeptuari eta programen irizpideetan edo nondik norakoan egin beharreko hobekuntzei dagokienez, honako elementu hauek azpimarratu dira:

Toki-eremuko enplegu/prestakuntzako programari dagokionez, programaren kudeaketan parte hartzen duen erakundeari sektorean alde aurreko esperientzia izateko ezartzen zaion baldintzak dakarren oztopoa azpimarratu da. Jasotako zenbait iritziren arabera, baldintza horrek eragotzi egiten du hain aldakorra den lan-merkatua berritzeko eta egokitzeko aukera. Halaber, udal-arlorra eta gizarte-intereseko lanetara mugatu beharrak murriztu egiten du ekintzarako tartea. Era berean, onuradun bakoitzeko emandako laguntza ekonomikoa egokia dela, baina programak kudeaketari lotutako gastuei erantzuten ez diela aipatu da. Neurri txikiagoan bada ere, erregularizatuta dauden etorkinek programa horretan parte hartzerik ez dutela ere azpimarratu da.



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Kultura ekintzailea eta enpresen sorkuntza babesteko programari dagokionez, laguntza kuantifikatzeko garaian beste kontzeptu batzuk kontuan hartzeko beharra aipatu da (hala nola inbertsio-maila edo sortutako enplegua). Halaber, laguntza enpresa sortzera mugatu orde denboran luzatu beharko litzatekeela aipatu da. Era horretan, enpresa berriaren iraunkortasuna era irmoagoan babestuko litzateke. Hobetu beharreko beste alderdi bat finantzaketaren, jardueren kokapenaren, izapideen eta abarren arloan beharrezkoa den erakundeen arteko koordinazioa da.

Ikas-ekinezko prestakuntzako programei lotutako arazo nagusia honako hau da: enplegarritasuna hobetzeko helburuei dagokienez programak onak badira ere, ez diote eskari osoari erantzuten.

Laneratzeko prestakuntzari dagokionez, programaren kudeaketak zailtasunak dakartzala ez ezik, Dekretu arautzailearen eskakizunek (esperientziak) zenbaitetan berritzea eta merkatuaren premietara egokitzea eragozten dutela, eta prestakuntza-espezialitateak mugatuta daudela ere aipatu da. Zenbaitek, halaber, ikastaro teknikoei lotutako kostuak handiak direla adierazi dute eta, horren ondorioz, laguntzaren kopuruak finkatzeko irizpideak hobetzearen komenigarritasuna iradoki dute.

Orientazio-ekintzetarako laguntzen programaren kasuan, laneratzeko tresna gisa izan duen eraginkortasuna azpimarratu da, baita egokitasuna ere. Dena dela, zenbait balioespenen arabera, zailtasunak izan dira Baliabideen Katalogoan eskuragarri zegoen eskaintza ikusitako prestakuntza-premietara egokitzeko. Era berean, orientazio-arloko langileei enpresa-errealitatearen gaineko jakintza zehatza emateko beharra azpimarratu da. Aipatu den beste alderdi bat enpleguko eta prestakuntzako zerbitzuak gizarte-zerbitzuekin inplikatze beharra izan



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

da, are gehiago langabeen profila gizarte-bazterkeriaren arriskutik hurbilago dauden tipologietara bilakatzen ari denean. Azkenik, laneratzearen emaitzei buruzko informazioa hobetzeko beharra aipatu dute zenbaitek.

### ***Etorkizunerako aukerak kontsultatutako kanpoko eragileen ikuspegitik***

Datozen urteetarako enplegu-politika aktiboen xede diren taldeen garrantziari buruz ere galdetu da. Jasotako iritzien arabera, etorkinen taldea dago lehen tokian. Horren atzetik, adineko emakume langabeak eta enplegu ezegonkorak dituzten gazteak agertzen dira.

Hiru talde horientzat garatu beharreko lehentasunezko babes-ildoak honako hauek dira: etorkinen kasuan, lan-orientazioa eta prestakuntza azpimarratu dituzte; adineko emakume langabeen kasuan, berriz, kontrataziorako laguntzak izan dira aukeratutako lehentasunezko formula; azkenik, enplegu ezegonkorra duten gazteen kasuan, puntuaziorik handiena jaso duen babes-eskema lan-orientazioa izan da.

Azterketa horretan sakonduta, honako hauek azpimarratu behar dira: pertsona ezinduen kasuan kontrataziorako laguntzei emandako garrantzia, enpleguaren inguruan sentsibilizatzeko jardunak jarduerarik ezaren arazoari aurre egiteko, eta prestakuntza-ekintzak (luzaroko langabeen eta prestakuntza baxua duten gazte langabeen kasuan).



**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

**1.6 Koadroa Datozen urteetarako enplegu-politika aktiboen lehentasunezko jardun-ildoak**

	Kontratazi orako laguntzak	Enpleguaren inguruko sentsibilizazioa	Lan-orientazioa	Prestakuntza
Prestakuntza eskaseko gazte langabetuak..	0	4	6	<b>8</b>
Eskari txikiko titulazioak dituzten gazteak ..	5	1	<b>7</b>	4
Lan ezegonkorra duten gazteak.....	6	1	<b>7</b>	5
Adineko emakume langabeak.....	<b>9</b>	0	6	4
Adineko gizon ez-aktiboak .....	3	7	6	4
Adineko emakume ez-aktiboak.....	3	7	4	3
Lan ezegonkorra duten adineko langileak...	7	1	2	6
Ezinduak.....	<b>8</b>	2	3	4
Etorkinak .....	4	2	<b>7</b>	<b>7</b>
Luzaroko langabeak.....	4	2	5	<b>8</b>
Gizarte-bazterkeria jasateko arriskuan dauden taldeak .....	5	4	5	5
<b>Batez bestekoa.....</b>	<b>5,4</b>	<b>3,0</b>	<b>5,3</b>	<b>5,0</b>

(\*): Jardun-ildo bakoitzeko lortutako erantzunen kopurua (talde bakoitzerako 2 erantzun), 0-10 eskalan jarrita

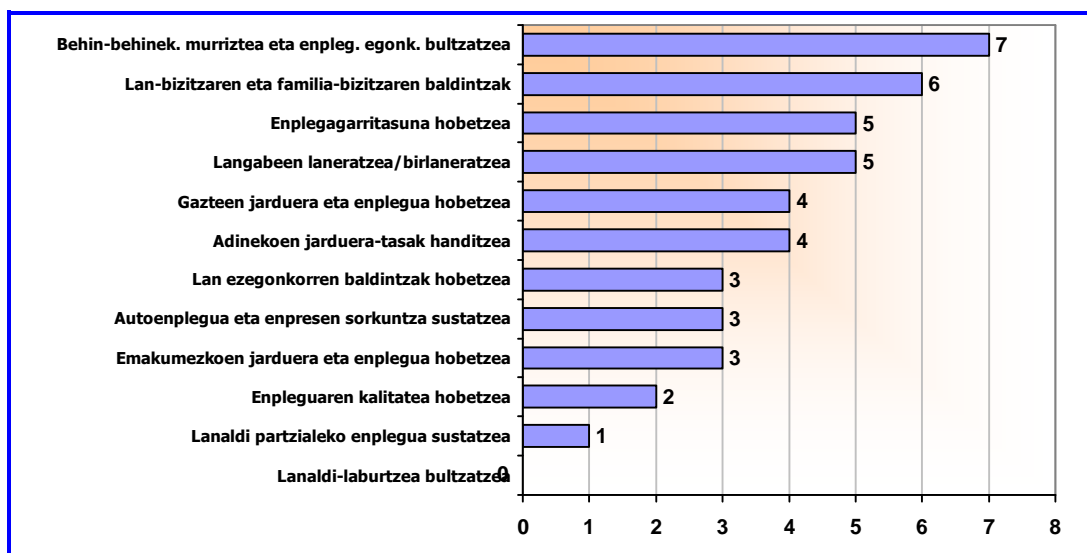
***Kontsultatutako kanpoko eragileek enplegu-politikaren inguruan aipatutako lehentasunezko helburuak***

Azkenik, datozen urteetarako enplegu-politiken lehentasunezko helburuei dagokienez, sailkapenaren lehen tokian geratu direnak honako hauek dira: alde batetik, behin-behinekotasuna murriztea eta enpleguaren egonkortasuna sustatzea, eta, bestetik, lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzea.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

1.14 Grafikoa Datozen urteetarako enplegu-politiken lehentasunezko helburuak



*Programen hobekuntza lortzeko gogoetarako eta azterketarako eremuak*

- Txanda-kontratua babesteko programaren helburua edo orientazioa berrikustea. Programa horri esker, plantillak gazteagotu egin dira eta kalitateko enpleguak sortu dira; beraz, funtsezko helburuak bete egin dira. Hala ere, egungo egoeran langabezia-maila txikia, eskulan-defizita (etorkizunerako aurreikuspenen arabera), eta lan-bizitza luzatzea eskatzen duten Europako zuzentarauak dira nagusi, eta programa horrek epe ertainean izango duen egokitasuna aztertu beharra dago. Nolanahi ere, egokia izan daiteke programa hori emakumeak kalitateko enpleguetan laneratu daitezzen bideratzea eta Plan honen erronka handietako batekiko koherentziaz hornitzea.
- Lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzeko programan emandako laguntzen zenbatekoak berrikustea, nahi diren emaitzak lortzeko.



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- Gainera, kontuan hartu behar da gizonezko gutxi direla laguntza horien onuradun, haien alde diseinatutako diskriminazio positiboko neurria gorabehera.
- Kontrataziorako laguntzen programan diskriminazio positiboaren xede izango diren taldeak ezartzean (aldez aurreko esperientziarik ez duten emakumeak edo adineko emakumeak, adibidez) zehaztasunen edo irizpide gehigarriren bat sartzea bidezkoa den aztertzea. Programa horren bidez, zailtasunak dituzten taldeak kalitateko enpleguetan laneratzeko helburua lortzen da. Beraz, indartu beharreko programa da.
  - Lan-denbora banatzeko laguntzen programan hobekuntzak sartzeko aukera aztertzea, programaren eta Planaren helburuen arteko lotura handiagoa planteatzeari dagokionez (emakumezkoen laneratzeko, lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzea edo adinaren kudeaketa).
  - Babesa behar duten langabeen profilen eta toki-eremuko enplegu/prestakuntzako proiektuen esparruan gizarte-intereseko jarduerak garatzeko eskatzen diren gaitasunen artean ikus daitezkeen gero eta desoreka handiagoei irtenbidea emateko bideak bilatzea. Kontuan hartu behar dira, halaber, proiektu horiek kudeatzen dituzten erakundeek espezialitate jakin batzuetan prestatzeko aukeren inguruan egiaztatu dituzten defizitak.
  - Kultura ekintzailea eta enpresen sorkuntza babesteko programaren barruko laguntzak moldatzearen eta eskatzailearen profilerako egokitzearen bidezkoatasuna, proiektu mota (sektorea, enplegua, inbertsioa eta abar), bideragarritasuna, tokiko beste eragile batzuen aholkularitzarekiko konbinazioa eta abar aztertzea. Halaber, enpresaren iraunkortasuna errazte aldera, babesa eta aholkularitza enpresa sortzen den hasierako unetik aurrera luzatzearen komenigarritasuna aztertzea. Esparru horretako erakunde arteko



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- koordinazioan sakontzea. Esku hartzeko ereduak ez dira homogeneousak, eta zaila da programa horren jarraipena eta balioespena egitea.
- Ikas-ekinezko lanerako prestakuntzako praktikei lotutako laneratzearen emaitza onak direla-eta, komeni da programa indartzea, plaza-urritasuna zuzentzea eta, talde jakin batzuetan, ordu praktikoen egokitasuna berrikustea.
  - Lanerako prestakuntzako programa berrikustea, laguntzaren erakunde onuradunei exijitutako baldintzak (aldez aurreko gutxienerako esperientzia) eta eskaintza merkatuaren premietara egokitzeko beharra (berrikuntza) bateragarri egiteko. Halaber, laguntzak emandako ikastaro motaren arabera (teknikoa eta abar) bereiztearen komenigarritasuna azter daiteke.
  - Orientazio-ekintzetarako laguntzei dagokienez, ikusitako prestakuntza-premien eta eskuragarri dauden baliabideen arteko oreka erraztean oinarritu beharra dago arreta. Orientatzaileen prestakuntza berariaz zaindu beharra dago, eta haien jardueran funtsezkoak diren esparru guztien inguruko jakintza eskuratzeko aukera eman behar zaie (enpresa-arloaren errealitatea, prospekzioaren emaitzak eta abar).



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

### **1.3. ENPLEGU POLITIKA EUOPAR BATASUNEAN, ETA PRAKTIKA EGOKIAK HERRIALDEEN ARABERA**

2007-2010eko Enplegu Plana Europako Enplegu Estrategiaren barruan sartuta dago. Estrategia horrek, 2010erako lortu beharreko helburuen artean, honako hauek planteatzen ditu: % 70eko enplegu-tasa orokorra, emakumezkoen % 60ko enplegu-tasa, eta 55-64 urteko langileen % 50eko enplegu-tasa.

Horren ondorioz, eta zehaztu beharreko programen eta neurrien erreferentzia Europako Enplegu Estrategia izango denez gero, ezinbestekoa da Europako jarraibideak aztertzea eta ezarritako lehentasunak eta horien aplikazioa berrikustea. Europako Batzordeak enplegu-arloan eta estatu kideek aurkeztutako erreforma-programa nazionaletan identifikatu dituen erronkek eta indarguneek ere interes berezia dute. Edonola ere, hainbat herrialde hautatu dira, eta Lisboako helburuetara iritsi diren edo helburu horiek gainditu dituzten herrialdeetan jarri da arreta.

Atal honetan, alderdi horiek aztertzen dira, hain zuzen ere. Hona hemen lantzeko oinarri izan diren dokumentuak:

- Lisboako Estrategiari buruzko Erkidegoaren programa (2005), eta Hazkunderari eta Enpleguari buruzko Urteko Txostena (*Udaberriko Txostena*), 2006
- Enpleguari buruzko baterako txostena, 2005/2006. Lehentasunen betetze-maila
- EBko estatu kideen erreforma-programa nazionalak. Alderdi azpimarragarriak eta indarguneak.





## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### 1.3.1. Lisboako Estrategiari buruzko Erkidegoaren programa (2005), eta Hazkundeari eta Enpleguari buruzko Urteko Txostena, 2006

Lisboako Estrategia 2000ko martxoan erabaki zen, Europar Batasuna hazkunde ekonomiko iraunkorra sortzeko gai izango zen munduko jakintzaren ekonomiarik lehiakorrena eta dinamikoena izan zedin. Hazkunde horrekin batera, enpleguaren hobekuntza kuantitatiboa eta kualitatiboa, gizarte-kohesio handiagoa eta ingurumenarekiko errespetua lortu nahi zen 2010erako.

2005eko martxoan, Lisboako Estrategia berrikusi egin zen, eta, emaitzak etsigarriak izan zirela egiaztatu ondoren, ahaleginak areagotu behar direla, Estrategiari bultzada berria eman behar zaiola eta bizkorrago aplikatu behar dela ondorioztatu da.

Emaitza negatiboak ikusita, Europako Batzordeak hiru erronka planteatu ditu: 1) ahaleginak biltzea, eta lehentasunak eta helburuak hobeto hierarkizatzea, 2) erreformen programaren inguruan babes politiko eta sozial zabala lortzea, eta 3) estrategia eta prozesua bera sinplifikatzea, eraginkortasunez kudeatu ahal izan dadin.

Estrategiaren berrikuspenak, beraz, helburuen kopurua murriztea ekarri du. Halaber, ahaleginak hazkundean eta enpleguan biltzea planteatu da, eta honako helburu hauek zehaztu dira Erkidego mailan: 2010erako % 70eko enplegu-tasa lortzea eta BPGaren % 3 *Ikerketan eta Garapenean* inbertitzea.

Jarraibideak ere berriz formulatu eta mugatu dira. Zehazki, Erreforma Plan Nazionalak (antzinako enplegurako ekintza-plan nazionalak



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

ordezkatu dituztenak) lantzeko oinarri izan diren 2005-2008 aldirako Enplegurako Jarraibideak honela geratu dira definituta:

- 17. jarraibidea: Enplegu betea lortzera, lanaren kalitatea eta produktibitatea hobetzera eta gizarte- eta lurralde-kohesioa sendotzera bideratutako enplegu-politikak aplikatzea.
- 18. jarraibidea: Bizi-zikloan oinarritutako lanaren ikuspegi bat sustatzea.
- 19. jarraibidea: Lan-merkatu barne-hartzaileak ziurtatzea, lanaren erakargarritasuna handitzea eta lana enplegu-eskatzailentzat (eta, horien artean, egoera txarrean dauden pertsonentzat eta pertsona ez-aktiboentzat) errentagarria izatea.
- 20. jarraibidea: Lan-merkatuaren premietarako egokitze-maila hobetzea.
- 21. jarraibidea: Enpleguaren segurtasunarekin konbinatutako malgutasuna sustatzea, lan-merkatuaren segmentazioa murriztea eta gizarte-solaskideen zeregina behar bezala kontuan hartzea.
- 22. jarraibidea: Lan-kostuen bilakaerak eta soldatak finkatzeko mekanismoek enplegua bultzatuko dutela ziurtatzea.
- 23. jarraibidea: Giza kapitalean egin beharreko inbertsioa handitzea eta hobetzea.
- 24. jarraibidea: Hezkuntza-sistema eta prestakuntza-sistema gaitasunen arloko eskakizun berrietara egokitzea.

Hazkundeari eta Enpleguari buruzko Urteko Txostenean (2006), estatu kideek 2005eko urrian aurkeztutako 25 erreforma-programa nazional berriei buruzko azterketa egin da. Europako Batzordeak, emaitzetan oinarrituta, Europako buruzagiei neurri gehigarriak hartzeko konpromisoa har dezaten eskatzeko lehentasunezko lau ekintza-eremu zehaztu ditu. Hona hemen lau eremu horiek:



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

1. Hezkuntzan eta ikerketan inbertitzea
2. ETEei bidea zabalik uztea eta enpresa-ahalmena askatzea
3. Laneratzea
4. Energia-hornidura eraginkorra, segurua eta iraunkorra

Hirugarren atalari dagokionez (*Laneratzea*), honako hau ezarri zen:

- Enplegu-tasak handitzen, eta zahartzen ari den biztanleriarentzako pentsioak eta arreta sanitarioa finantzatzen laguntzeko, estatu kideek enpleguari lotutako bizitza osoko ikuspegi bat hartu beharko lukete, adin guztietako pertsonak behar duten laguntza jaso dezaten.
- Eskola edo unibertsitatea uzten duen gazte bakoitzari enplegu bat, praktikaldi bat edo prestakuntza gehigarria eskaini beharko litzaioke langabe bihurtu eta sei hilabeteko epean 2007. urtearen amaierarako, eta 100 eguneko epean 2010erako.
- Ahalegin handiagoa egin beharko litzateke honako helburu nazional hauek lortzeko: kalitate handiko haurtzaindegia zentzuzko prezioan eskaintzea, eta lanean bi sexuen arteko berdintasun handiagoa lortzeko eta lanaren eta bizitza pertsonalaren arteko oreka sustatzeko neurriak hartzea.
- “Zahartze aktiboa” aplikatu beharko litzateke: 45 urtetik gorakoentzako prestakuntza handiagoa, lan-bizitza luzatzeko finantza-pizgarriak, eta lanaldi partzialeko lan egiteko aukera.
- Batzordeak gizarte-gailur bat antolatuko du, eta enpleguaren segurtasunaren eta malgutasunaren arteko orekari (malgusegurtasunari) buruzko txosten bat aurkeztuko du 2007. urtearen amaierarako.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### **1.3.2. Enpleguari buruzko Baterako Txostena, 2005/2006: Europako Enplegu Estrategiaren lehentasunak betetzea**

Europako Enplegu Estrategiak hiru helburu ditu oinarri: enplegu betea lortzea, lanaren kalitatea eta produktibitatea hobetzea, eta gizarte- eta lurralde-koherentsia lortzea. Enplegu-politiken gobernantzaren hobekuntza ere Europako jarraibideetan sartuta dago.

Enplegurako jarraibideetan ezarritako hiru jardun-lehentasunak honako hauek dira:

- Jende gehiago erakartzea (lan-merkatuan txerta daitezen eta bertan iraun dezaten), eskulan-eskaintza handitzea, eta gizarte-babeseko sistemak modernizatzea.
- Langileen eta enpresen moldagarritasuna hobetzea
- Giza kapitalean egin beharreko inbertsioa handitzea, hezkuntza eta prestakuntzak hobetzearen bidez.

Oro har, estatu kide guztiek, beren Erreforma Plan Nazionaletan, garrantzi berezia eman diote lehen helburuari (ahalik eta jende gehien erakartzea lan-merkatuan txertatzeko eta bertan irauteko). Hala ere, berariazko talde kopuru mugatu bati zuzendutako ekintza zatikatuen ondorioz, helburu hori lortzera bideratutako politiken eraginkortasuna eta bideragarritasuna ez da behar bezain handia. Ekintza horiek bizi-zikloan oinarritutako planteamendu batekin osatu beharko lirateke. Planteamendu horretan, genero-dimentsioa hartu beharko litzateke kontuan, enplegua eta lanbide-trantsizioak errazteko.

Horrez gain, enplegua eta produktibitatea hobetzeko giza kapitalean egin beharreko inbertsioa handitzeko beharrari ere arreta handia eskaini zaio, baina ez hainbeste inbertsio horren eraginkortasuna hobetzeko



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

ahaleginari. Eremu horretan ere, neurrien izaera zatikatua gainditu behar dute politikek.

Berrikuntza Plan Nazionaletan garrantzi gutxien izan duen helburua bigarrena da, hau da, langileen eta enpresen moldagarritasuna hobetzeko neurri berriak hartzea. Estatu kide askotan, malgutasunaren eta segurtasunaren arteko egungo orekak gero eta segmentazio handiagoa dakar lan-merkatuetan, baita enpleguaren ezegonkortasuna areagotzeko, laneratze iraunkorra eragozteko eta giza kapitalaren prestakuntza mugatzeko mehatxua ere. Batzordeak landutako txostenak dioenez, komeni da ahalegin handiagoa egitea “malgusegurtasun-baldintza” eraginkorrak ezartzeko, hala nola behar bezain malguak izango diren lan-kontratuak (lan-merkatuari lotutako politika aktiboekin eta eraginkorrekin konbinatuak, merkatu horren barruko trantsizioak sustatzeko), etengabeko ikaskuntzarako sistema fidagarri eta erreaktibo bat, eta diru-sarrera egoki batzuen ekarpena eta lan-merkatuaren barruan mugikortasuna errazteko beharra uztartuko dituzten gizarte-segurantzako erregimen modernoak. Halaber, neurri handiagoan zaindu beharko litzateke gizarte-solaskideen parte-hartze aktiboa, erantzukizun handia baitute eremu horretan.

Ondoren, estatu kideek praktikan jarritako ekintza-lehentasunei buruz Europako Batzordeak egindako balioespenen laburpena azalduko dugu.



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

***a) Jende gehiago erakartzea (lan-merkatuan txerta daitezen eta bertan iraun dezaten), eskulan-eskaintza handitzea, eta gizarte-babeseko sistemak modernizatzea.***

➤ **Bizi-zikloan oinarritutako lanaren ikuspegi bat sustatzea.**

Erresuma Batuari, Holandari eta Letoniari kasuan izan ezik, estatu kideek ez dute bizi-zikloan oinarritutako planteamendu bateratu bat garatzen.

Txostenean adierazten denez, enplegua eskatzen duten gazteak eta langile zaharrenek enplegua uzteko bideen ezabatzea azpimarratu dituzte estatu kide gehienek. Emakumeen enplegua sustatzera eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna lortzera bideratutako politikak, berriz, oso neurri txikian garatu dira.

Gazteen inguruko planteamendua zatikatuta dago. Estatu kide gehienek enplegu-ibilbideak ezartzeko neurriak hartu dituzte. Neurri horiek lana/ikaskuntza hezkuntzarekin eta prestakuntzarekin konbinatzen dute. Halaber, estatu kide askok ikaskuntzak garatzeko asmoa dute, baina ez dute enfasi handirik jartzen enplegu-eskaintzak gehitzeko aukeran. Hezkuntzaren, prestakuntzaren, mugikortasunaren, enpleguaren eta gizarteratzearen inguruko politiken integrazio handiagoarekin eta berariazko helburu batzuekin, gazteen aldeko estrategia eraginkorrak aplikatu ahal izango lirateke.

Enplegua bilatzen duten gazte guztiei sei hilabeteko epean aukera berri bat eskaintzeko helburuari dagokionez, estatu kideek ekintza-plan indibidualak aplikatzeko neurriak hartu dituzte. Neurri horien artean, babes-ekintzak daude (lanbide-orientazioa, lanbide-prestakuntza eta lanbide-birmoldaketa, enplegua bilatzeko laguntza eta ikaskuntza).



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

Langile zaharrenei dagokienez, berriz, estatu kide gehienek enplegu-tasak igo egin behar direla onartzen badute ere, neurriak puntualak dira. Irispide handieneko ekimenak erretiro aurreratua hartzeko aukera baztertzean, erretiro-ibilbide malguagoak sortzean eta erretiroa hartzeko adina igotzean oinarrituta daude. Hala ere, txostenak dioenez, langile zaharrenei enplegu-aukerak bermatzera, pertsona horien langabeziari aurre egitera eta enpresetan duten egoera hobetzera bideratutako neurriak ez dira nahikoak.

Gainera, ez da behar bezala kontuan hartzen emakumeek enplegu-tasak igotzeko egin dezaketen ekarpena. Neurriak haurrak eta mendeko beste pertsona batzuk zaintzeko zerbitzuen baliagarritasuna eta eskuragarritasuna hobetzean oinarrituta daude, baina benetako egoera oso urrun dago helburuetatik.

Sarritan, lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzeko aukera emakumeen arazotzat hartzen da, eta ez da nabarmentzen gizonezkoek gurasoen zaintzan eta baimenean bete dezaketen zeregina sendotzeko beharra. Genero-desberdintasunak desagerrarazteko konpromisoak ez dira ohikoak. Gizonezkoen eta emakumezkoen soldaten arteko desberdintasunak, berriz, neurri handiagoan hartzen dira kontuan. Hala ere, ekintza-proposamen zehatza herrialde gutxi batzuetan baino ez da egiten, hala nola Danimarkan, Frantzian, Holandan eta Suedian.

Estatu kide gehienek ahaleginak egiten dituzte gizarte-babeseko sistemak modernizatzeko. Horretarako, lan egiteko eta lan-bizitza luzatzeko pizgarriak indartzen dituzte, eta asistentzia pertsonalizatua eskaintzen diete lan-merkatutik urrunen dauden pertsonei. Estatu kide askok, halaber, lana uzteko bide gisa erabilitako prestazio-erregimenak ordezkatzearen ondorioari aurre egin behar diote (erregimen horietan, onartzeko irizpideak samurragoak dira



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

langile zaharrenentzat), eta osasun-arrazoiengatik edo ezintasunagatik ez-aktibo dauden pertsonen kopuru bereziki handia murrizteko beharra azpimarratzen dute. Zenbait estatu kidek gizarte-babeseko sistemen hainbat adarren ebaluazio sistematikoa egin dute, ordezkapenaren ondorio hori aztertzeko.

➤ **Lan-merkatu barne-hartzaileak sortzea, lana erakargarriago bihurtzea eta lana enplegu-eskatzaileentzat (eta, horien artean, egoera txarrean dauden pertsonentzat eta pertsona ez-aktiboentzat) errentagarria izatea**

Estatu kideek gizarte-babeseko erregimenetako lanaren sustapena indartzeko egindako ahaleginen eraginkortasuna, nolahi ere, pertsonen lan-merkatuari lotutako politika aktiboen bidez enplegua bilatzen laguntzeko ahalmenaren araberakoa izango da. Zerga-sistemetan lana sustatzera bideratutako politiken barruan, honako hauek sartzen dira: gutxi ordaindutako lanagatik zergen edo gizarte-kotizazioen murriztapenak, enplegu-prestazioak, prestazio-mailen eta onartzeko irizpideen definizioa, eta horien betetzea. Europar Batasunak langabe orori seigarren hilabetearen aurretik (gazteen kasuan) edo hamabigarrenaren aurretik (helduen kasuan) beste aukera bat eskaintzeko ezarritako helburua bere gain hartu zuten Estatu kide gehienek. Aukera hori prestakuntza, lanbide-praktikak edo enplegu bat izan daiteke. Dena dela, oso estatu kide gutxi hurbildu dira helburu horretara. Txostenak azpimarratzen duenez, neurri aktiboetan parte hartzen duten luzaroko langabeen ehunekoari dagokionez helbururik finkatzen ez duten estatu kideak dira nagusi.

Estatu kideek lan-merkatutik urrunen dauden pertsonen laneratzeko babesa hobetzeko landutako planek gazteak eta ezintasunak dituzten enplegu-eskatzaileak dituzte oinarri. Beste talde





---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

batzuek (hala nola EBko ez-nazionalak edo gutxiengoek) jasotzen duten laguntza askotan ez da nahikoa. Funtsezkoa da jarduerarik ezari aurre egitea, parte-hartze aktiboa bultzatzea eta enpleguari eusten diotenen tasak handitzeko politikak neurri handiagoan sustatzea. Izan ere, lan egiteko adinean dauden, ezintasunen bat dutelako lan egiteari uzten dioten eta beste ezein lan-jardueratan hasten ez diren pertsonen kopurua oso handia da.

### ➤ **Lan-merkatuaren premiei hobeto erantzutea**

Ahaleginak enplegu-zerbitzu publikoetan (EZP) antolamendu-aldaketak sartzean oinarritu dira, era horretan lan-merkatuan txertatzeak dakartzan eskakizunak betetzeko. Zenbait herrialdetan, EZPen, gizarte-segurantzako administrazioen eta langabezia-prestazioei lotutako erakundeen arteko lankidetzak edo bategitea sendotzen ari dira, lan-merkatutik urrunen dauden pertsonetara lana hobetzeko. Halaber, enplegu-zerbitzu publikoen eta pribatuen arteko lankidetzak garatzen ari da zenbait herrialdetan. Enplegu-eskatzailak lan-merkatuan dituzten aukeren identifikazio goiztiarra zenbait herrialdetan ezarrita dagoen praktika da (Danimarkan, Finlandian, Holandan eta Erresuma Batuan, besteak beste). Estatu kide gehienak EURES enplegu-eskaintzen plataforman sartuta daude. Era horretan, enplegu-eskatzailak Europako Batasun osoko EZPen eskaintzak kontsultatzeko aukera dute.

Estatu kideek gutxitan hartzen dute kontuan mugikortasun profesionalak eta geografikoak, migrazio ekonomikoen kudeaketa hobeak eta gaitasunen arloko premien aurrerapen hobeak lan-merkatuaren funtzionamenduan egin dezaketenen ekarpena.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### ***b) Langileen eta enpresen moldagarritasuna hobetzea***

Lan-merkatuaren funtzionamendua hobetzera, berregituratzeak hobeto aurreratzera eta enpleguaren aldeko lan-kostuak aplikatzera bideratutako neurriak zehaztugabeak dira sarritan.

Moldagarritasunaren funtsezko elementua malgutasunaren eta segurtasunaren arteko oreka egokia lortzean datza, era horretan lan-merkatuaren segmentazioa murrizteko. Zenbait herrialdek (hala nola Danimarkak eta Herbehereek) malgutasunaren eta segurtasunaren arteko konbinazio on baterako baldintzak betetzen dituzte. Esparru horretan, gizarte-eragileen zeregina oso garrantzitsua da.

Esparru horretan, garatutako jardunak urriak izan dira. Hala ere, zenbait kasutan lan-legeria modernizatu egin da, norberaren konturako lana bultzatu da berregituratzeko premiei aurre egiteko bide gisa (Portugalen, Eslovakian eta abar), jende ugari kaleratzen den kasuetarako langileen aldeko berme bereziko funtsak sortu dira (Eslovakian), ordutegiei dagokienez lan-baldintzak aldatu dira, eta lan-arloko osasuna eta segurtasuna hobetzeko neurriak hartu dira.

Lan-kostuen bilakaera eta enpleguaren aldeko soldatak finkatzeko mekanismoak bermatzeko neurriei dagokienez, fiskalitateari eman zaio lehentasuna. Ikus daitekeenez, soldata txikia duten langileen zerga-karga murriztu egin da, eta lan-merkatuko zenbait talderi soldataz kanpoko lan-kostuen murriztapena aplikatzearen ideia hedatzen ari da (adibidez, Finlandiak diru-laguntzak ematen ditu langile zaharrenen enplegua bultzatzeko). Dena dela, askotan ez da ebaluatu aurretik aplikatutako neurrien eragina. Lan-kostuak murrizteko planteamendu koherente orok kontuan hartu beharko luke finantza publikoak finkatzeko, eta gutxieneko soldataren gaineko ikuspuntu zabalagoak eta zerga-erregimenak enpleguan



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

duen eraginari buruzko azterketa bat barnean hartzeko beharra. Zenbait herrialdetan, lanaren zerga-karga murrizteko beharrezkoak diren erreformak egiteko, beharrezkoa da zerga-oinarria funtsean aldatzea eta diru-sarrera publikoetarako iturri alternatiboak sortzea.

### ***c) Giza kapitalean egin beharreko inbertsioa handitzea, hezkuntza eta prestakuntzak hobetzearen bidez***

Lehentasun horri garrantzi handia eman zaio: jakintzan oinarritutako ekonomietan beharrezkoak diren gaitasunak garatzeak garrantzi erabakigarria duela onartu dute estatu kideek. Hezkuntzan eta prestakuntzan egin beharreko inbertsioa handitzeko helburuari emandako erantzun estrategikoa hezkuntza-sistemen erreforma kualitatiboetan oinarritu da funtsean. Helduen (eta, bereziki, prestakuntza txikiko langileen) ikaskuntza sustatzera eta etengabeko ikaskuntzarako estrategia orokorrak aplikatzeko sistemen gobernantza hobetzera bideratutako erreformak ez dira hain agerikoak.

Premien bilakaeraren ondorioz inbertsio hobia egiteko deiari emandako erantzunei ere ez zaie garrantzi handirik eman. Testuinguru horretan, hezkuntzaren eta prestakuntzaren sektoreko kalitate-arauak, sarbidea eta prestakuntza definizioa eta gardentasuna hobetzeko beharra azpimarratu da.

Arlo horretan zehaztutako helburuek eskola behar baino lehen uzten dutenen kopurua murriztea, goi-mailako bigarren hezkuntzako titulua lortzen dutenen tasa handitzea eta etengabeko ikaskuntzan parte hartzea dute oinarri. Azken alderdi horretan agertzen dira herrialdeen arteko alderik handienak, eta portaerarik positiboena



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Danimarkak, Finlandiak, Holandak eta Erresuma Batuak izan dute, besteak beste.

Etengabeko ikaskuntzako parte-hartzea hobetzeko eta herritarren (eta, bereziki, egoerarik txarrean daudenen) gaitasunen maila handitzeko ahaleginak areagotzeko beharra balioespenari buruzko baterako txostenen bildutako gogoetetako bat da. Txosten horretan adierazten denez, komeni da pizgarriak berrikustea, familiek, enpresek eta agintari publikoek pertsonengan inberti dezaten.

#### **1.3.3. Erreforma Programa Nazionalak**

Atal honetan, enplegu-arloko jardun esanguratsuen adibide batzuk, Lisboako helburuak gainditu dituzten herrialdeetako Erreforma Programa Nazionalen indargune eta ahulezia azpimarragarrienak, eta Espainiako Berrikuntza Programa Nazionalaren balioespenaren laburpen bat jasotzen dira labur-labur.

##### ***a) Adibide esanguratsu batzuk***

Langile zaharrenen enplegu-tasek izan duten igoera garrantzitsua ulertzeko kontuan hartu beharreko faktore bat pentsioen erreforma izan da (2000. urtetik aurrera zenbait estatu kideetan gertatu dena). Finlandian, adibidez, pentsioen sisteman egindako aldaketaren, langile horiei zuzendutako prestakuntzaren, lan-inguruneko ongizateari eskainitako arreta handiagoaren eta soldata txikiak jasotzen dituztenei emandako diru-laguntzen ondorioz, parte-hartzearen tasa % 35etik % 50,9ra igo da 2000tik 2005era bitarte.



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

Irlandako “Skill-nets” programari esker, enpresek errazago izan dute prestakuntza malgua eta berritzailea, eta kostuaren eta eraginkortasunaren arteko ratio ona lortzeko aukera. Ekimen horren bidez, 30.000 lagun inguruk gaitasunik puntakoenak eskuratu ahal izan dituzte.

Estoniak lanbide-heziketaren birformulazioa programatu du, eta Luxenburgok ikaskuntza ez-formala egiaztatzeko sistema bat.

Austriak, berriz, gaur egun eskainitako soldata baxuengatik hutsik dauden 5.000 lanposturen estaldura ezarri du helburu gisa (kasu askotan, lanaldi partzialeko kontratuko lanpostuak dira); lanpostu horietako bat betetzen denean, soldata konbinatu batean datzan “Kombi-Lohn” berriak enpresaburua zein langilea saritzen du. Xede den taldea langabezia 6 hilabetetik gora daramaten gazteek eta langabezia urtebetetik gora daramaten langile zaharrenek osatzen dutena da.

Herbehereetan, langileek lanari, seme-alaben heziketari eta prestakuntzari eskaini beharreko aldiak bizitza osoan berdintasun handiagoarekin banatzeko neurri zehatzak jarri dira abian. Borondatezko aurrezpen-erregimen berri bati esker, langileek soldataren ehuneko bat aurreztu ahal izango dute, jarduerarik gabeko aldiak finantzatzeko (adibidez mendeko pertsona bat zaintzeko, seme-alabak hazteko eta abar). Aurrezpen horrek zerga-onurak izango ditu.

Eslovakian, bestalde, lanaren eta familiaren arteko oreka hobetu nahi da familia gazteen kasuan. Haurtzaindegiak eta lehen hezkuntzako eskolak irekitzeko ordutegiak zabaldu egingo dira. Estatuak haurtzaindegi berrien sorkuntza babesten du, lanaldi partzialeko lana errazten du eta babes indibidualako programak ezarri ditu amatasunagatik lan egin



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

gabeko aldi baten ondoren lan-merkatura itzultzen diren emakumeentzat.

Greziako lege berri batek bizitza osoko hezkuntza- eta prestakuntza-sistema nazionala berritu du. Batzorde batek herrialdeko ahaleginak koordinatuko ditu, enpresa-kultura hezkuntza-ibilbidean txertatzeko aukera sustatuko du, praktikarik onenak aplikatuko ditu eta bazterkeriaren aurka jardungo du.

### ***b) Erreferentziazko herrialdeak***

Oso interesgarria da Lisboako helburuak gainditu dituzten herrialdeek planteatutako jardun-ildoak aztertzea. % 70eko enplegu-tasara iristeko helburua lortu duten herrialdeak lau baino ez dira izan: Danimarka, Holanda, Suedia eta Erresuma Batua. Lau estatu horiek, gainera, emakumezkoen enpleguari lotutako helburua gainditu duten bederatzi estatuen artean daude. Horrez gain, Suedian, Danimarkan eta Erresuma Batuan azken adin-tarteko pertsonen enpleguari lotutako helburua lortu da. Finlandiaren kasua ere azpimarratu beharrekoa da, aurrerapen handiak egin baititu arlo horretan.

### **Danimarka**

Danimarkako egoera oso ona da lan-merkatuari dagokionez. Danimarkan, langabezia estrukturala oso txikia da, eta, neurri handi batean, malgusegurtasun-eredua da horren arrazoia. Eredu horrek kaleratze-esparru malgua, langabeziaren estaldura ona eta enplegu-politika aktiboa (prestasunari, berreziketari eta abarri lotutako arau zorrotzetan oinarritua) konbinatzen ditu.



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Hona hemen datozen urteetarako ezarritako erronkak:

- Enplegu estrukturala gehitzea eta, horretarako, lan-merkatuan irauteko aukera sustatzea eta etorkinen eta horien ondorengoen enplegu-tasa igotzea.
- Langileen moldagarritasuna hobetzea eta, horretarako, helduen hezkuntzan eta prestakuntzan egin beharreko ahalegina areagotzea, globalizazioari eta garapen teknologikoari aurre egiterakoan egoera hobea izateko.

2005ean onartutako “New Goals” gobernu-plataformak honako helburu hauek ezarri zituen:

- Enplegatutako etorkinen kopurua gehitzea
- Ikasketak amaitzeko adina murriztea
- Gaixotasunek eragindako absentziak murriztea
- Lan-merkatuan dauden adineko pertsonen kopurua gehitzea
- Lan-merkatuaren funtzionamendua hobetzea eta, horretarako, egiturak hobetzea

Garatutako ekimen azpimarragarrienen artean, honako hauek aipa daitezke:

- Prestazio-sistemaren erreforma erretiro aurreratuaren kasuan
- Lan-merkatuaren erreforma (“More people into employment, Lower taxes on earned income”)
- Integrazio Plan berria: “A new chance for everyone”.

Pentsioen esparruko jardun-ildoak alde batera utzita, eta Integrazio Plana aztertuta, honako elementu hauek azpimarra daitezke:

- Danimarkan, gizarte-eragileek oso zeregin garrantzitsua betetzen dute generoaren arabeko desberdintasunen zuzenketan. Gizarte-eragileekin lankidetzan, hainbat jardun-ildo planteatu dira enpresetan, soldata-desberdintasunak desagerrarazteko.



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Gobernuak, gainera, soldatei buruzko estatistikak prestatzea eta datuak generoaren arabera bereiztea eskatuko die tamaina jakin bat gainditzen duten enpresei. Horrez gain, hezkuntza-agintariekin eta toki-agintariekin koordinatuta, gutxiengo etnikoetan generoak eragindako oztopoak desagerrarazteko ekintza-plan bat aurreikusi du.

- Integrazio Planarekin, lanerako pizgarriak hobetu egingo dira gizarte-laguntza jasotzen den kasuetan. Ezkontuta dagoen bikote batean bi ezkontideek gizarte-laguntza jasotzen dutenean, horietako batek lan-merkatuan 300 orduko lanik izan ez badu, etxean lan egiten duela eta, beraz, lan-merkatuan txertatzeko moduan ez dagoela ulertuko da. Horren ondorioz, pertsona horren gizarte-laguntza deskontatu egingo da. Aldi berean, prestasun-arauak zorrotzagoak dira gizarte-prestazioak jasotzen dituztenentzat. Integrazio Planak, halaber, hezkuntza-eskaintzaren bermea dakar 18-25 urteko gazte atzerritar guztientzat. Gazte horiek gizarte-laguntza jasotzen badute eta prestakuntzarik ez badute, hezkuntza eskatu beharko dute nahitaez. Era berean, familiaren etxetik kanpo bizi diren haurren eta nerabeen eskolatzearen baldintzak eta kalitatea hobetzeko aukera hartzen du kontuan Planak.
- Etorkinen enplegu-tasa igotzeko, integrazioari buruzko legeri atxikita daudenek herrialdera iritsi eta lehen zazpi urteetan edota egoitza-baimen iraunkorra lortu arte integrazio-kontratu bat izan behar dutela ezartzen du Integrazio Planak. Kontratuari jarraiki, etorkinak daniera ikasi beharko du ezinbestez, eta lana lortzen saiatu beharko du.
- Integraziorako itunak, gainera, tokiko agintariak inplikatzeko ditu. Izan ere, agintari horiek eskaintzak sortu beharko dituzte gizarte-prestazioak jasotzen denbora gehien daramaten guztientzat.





### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- Askotan luzaroko langabeziaren funtsezko arrazoi diren gizarte-arazoak lehenbailehen etengo dituen gizarte-politika aktibo bat aplikatzen da.
- Gizarte mailan ahulak diren taldeen kasuan, zor pertsonalak aurrera egiteko oztopo izaten dira sarritan. Horrelakoetan, lanerako finantza-pizgarriak indargetuta geratzen dira, pertsonari zorra ordaintzea eskatzen baitzaio enplegua lortzen duenean. 2005ean, fondo-erreserba bat egin da etorkizunean zorra murrizteko akordio bat lortzeko.
- Gizarte mailan ahulak diren pertsonak kontratatzean, enpresa askok arazo larritzat hartzen dute lanera joateko maiztasunaren egonkortasun txikia, kontratuaren hasieran batez ere. Enplegurako oztopo hori gainditzeko, ordezkapen-kontratuen estaldurarako baliagarriak izango diren fondoak aurreikusi dira, enpresek kalte-ordainak jaso ahal izan ditzaten.
- Zenbait talde oso urrun daude lan-merkatutik, eta horien laneratzea kontuan hartzea ez da errealista. Horientzat ere, gizarte-aktibazioko programetarako proiektu pilotuak egiteko fondoak aurreikusi dira.
- Ezinduei dagokienez, gobernuak hainbat urtetarako ekintza-plan bat aurkeztu zuen 2004an. Plan horren barruan, ezintasunaren eta enpleguaren arteko elkarreraginari buruzko jakintza hobetzeko ekimenak, eta ezintasunaren eta enpleguaren arteko konbinazioa errazteko ekintza zehatzak hartzen dira kontuan. Halaber, enpresaburuen, gizarte-eragileen, hezkuntza-erakundeen eta ezinduen jarrerak aldatzeko ekintzak aurreikusi dira. Edonola ere, pertsona horien enplegua babesteko metodoak garatu behar dira.
- 2005ean, halaber, familia-bizitzarako eta lan-bizitzarako batzorde bat sortu da. Batzorde horren lanaren amaieran gizartea moldatzeko eta gizarteak pertsonen eta pertsona bakarreko familien premiak neurri handiagoan kontuan hartzeko moduari



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

buruzko gomendioak egitea da asmoa. Familiei seme-alaben zaintza errazteko eta zaintzaren kostua murrizteko ekintzak egin dira.

- Gizarte-eragileek seme-alabak dituzten familien baldintzei lotutako hobekuntzak adostu dituzte (adibidez, seme edo alaba bakoitzeko ordaindutako egun gehigarriak gaixotasunaren, ospitaleratzearen eta abarren kasuan). Gobernuak, nahitaezkotasunaren bitartez, amatasunak edo aitatasunak eragindako absentzien estaldura bermatzea aurreikusi du, betiere absentzia horiek hitzarmen kolektibo bati lotutako fondo batek estaltzen ez baditu.
- Giza baliabideetan egin beharreko inbertsioaren arloan, Danimarka ahaleginak egiten ari da helduen eta hezkuntza-maila baxuko taldeen prestakuntzan.

## **Erresuma Batua**

Erresuma Batuak Lisboako hiru helburuak gainditu ditu, baina enplegu-tasa igotzeko asmoa du (% 72tik % 80ra), ezintasunagatiko prestazioak jasotzen dituzten pertsonengan, guraso bakarreko familietan eta adineko pertsonengan oinarritutako jardunen bidez. Beraz, enplegarritasunaren hobekuntza da datozen urteetarako politikaren ardatza.

Planteatutako ekintzen bidez, pertsona guztiek enplegua lortzeko aukerak gehitu nahi dira. Honako hiru arlo hauetan planteatu dira:

- Biztanleria langabeari eta ez-aktiboari zuzendutako politika aktiboak, lan-merkatuarekiko loturarik eza luzea izan ez dadin.
- Zerga-erreformaren, prestazio-sistemaren eta gutxieneko soldataren bidez lan ordaindua sustatuko duten politikak.



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

- Lana lortzeko oztopoak murrizten dituzten politikak, hezkuntza, prestakuntza, gaitasunak eta mendeko pertsonak zaintzeko baliabideak barne.

Ondoren, funtsean politika aktiboen eremuan kokatuta dauden ekimen, programa eta esperientzia batzuk azpimarratuko ditugu.

- 2002an ezarritako *Jobcentre Plus* ereduak emaitza onak eman ditu, eta enplegu-politikaren elementu nagusia da oraindik ere. Prestazioen ordainketa eta lan-merkatuko politika aktiboak konbinatuta, *Jobcentre Plus* ereduak premia indibidualetan oinarritutako zerbitzu bat eskaintzen du, eta lan-merkatuarekin etengabeko lotura izaten laguntzen du. Eredu hori bulegoak zabaltzearen bidez ezarriko da, eta prozesua 2006an amaituko da. Gaur egun, bezeroekiko harremanetarako bitartekoen sorta zabalago bat garatzen eta ebaluatzen ari da. Halaber, teknologia berriak aztertzen ari dira zerbitzuak eskuragarriago egon daitezen, eta enpleguaren bilaketaren eta prestazioak emateko zerbitzuen arteko lotura bilatzen ari da.
- Babes trinkoa ematen duten eta *Jobcentre Plus* ereduaren bitartez bideratzen diren *New Deal* programak funtsezkoak dira enplegu-politiken barruan, eta emaitza paregabeak lortu dituzte langabe gazteengan eta helduengan.
- Jarduera-tasa igotzeko kezka dela-eta, ezinduen taldea bereziki hartu da kontuan. Gobernuak "*Pathways to Work*" izeneko esperientzia zabaltzea nahi du talde horretan. Izan ere, laguntza sorta handia eskaini dute (enplegurako aholkularitza espezializatua, osasunaren esparruko programak eta ordaindutako lanerako pizgarriak –*Return to Work Credit*–), eta oso emaitza onak eman dituzte.
- Guraso bakarreko familiak ere berariazko programa baten xede dira. Programa horretan, lana bilatzeko elkarrizketak egiteko



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

nahitaezkotasuna eta hainbat babes-neurri hartzen dira kontuan (neurri ekonomikoak, egiturak hobetzeko neurriak, haurrentzako eskolaz kanpoko jarduerak egiteko neurriak, gutxieneko soldata nazionala eta zerga-kredituak, besteak beste).

- Enplegarritasunaren hobekuntzaren eremuan, *New Deal for Skills* programa aipatu beharra dago. Besteak beste, enplegu bat lortzeko beharrezko gaitasunak badituzten bezeroak eta gaitasun horiek eskuratu edo garatu behar dituztenak bereizteko trebakuntza hobetzera bideratutako ekintzak biltzen ditu orientatzaileentzat. Halaber, pertsonaren gaitasunak grabatzen dituzten “*skills passports*” izenekoak sartzen ditu.
- Gutxiengo etnikoen kasuan ere, ahalegin handiak egiten ari dira. Adibidez, “*Opening Doors*” proiektua aipa daiteke. Proiektu horren bidez, gutxiengo etnikoetako pertsonari prestakuntza eman nahi zaie. Horretarako, interprete gisa prestatzen dira 6 asteko ikastaro laburren edo 24 asteko ikastaro osoen bidez. Era horretan, legezko sistemak edo agentzia publiko askok eskatzen duten prestakuntza estandarra lor dezakete. Ikastaro horietan izena ematen dutenen % 80 inguru alde aurreko esperientziarik gabeko emakumeak dira. Ikastaroaren bidez lortzen duten autokonfiantzak eta motibazioak bidea zabaltzen die gutxienez lanaldi partzialeko enplegua –familia-betebeharrekin bateragarria– lortzeko.
- Azkenik, aipatu beharra dago Gobernuak generoari lotutako soldata-desberdintasunak desagerrarazteko agertutako kezka. Horren erakusgarri, arlo horretan gomendioak egingo dituen Emakume eta Enplegu Batzordea sortu izana da. Batzordeak honako alderdi hauek aztertuko ditu:
  - Gizonezkoek eta emakumezkoek jasotako hezkuntzak eta prestakuntzak lortutako enplegu motan duten eragina
  - Lanbide-sustapena eta lanbide-karrera



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

- Emakumezkoek lan-merkatuan duten esperientzia, seme-alabak izan aurretik eta ondoren
- Lanaldi partzialeko lana duten emakumeen eta lanaldi osokoa dutenen esperientziak

## **Herbehereak**

Lisboako helburuak gainditu dituzte, eta lan-merkatuko parte-hartzea hobetzea dute lehentasunetako bat. Holandako Erreforma Programa Nazionalak lan-eskaintza hobetzea du oinarri. Horretarako, baztertutako taldeen integrazioa eta lan egindako orduen kopuru txiki samarra (lanaldi partzian dihardutenen aldetik batez ere) handitzea lortu nahi du. Holandak zenbait helburu ezarri ditu emakumezkoen, adinekoen eta gutxiengo etnikoen parte-hartzeari dagokionez.

Giza kapitalean egin beharreko inbertsioaren bidez produktibitatea handitzea eta soldatak neurrian igotzea ere jarduteko lehentasunak dira.

Erreforma Plan Nazionalaren bidez, lana ekonomikoki erakargarriago egiteko neurriak eta pertsonen enplegu egokiak aurkitzen laguntzeko politika proaktiboak konbinatu nahi dira. Planteamendu horren arrakasta udal-agentzien eta udal-agintarien esku egongo da. Izan ere, horiek jartzen dituzte abian enplegu-politika aktiboak. Ildo horretan, enplegua bilatzeko laguntza eskaintzen dute eta monitorizazio-mekanismoak ezartzen dituzte.

Halaber, gizarte-segurantzaren sisteman abian jarritako erreforma handiak azpimarratu behar dira (ezintasunengatiko eta langabeziagatiko prestazioen berrikuntza). Horien barruan, honako hauek hartzen dira kontuan: prestazio horiek lortzeko baldintza zorrotzagoak, osasun-sistemaren modernizazioa jendeak (eta,



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

bereziki, adinekoek) lan-merkatuan parte hartzeko aukera erakargarriagoa izan dadin, lan-denboraren eta astialdiaren arteko bateragarritasunaren hobekuntza lege-esparru berri baten bidez, eta seme-alabak zaintzeko babes ekonomikoa.

Era berean, neurri esanguratsuak ezarri dira langile zaharren lanerako finantza-pizgarriak handitzeko. Adibidez, erretiro aurreratuko sistemetan duten zerga-tratamendu onuragarria aldatu da. Edonola ere, zerga-arloko babesa ematen duen aurrezpen indibidualerako borondatezko eskema bat sartu da (Life-course savings scheme). Aurrezpen hori seme-alabak hazi beharrak edo prestakuntzaldiek eragindako absentzien zein erretiroa hartu aurreko absentzien estaldurarako erabil daiteke.

Emakumezkoen enplegu-tasa igotzeko politikak urri samarrak dira, eta honako hauek dituzte oinarri: zerga-erreformak, seme-alabak zaintzeko egituren eta euskarrien eskaintzaren hobekuntza, eta familia-bizitza eta lan-bizitza uztartzeko aukeraren hobekuntza. Hala ere, baliteke bitarteko horiek nahikoak ez izatea lanaldi partzialeko kontratuen ordean lanaldi osoko kontratuetara jotzeko aukera sustatzeko, familiaren bigarren diru-sarreraren zerga-tratamendua (lanerako asmoa kentzen duena) zuzentzeko, edota generoari lotutako soldata-diskriminazioa zuzentzeko.

Langileen eta enpresen moldagarritasunaren esparruari dagokionez, adierazi beharra dago gizarte-eragileek eta Gobernuak soldata-neurritasunerako konpromisoa itundu dutela ("Tripartite Autumn Agreement) eta enplegua babesteko legerian aldaketak egin direla. Gizarte-eragileei laneko osasunaren eta segurtasunaren, eta prebentzioaren arloan emandako ardura handiagoak lanaren eta produktibitatearen kalitatea hobetu behar du.



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Giza kapitalaren hobekuntzari dagokionez, gazteak eta hezkuntzaren eta lan-merkatuaren arteko loturaren hobekuntza dira arretagune nagusiak. Biztanleria helduak bizitza osoko prestakuntzan duen parte-hartzea (dagoeneko handi samarra) hobetzeko Gobernuak eta gizarte-eragileek garatutako ekimenek ahalmen handia ematen dute.

### **Suedia**

Lan-eskaintza gehitzea da Suediaren helburua. Horretarako, biztanleriak lan-merkatuan parte-hartze handiagoa izatea eta lan egindako orduen kopurua gehitzea lortu nahi da; hori guztia biztanleriaren zahartzeari aurre egiteko baldintza gisa.

Bereziki gazteei, etorkinei eta ezinduei zuzenduta dauden enplegu-politika aktiboak indartzea da ezarritako oinarrizko lehentasuna.

Suediak, halaber, generoari lotutako diskriminazioa desagerrarazteko plan bat planteatu du.

### ***Espainiako Erreforma Programa Nazionala***

Espainiako Berrikuntza Programa Nazionalak, biztanleko soldataren bateratasunaz gain, 2010erako % 66ko enplegu-tasa lortzeko funtsezko helburua ezartzen du. Era berean, emakumezkoen % 57ko enplegu-tasa lortzeko helburua planteatzen du. Programaren bidez, gainera, irtenbidea eman nahi zaio aldi baterako kontratuen kopuru handiak (EBko handienak) eragindako lan-merkatuaren segmentazioaren arazoari. Enplegua, hazkundea eta produktibitatea sustatzeko funtsezko beste lehentasun bat giza kapitalean egin beharreko inbertsioa handitzea da,



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

kalitate hobeko prestakuntzaren eta hezkuntzaren bitartez, hain zuzen ere.

Proposatutako neurriek, funtsean, emakumezkoek, langile zaharrenek, gazteek eta egoera txarrean dauden taldeek (etorkinak barne) lan-merkatuan duten parte-hartzea hobetzea dute oinarri. Ekintzen artean, honako hauek aipa daitezke: erretiro aurreratua bultzatzeko mekanismoak berrikustea, errentaren gaineko fiskalitatean berrikuntzak egitea, haurtzaindegietako plazen kopurua igotzea eta gizarte-babeseko sistema modernizatzeko elementuak ezartzea.

Lan-merkatuaren segmentazioari irtenbidea emateko, lan-kontratu motak eta horien kostuak berrikustea aurreikusten du Planak, behin-behinekotasun handiari aurre egiteko. Halaber, soldatapekoa ez den lana sustatzeko eta laneko osasuna eta segurtasuna hobetzeko beste neurri batzuk planteatzen ditu.

Giza kapitalaren aldeko neurriei dagokienez, hezkuntzaren arloko arau berriak, eta hasierako eta etengabeko lanbide-heziketako baterako sistema berri bat hartzen ditu kontuan Planak. Ahaleginak honako alderdi hauetan egin nahi dira batez ere: lehen hezkuntzako ikaskuntza-arazoan prebentzioan, etorkinen eskola-integrazio hobean, atzerriko hizkuntzei eta IKTei lotutako enpleguen sustapenean, goi-mailako irakaskuntza erreformatzeko laguntzan, eta bizitza osoko hezkuntzaren eta prestakuntzaren garapenean.

Europako agintariek egindako balioespenaren arabera, zenbait helburu ez dira nahikoak (haurtzaindegietako plazen kopurua igotzea, adibidez), prestakuntzaren arloko neurri askotan ez dago zehaztuta beharrezkoa den finantzaketa, eta ahalegin handia egin behar da zenbait helburu lortzeko (bigarren hezkuntzako zikloa amaitu behar duten 24 urtetik





## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

beherakoen proportzioa, etengabeko prestakuntzan inskribatutako pertsonen ehunekoa eta abar).



**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

**1.4. EUSKADIKO LAN MERKATUAREN AMIA  
DIAGNOSTIKOA**

**Ahuleziak/Mehatxuak**

- Zailtasunak emakumezkoak Euskadiko lan-merkatuan txertatzeko
- Emakumezkoen eta gizonezkoen lan-egoerak konparatuz gero, lehenek desabantaila handiak dituztela ikus daiteke (soldata-desberdintasun eta sustapen-desberdintasun handiak)
- Talde jakin batzuk eraginpean hartzen dituzten eta etengabeko esku-hartzea eskatzen duten desorekak eta zailtasunak daude oraindik ere
- Behin-behinekotasun handia, bereziki emakumezkoen kasuan
- Lurralde-desoreka esanguratsuak enplegu-arloan
- Pobrezia-arriskua emakumezkoengan gizonezkoengan baino askoz handiagoa da
- Zailtasunak langile zaharrenen enplegu-tasan lortu nahi den mailara iristeko (% 50 55 urtetik gorakoentzat)
- Desorekak lan-merkatuko prestakuntzari dagokionez
- Mugikortasun geografiko txikia
- Globalizazioak gero eta erronka handiagoa dakar, eta enpresen deslokalizazioaren ondorioei aurre egiteko neurriak aurreikusi behar dira
- EAEko jarduera ekintzailearen adierazlea Europako herrialdeetako baino askoz txikiagoa da
- Belaunaldi-ordezkatzearen defizita
- Giza baliabideak kudeatzeko tresnak ez daude adineko langileentzat prestatuta eta egokituta
- Enpresen tamaina-aldaketak eta inbertsio teknologikoak lan-merkatuan izango duten eraginaren aurreikuspenik eza
- EAEko produktibitatearen bilakaera negatiboa

**Aukerak/Indarguneak**



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- Euskadiko ekonomiaren bilakaera positiboa
- Enpresa-demografiaren gero eta dinamismo handiagoa
- Gizarte Segurantzarako afiliazioen gorakada
- EAE Europaren aurretik jartzen duten hobekuntza esanguratsuak lan-merkatuan
- Hobekuntza nabarmena gizarteratze-arazoetan
- Immigrazioaren gero eta garrantzi handiagoa Euskadiko lan-merkatuan
- Biztanleriaren heziketa- eta prestakuntza-mailen gorakada
- Bezeroarentzako zerbitzu pertsonalatuaren ikuspegian oinarritutako eta lagundu beharreko taldearen konplexutasunera egokitutako ereduaren sendotzea
- Hobekuntzak gizarte-kohesioaren esparruan
- Prebentzio-ikuspegi bat pixkanaka hartzearen aldeko egoera
- Gizarte-ekonomiaren indar handia EAEn
- Unibertsitateko eta lanbide-heziketako tituludunen laneratzearen adierazle onak
- Emakumezkoek lan ordainduari dagokionez dituzten aukerak hobetzearen aldeko giroa



---

**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

**a) Ahuleziak/Mehatxuak**

➤ **Zailtasunak emakumezkoak Euskadiko lan-merkatuan txertatzeko**

Denboran egindako ibilbidea positiboa izan bada ere, emakumezkoen jarduera-tasak gizonezkoenak baino askoz txikiagoak dira. Halaber, Europarekin konparatuz gero, Euskadiko emakumeen emaitzak txarragoak dira.

➤ **Emakumezkoen eta gizonezkoen lan-egoerak konparatuz gero, lehenek desabantaila handiak dituztela ikus daiteke (soldata-desberdintasun eta sustapen-desberdintasun handiak)**

Benetako aukera-berdintasuna (2003-2006ko Planaren printzipio gidarietako bat) urrun dago oraindik.

Enplegu motaren inguruko adierazleen arabera (nahi ez den behin-behinekotasuna, ezkutuko ekonomia, ordutegi desegokiak, kontratu-errotazio handia, soldata txikiagoak, gizarte-babes txikiagoa eta abar), emaitzak oso txarrak dira emakumezkoentzat.

➤ **Talde jakin batzuk eraginpean hartzen dituzten eta etengabeko esku-hartzea eskatzen duten desorekak eta zailtasunak daude oraindik ere**

- Langabezia enkistatuko poltsen iraunkortasuna.
- Gazteen langabezia-tasa batez besteko orokorra baino askoz handiagoa da. Ezegonkortasunaren hedapena, baita lan-profil kualifikatuetan ere.
- Gaizki ordaindutako enpleguaren proportzio kezkarria, eta lan-merkatuaren segmentazioa.



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

- Jarduerarik eza handia eta okupazio-maila txikia ezinduen kasuan. Ezinduak lan-merkatu normalizatuan txertatzeko arazoa konpondu gabe dago oraindik.
- Lanean ari diren atzerritarren kopuruak gora egin du, baina erabateko laneratzea konpondu gabeko arazoa da.

### ➤ **Behin-behinekotasun handia, bereziki emakumezkoen kasuan**

Euskadiko lan-merkatuan, behin-behinekotasunaren maila handia da ezaugarri bereizgarria (2006. urtean %25,3). Kaltetuenak emakumezkoak dira: emakumezkoen % 27 aldi baterako kontratuekin edo kontraturik gabe ari da lanean; gizonezkoen kasuan, berriz, ehuneko hori % 24 da. Eskuragarri ditugun datuek islatzen dutenez, kontratu-errotazioa handiagoa da emakumeengan eta gazteengan.

### ➤ **Lurralde-desoreka esanguratsuak enplegu-arloan**

Jarduera ekonomikoen banaketa, enplegu-eskaintzaren eta enplegu-eskariaren arteko egokitzearen mailetan, oso desberdina da lurraldeen arabera. Adierazlerik txarrenak Bizkaikoak dira, bertan bilakaera oso positiboa izan bada ere.

### ➤ **Pobrezia-arriskua emakumezkoengan gizonezkoengan baino askoz handiagoa da**

Pobrezia-arriskuari eta ongizaterik ezari dagokienez, emakumezkoak askoz egoera ahulagoan daude.

### ➤ **Zailtasunak langile zaharrenen enplegu-tasan lortu nahi den mailara iristeko (% 50 55 urtetik gorakoentzat)**

55 urtetik gorako enplegu-tasa % 40 inguru da. 2010. urterako % 50eko tasa lortzeko Europako helburua asmo handiegikoa da emakumezkoen kasuan.



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

### ➤ **Desorekak lan-merkatuko prestakuntzari dagokionez**

Prestakuntza baxuko profilen superabita eta prestakuntza altuko defizita. Gazteen hezkuntza-mailak hobera egin du, baina langileek etengabeko prestakuntzan duten parte-hartzea txikia da Europakoaren aldean.

### ➤ **Mugikortasun geografiko txikia**

Mugikortasunarekiko tolerantzia gora egiten ari dela badirudi ere, Europako eskualdeen artean mugikortasunik txikiena duenetako bat da Euskadi.

### ➤ **Globalizazioak gero eta erronka handiagoa dakar, eta enpresen deslokalizazioaren ondorioei aurre egiteko neurriak aurreikusi behar dira**

Enplegu-politikek globalizazioaren fenomenora egokitu behar dute, eta fenomeno horri erantzuna eman behar diote. Eskulan ugari duten zenbait herrialde (hala nola Txina eta India) munduko ekonomian txertatzen ari dira, eta ekonomiek fenomeno horretara egokitzeko duten ahalmena oso garrantzitsua da. Enpresen deslokalizazioak eragindako berregituratzeen ondorioei aurre egiteko neurriak aurreratu beharrak garrantzi handiagoa hartu du.

### ➤ **EAEko jarduera ekintzailearen adierazlea Europako herrialdeetako baina askoz txikiagoa da**

Jarduera ekintzailearen indizea Espainiako batez bestekoa baino txikixeagoa da, baina inguruko herrialdeetako indizetik urrun dago.

### ➤ **Belaunaldi-ordezkatzearen defizita**

Euskadik biztanleriaren zahartze-prozesu gogor bati aurre egin behar dio. Izan ere, ongizatearen estatuari eusteko zailtasun handiak dakartza prozesu horrek. Langabezia-tasa murriztea ez da nahikoa erronka horri aurre egiteko. Enplegu-tasak eta, beraz, kotizatzen



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

duzen pertsonen kopuruak gora egiteko, ezinbesteko baldintza da biztanleria aktiboaren kopurua gehitzea.

➤ **Giza baliabideak kudeatzeko tresnak ez daude adineko langileentzat prestatuta eta egokituta**

Landunen zahartzea dela-eta, enpresa-kudeaketa profil berrietara egokitu behar da. Enpresen zuzendaritza motel eraldatzen da. “Adinaren kudeaketa” izenekoa oraindik konpondu gabe dagoen arazoa da. Epe luzera, enpleguari eta enpresa-kudeaketari lotutako politikak biztanleria aktiboaren adin-egituran gertatutako aldaketak kontuan hartzen ez baditu, kaltegarria izan daiteke produktibitateko eta hazkunderako.

➤ **Enpresen tamaina-aldaketak eta inbertsio teknologikoak lan-merkatuan izango duten eraginaren aurreikuspenik eza**

Merkatu ekonomikoa eta lan-arlokoa aldakorra da, eta joerei aurrea hartzea eta errealitate berrira egokitzeko tresnak abian jartzea eskatzen du.

➤ **EAEko produktibitatearen bilakaera negatiboa**

EAEko produktibitatea Estatukoaren eta Europa-25ekoaren gainetik dago, baina behera egin du azken hamarkadan.

### ***b) Aukerak/Indarguneak***

➤ **Euskadiko ekonomiaren bilakaera positiboa**

Euskadiko ekonomiak hazkunde positiboak eta etengabeak izan ditu jarduera errealean. 1996tik aurrera, Euskadiko ekonomiaren hazkunde errealearen tasek gutxienez % 2ko gorakadak izan dituzte. Azken urteetan, gainera, indarberritze bat izan da.



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

➤ **Enpresa-demografiaren gero eta dinamismo handiagoa**

2000. urtetik aurrera, enpresa kopuruak urtean % 1,7ko batez besteko erritmoan egin du gora. Hortaz, 110.006 enpleguko saldo garbia sortu da.

➤ **Gizarte Segurantzarako afiliazioen gorakada**

2006ko datuek islatzen dutenez, EAEn guztira 945.200 langile daude Gizarte Segurantzaren afiliatuta, hau da, 2002an baino 100.000 gehiago.

➤ **EAE Europaren aurretik jartzen duten hobekuntza esanguratsuak lan-merkatuan**

Langabezia orokorraren tasak, emakumeen eta gazteen langabezia-tasek bezalaxe, behera egin du nabarmen. Aldi berean, okupazio-mailak gora egin du eta enplegu ugari sortu dira. Txikiak izan badira ere, gorakadak izan dira biztanleria potentzialki aktiboan eta biztanleria aktiboan.

➤ **Hobekuntza nabarmena gizarteratze-arazoetan**

Luzaroko langabeziaren adierazleen arabera, hobekuntza bat izan da gizarte-kohesioaren arloan.

➤ **Immigrazioaren gero eta garrantzi handiagoa Euskadiko lan-merkatuan**

EAEn bizi diren etorkinen kopuruak nabarmen egin du gora azken urteotan. Etorkinek okupazio-tasari egindako ekarpen handia (21.000 etorkin landun gehiago bosturtekoan) lagungarria izan da jarduera ekonomikoaren mailak hobetzeko. Aldi berean, Gizarte Segurantzaren afiliatutako atzerriko langileen kopuruan ere igoera handia izan da:

➤ **Biztanleriaren heziketa- eta prestakuntza-mailen gorakada**

Kopuruan behera egin duen biztanle talde bakarra lehen mailako edo hortik beherako ikasketak egin dituztenena izan da, eta





## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

unibertsitate-ikasketak egin dituztenen kasuan, berriz, joera alderantzizkoa izan da.

➤ **Bezeroarentzako zerbitzu pertsonalizatuaren ikuspegi oinarritutako eta lagundu beharreko taldearen konplexutasunera egokitutako ereduaren sendotzea**

Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren ereduaren esku-hartzea orientazio pertsonalizatuan oinarrituta dago, eta laneratzeko zailtasunik handienak dituzten taldeen problematika bereziei erantzuteko aukera ematen du. Estrategia horrek Europaren bermea du, eta enplegu-adierazle onengatik erreferentziazkoak diren herrialdeetako esperientzia arrakastatsu gehienetan aplikatu da.

➤ **Hobekuntzak gizarte-kohesioaren esparruan**

Luzaroko langabeziak hobekuntza nabarmena izan du, eta talderik ahulenen enplegu-aurreikuspenek, berriz, bilakaera positiboa izan dute.

➤ **Prebentzio-ikuspegi bat pixkanaka hartzearen aldeko egoera**

Langabezia-tasek behera egin dutenez gero, errazagoa da prebentzio-jarduerak eta jarduera proaktiboak egitea. Hainbat motatako politikak bateratzeko guneek garrantzi handiagoa hartu dute.

➤ **Gizarte-ekonomiaren indar handia EAEn**

Gainerako autonomia-erkidegoekin konparatuta, EAEko gizarte-ekonomia da indartsuena produkzio-sarearen barruan. Zehazki, Estatuko gizarte-ekonomiaren % 15,1 da EAEkoa, hau da, gainerako autonomia-erkidegoena baino askoz handiagoa.



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- **Unibertsitateko eta lanbide-heziketako tituludunen laneratzearen adierazle onak**

Bizitza aktiboan txertatu direnen inguruan egindako inkestek emaitza onak eman dituzte.
- **Emakumezkoek lan ordainduari dagokionez dituzten aukerak hobetzearen aldeko giroa**
  - Aukera-berdintasunean aurrera egiteko beharraren inguruko sentsibilizazio soziala eta politikoa gero eta handiagoa da: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legea, EAEko Gizonen eta Emakumeen Berdintasunerako IV. Plana.
  - Prebentzio-ikuspegia gero eta handiagoa da hezkuntza-politikan, gizarte-politikan eta enplegu-politikan, eta aukera-berdintasuna bultzatzen du.
  - Emakumeen soldata-diskriminazioen eta sustapen-diskriminazioen inguruko kontzientzia handiagoa da.
  - Familia-bizitzaren eta lan-bizitzaren uztartzea hobetzeko tresnek gero eta protagonismo handiagoa dute.



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

**Plan de Empleo 2007-2010:  
Objetivos y Ejes Estratégicos**

---

**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

## **2. HELBURU ETA ESTRATEGIA OROKORRAK ENPLEGU POLITIKA AKTIBOETAN**



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

## **2. HELBURU ETA ESTRATEGIA OROKORRAK** **ENPLEGU POLITIKA AKTIBOETAN**

### **2.1. HELBURU ETA ESTRATEGIA OROKORRAK**

#### **2.1.1. Helburu orokorra**

- *Enplegu betea, egonkorra eta kalitatekoa lortzen laguntzea, eta gizarte-kohesioa eta lurralde-koehsioa lortzen lagunduko duen lan-merkatu barne-hartzailea bultzatzea.*

#### **2.1.2. Estrategia**

- *Biztanleriak enplegu egonkorrak eta kalitatekoak lortzeko dituen aukerak hobetzea eta, horretarako, enpresa-ehunarekiko lotura areagotzea eta haren premiak identifikatzen saiatzea, lan-merkatura jende gehiago erakartzea, giza kapitalean inbertitzearen eta biztanleria aktiboaren prestakuntzaren eta prestakuntzaren mailak lan-merkatuaren premiei jarraiki hobetzearen bidez enplegagarritasuna handitzea, eta ezaugarri eta premia bereziak dituzten taldeentzako berariazko neurriak garatzea.*

#### **2.1.3. Helburu finalistak**

Europako enplegu-politikan zehaztutako eta Lisboako Estrategian islatutako helburuak izango dira 2007-2010eko Enplegu Planaren helburu kuantitatibo finalistak erreferentziak:



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- % 72ko enplegu-tasa orokorra 2010ean
- Emakumezkoen (16-64 urtekoen) % 62,5eko enplegu-tasa 2010ean
- 55-64 urtekoen % 47ko enplegu-tasa.

Halaber, beharrezkotzat hartzen da behin-behinekotasunaren inguruko honako helburu hau planteatzea:

- Euskadiko behin-behinekotasunaren tasaren eta EB-25eko batez bestekoaren arteko aldea erdira murriztea.

Planteamendu horren bidez, helburu errealista bat ezarri nahi da egungo testuinguruan. Nolanahi ere, egungo testuinguruan, alde batetik bi tasen arteko aldea oso handia da (% 25,3 eta % 14,5 2006an), eta, bestetik, jarduteko aukerak txikiak dira, ez baitago lege-ahalmenik gure Autonomia Erkidegoko enplegu-politikaren funtsezko gai batzuetan (kontratu motetan bereziki).

### **2.1.4. Helburu operatiboak**

Enplegu-politika bideratzeko programetan jarduera-maila jakin batzuk lortzea planteatzen da. Helburuak programa motaren arabera antolatuta eta 2007-10 aldian lortu beharreko urteko jarduera-maila gisa formulatuta daude:



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

PROGRAMA MOTAK	HELBUR UAK
<b>A) ORIENTAZIOA</b>	
Urtean lagundutako pertsonak	18.000
Emakumezkoen tasa	% 60
Gazteen tasa	% 40
<b>B) PRESTAKUNTZA</b>	
Laneratzeko prestakuntza-ekintzetan parte hartu dutenen urteko kopurua	10.000
Enpresa berriak sustatzeko prestakuntza-ekintzetan parte hartu dutenen urteko kopurua	3.000
Unibertsitate-ikasketekin txandakatuta prestakuntza praktikoan parte hartu dutenen urteko kopurua	200
Laneratze-tasa	% 80
Ikastaroarekiko gogobetetze-maila	% 85



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

<b>PROGRAMA MOTAK</b>	<b>HELBUR UAK</b>
<b>C) EZINDUAK LAN MERKATU ARRUNTEAN TXERTATZEKO PLANA</b>	
Parte-hartzaileen urteko kopurua	1.000
<b>D) ENPLEGURAKO LAGUNTZAK</b>	
Kontrataziorako laguntzak-Urtean kontratatutako pertsonak	900
Plantillak berritzeko laguntzak-Eraginpean hartutako pertsonen urteko kopurua	1.100
Lan-denboraren banaketa sustatzen duten enpresentzako laguntzak-Urteko pertsona kopurua	70
Enplegu/prestakuntzako proiektuetarako laguntzak-Urteko pertsona kopurua	400
<b>E) ENPRESA EGITURA BERRIEN SORKUNTZAREN SUSTAPENA</b>	
Urtean eratutako enpresak	900
<b>F) LAN MERKATUAREN PROSPEKZIOA</b>	
Urtean egindako prospekzioen kopurua	8.190
<b>G) BITARTEKARITZA</b>	
Kudeatutako lanpostuen kopurua	24.000
LANBIDE zerbitzuaren bidez enplegua aurkitzen duten pertsonen tasa	% 11



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### 2.2. ARDATZ ESTRATEGIKOAK

Egindako diagnostiko kuantitatiboaren eta kualitatiboaren emaitza gisa, enplegu-politikei lotuta dauden gobernu-planen orientazioei jarraiki, eta Europako Enplegu Estrategian ezarritako lehentasunekin bat etorriz, 2007-2010eko Enplegu Plana egituratzen duten ardatz estrategikoak honako hauek dira:

- 1. ardatza: Enmakumeek lan-merkatuan duten partaidetza igotzea, haren egokitzapena zailtzen duten oztopoak kenduz, emakumeei kalitatezko enplegua eskuratu ahal izateko.**
- 2. ardatza: Gazteen lan-aukerak hobetzea, haien prestakuntza sustatuz eta aukera profesional onenak dituzten enpleguetara bideratuz.**
- 3. ardatza: Zaharrenen enplegu-aukerak gehitzea eta, horretarako, haien enplegarritasuna bultzatzea**
- 4. ardatza: Adina kudeatzeko politikak eta zahartze aktiborako estrategiak sustatzea**
- 5. ardatza: Immigranteei lan-merkatura sartzen laguntzea**
- 6. ardatza: Enpleguaren kalitatea sustatzea eta ezkutuko ekonomia txikiagotzea**
- 7. ardatza: Euskal herritarrengan jarduera ekintzailea sustatzea**





## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

**8. ardatza: Enplegu-politiken prebentzio-izaera indartzea, eta enpresen deslokalizazioen eta berregituratzeen eragin negatiboa txikiagotzea**

**9. ardatza: Enplegu-politikaren helburuak lortzeko funtsezkoak diren esparruetan koordinatzeko ekintzak/protokoloak sustatzea**

**Gainera, LANBIDE – Euskal Enplegu Zerbitzua herritarren eta enplegua sortzen duten enpresen premiei erantzuteko kalitateko zerbitzu gisa sendotzeko, aipamen berezia behar du honako helburu hau duen jardun-ildoak:**

- **Enplegu-politikaren zerbitzurako baliabideak eta tresnak optimizatzea**

Dena dela, plana ardatz estrategiko horietan egituratzea enplegu-politika aktiboen inguruko jarduera antolatzeko, sistematizatzeko eta lehenesteko modu bat baino ez da, eta ez du esan nahi planean esanbidez zehaztuta agertzen ez diren eta, nabaria denez, esku hartzea eskatzen duten taldeak edo jardunak kontuan hartu behar ez direnik. Adibidez, gazteen, berrogei urtetik gorakoen edo emakumeen taldeetatik kanpo dauden luzaroko langabeei eman beharreko laguntza aipa daiteke, edota kopuru aldetik oso handiak ez diren, baina beren ezaugarriak direla-eta laneratzeko zailtasunak dituzten eta neurri bereziak eskatzen dituzten beste talde batzuei (hala nola guraso bakarreko familiak osatzen dituzten pertsoneri, genero-indarkeriaren biktimei, terrorismoaren biktimei eta abar) eman beharreko laguntza.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

2.1 Koadroa Enplegu Planaren ardatz estrategikoak eta jardun-ildoak

ARDATZA	JARDUN ILDOAK
<p><b>1. ARDATZA: ENMAKUMEEK LAN-MERKATUAN DUTEN PARTAIDETZA IGOTZEA, HAREN EGOKITZAPENA ZAILTZEN DUTEN OZTOPOAK KENDUZ, EMAKUMEEI KALITATEZKO ENPLEGUA ESKURATU AHAL IZATEKO.</b></p>	<p>1.1. Emakume ez-aktiboak lan-merkatu formalean txertatzeko aukera bultzatzea 1.2. Familia-bizitza eta lan-bizitza uztartzeko aukera sustatzea, eta emakumeak lan-merkatuan txertatzeko eta bertan irauteko aukera bultzatzea 1.3. Jendea babesteko zerbitzuen sektorean kalitateko enplegua sustatzea profesionalizazioaren bidez, gizarte-ekonomiaren eremuan bereziki 1.4. Gizonezkoen eta emakumezkoen okupazio-tasak parekatzea eta, horretarako, laneratzeko zailtasun gehigarriak dituzten emakumeen langabezia murriztea 1.5. Gaur egun gizonezko eta emakumezko landunen artean dauden desberdintasunak txikiagotzea, soldatei eta kontratuei dagokienez bereziki 1.6. Enpresa-erantzukizuneko lanpostuetan eta gizonezkoak nagusi diren lanbide/sektoreetan dauden emakumezkoen kopurua handitzea</p>
<p><b>2. ARDATZA: GAZTEEN LAN-AUKERAK HOBETZEA, HAIEN PRESTAKUNTZA SUSTATUZ ETA AUKERA PROFESIONAL ONENAK DITUZTEN ENPLEGUETARA BIDERATUZ.</b></p>	<p>2.1 Gazteen enplegu-tasak handitzea, laneratzeko zailtasun gehigarriak dituzten gazteen kasuan bereziki 2.2 Hezkuntza-sistema formalean jasotako prestakuntzaren eta gazteek lortzen dituzten enpleguen arteko egokitze-maila handiagoa bultzatzea 2.3 Prestakuntza urria duten eta kalitate baxuko lanetan diharduten gazteen etorkizuneko lan-aurreikuspenak hobetzea 2.4 Aldi berean ikasketa formalak eta lan-jarduerak egiten dituzten gazteen kopurua gehitzea</p>
<p><b>3. ARDATZA: ZAHARRENEEN ENPLEGU AUKERAK GEHITZEA ETA, HORRETARAKO, HAIEN ENPLEGAGARRITASUNA BULTZATZEA</b></p>	<p>3.1 Langabe zaharrenei laguntzeko berariazko formulak erabiltzea</p>
<p><b>4. ARDATZA: ADINA KUDEATZEKO POLITIKAK ETA ZAHARTZE AKTIBORAKO ESTRATEGIAK SUSTATZEA</b></p>	<p>4.1 Adinari lotutako diskriminazioak eragiten dituzten eta enplegu-arloan adinekoak kaltetzen dituzten balio soziokulturalen aldaketa sustatzea 4.2 Adinaren kudeaketaren arloan praktika egokiak aztertzea eta ezartzea, eta adinaren kudeaketa aktiboa ahalbidetuko duten giza baliabideen politika integralak sustatzea</p>
<p><b>5. ARDATZA: IMMIGRANTEEI LAN-MERKATURA SARTZEN LAGUTZEA</b></p>	<p>5.1 Sektore estrategikoetarako pertsona kualifikatuak erakarriko dituen immigrazio-politika aktiboa bultzatzea</p>



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

	5.2 Lanpostuen prestakuntza-baldintzen eta etorkinen gaitasunen arteko oreka optimizatzena bideratutako formulak sakontzea
	5.3 Enplegu eta prestakuntzako programak etorkinen ezaugarrietara bideratzeko aukera indartzea
<b>6. ARDATZA: ENPLEGUAREN KALITATEA SUSTATzea ETA EZKUTUKO EKONOMIA TXIKIAGOTZEA</b>	6.1 Enpleguaren egonkortasuna eta kalitatea sustatzea, emakumeen, gazteen eta etorkinen kasuan bereziki
	6.2 Ezkutuko enpleguen kopurua murrizteko sentsibilizazioko eta informazioko ekintzak egitea
<b>7. ARDATZA: EUSKAL HERRITARRENGAN JARDUERA EKINTZAILEA SUSTATZEA</b>	7.1 Euskal herritarrengan ekimen-jarduna eta, bereziki, autoenplegua eta gizarte-ekonomiako ekimen berriak sustatzea, talde jakin batzuetarako lan-alternatiba gisa
	7.2 Jendea babesteko zerbitzuen sektorearen garapena kalitateari eta profesionalizazioari lotutako parametroekin sustatzea, gizarte-ekonomiaren eremuan bereziki
<b>8. ARDATZA: ENPLEGU POLITIKEN PREBENTZIO IZAERA INDARTZEA, ETA ENPRESEN DESLOKALIZAZIOEN ETA BERREGITURATZEEN ERAGIN NEGATIBOA TXIKIAGOTZEA</b>	8.1 Enpresen deslokalizazioen eta/edo berregituratzeen kasuan, eragileen arteko lankidetzeta eta neurrien bateratzea bultzatzea
	8.2 Deslokalizazioko eta/edo berregituratzeko prozesuek eraginpean hartutako pertsonen laguntzeko berariazko tresnak garatzea
<b>9. ARDATZA: ENPLEGU POLITIKAREN HELBURUAK LORTZEKO FUNTSEZKOAK DIREN ESPARRUETAN KOORDINATZEKO EKINTZAK/PROTOKOLOAK SUSTATZEA</b>	9.1 Oinarrizko gizarte-zerbitzuen eta Lanbideren orientazio-zerbitzuen arteko lankidetzeta-protokoloaren aplikazioa sendotzea eta zabaltzea, koordinazio-tresna egonkorra izan dadin
	9.2 Enpleguari hertsiki lotutako eremuetan esku hartzen duten beste eragile batzuekin koordinatzeko formulak aztertzea
<b>LANBIDE SENDOTZEA ENPLEGU POLITIKAREN ZERBITZURAKO BALIABIDEAK ETA TRESNAK OPTIMIZATZEA</b>	1 Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren ereduaren konfigurazioa amaitzea
	2 Enpresek Lanbiden betetzen duten zeregina indartzea eta enpresei eskainitako zerbitzua hobetzea
	3 Biztanleria ez aktiboa erakartzeko ekimenak ikertzea eta ezartzea
	4 Lan-merkatuari eta egungo politikei buruz egindako diagnostikoari jarraiki bultzatu beharrekoak diren jardunak babesteko formula berrien ezarpena aztertzea



**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

**1. ARDATZA.- ENMAKUMEEK LAN-MERKATUAN DUTEN PARTAIDETZA IGOTZEA, HAREN EGOKITZAPENA ZAILTZEN DUTEN OZTOPOAK KENDUZ, EMAKUMEEI KALITATEZKO ENPLEGUA ESKURATU AHAL IZATEKO.**

1.1. Emakume ez-aktiboak lan-merkatu formalean txertatzeko aukera bultzatzea

1.2. Familia-bizitza eta lan-bizitza uztartzeko aukera sustatzea, eta emakumeak lan-merkatuan txertatzeko eta bertan irauteko aukera bultzatzea

1.3. Jendea babesteko zerbitzuen sektorean kalitateko enplegua sustatzea profesionalizazioaren bidez, gizarte-ekonomiaren eremuan bereziki

1.4. Gizonezkoen eta emakumezkoen okupazio-tasak parekatzea eta, horretarako, laneratzeko zailtasun gehigarriak dituzten emakumeen langabezia murriztea

1.5. Gaur egun gizonezko eta emakumezko landunen artean dauden desberdintasunak txikiagotzea, soldatei eta kontratuei dagokienez bereziki

1.6. Enpresa-erantzukizuneko lanpostuetan eta gizonezkoak nagusi diren lanbide/sektoreetan dauden emakumezkoen kopurua handitzea

**1.1. EMAKUME EZ-AKTIBOAK LAN-MERKATU FORMALEAN TXERTATZEKO AUKERA BULTZATZEA**

Euskadin, emakumezkoek gizonezkoek baino neurri txikiagoan hartzen dute parte lan-merkatu formalean. Horrela, beraz, emakumezkoen jarduera-tasa orokorra gizonezkoena baino askoz txikiagoa da (% 20



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

inguru). Alde hori bereziki garrantzitsua da 45 urtetik aurrerako adinean. Beraz, emakumeak (eta, bereziki, adinekoak) EAeko lan-merkatuan aktiboki txertatzeko neurri multzo bat diseinatu beharra dago.

### ***Proposatutako neurriak***

- EAeko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planean adierazitakoaren ildotik, gizartean eta, bereziki, emakume ez-aktiboengan kultura-aldaketa bultzatu behar da, gaur egungo emakume ez-aktibo guztiak lan-merkatu formalean txertatzeko (edo itzultzeko) aukera susta dadin. Horretarako, ahal bada toki-eremuan eta inplikaturako erakunde publiko guztien lankidetzarekin eta parte-hartzearekin, komunikabide publikoetan enpresei zein emakumeei (eta batez ere 45 urtetik gorakoei) zuzendutako kanpainak egitea proposatzen da, emakumeak lan-merkatu formalean txertatzeko aukerari eta lan-jarduera ordainduak bereziki epe luzera dakartzan onurei (independentzia ekonomikoa, autonomia pertsonala, lan-eskubideen eta gizarte-prestazioen sorkuntza eta abar) buruzko kanpainak, hain zuzen ere.
- Emakumeei lan-merkatura sartzen laguntzea, beharrezko informazioa modu sistematizatuan lortzea helburu duen prospekzio sistema baten bidez emakumeentzako benetako lan-aukerak aldeztatik detektatuz.
- Euskal Enplegu Zerbitzutik emakume ez-aktiboentzat dauden enplegu-aukerak eta prestakuntza-aukerak zabaltzea, emakumeek erabiltzen dituzten elkarte-baliabideen, kultura-baliabideen, aisia-baliabideen edo kirol-baliabideen bitartez bereziki.
- Emakume ez-aktiboak lan-merkatuan txertatzearen inguruko eremuan praktika egokiak identifikatzea, eta praktika egoki horiek



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- EAEko produkzio-sarean barreiatzea, beste enpresa eta sektore batzuetan kultura-aldaketako antzeko prozesuak bultzatu ahal izan daitezen.
- Emakume ez-aktiboek Euskal Enplegu Zerbitzuaren (Lanbide) orientazio-jarduera batean parte har dezaten sustatzeko aukera aztertzea.
  - Euskal Enplegu Zerbitzuaren (Lanbide) laguntza-mekanismoetan emakume ez-aktiboen problematika zehatzerako berariazko tresnak sartzeko beharra aztertzea (babes eta aktibazio psikologikorako jarduerak, lanaren aurreko tailerrak eta abar).
  - Emakume ez-aktiboek (baita aldez aurreko lan-esperientziarik ez dutenek ere) ezkutuan dituzten eta lan-eremuan baliagarriak izan daitezkeen trebetasunei balioa emateko tresnak diseinatzea (prestakuntza-jardueren bitartez).
  - Gizarte-eragileekin lanaldi partzialeko kontratuak sustatzearen bidez kotasunari buruz egin beharreko gogoeta sustatzea; nolana ere, borondatezko aukera izatea zainduko da, lan-baldintza onak bermatuko dira, eta pentsiorako kaltea arinduko da.

### ***1.2. FAMILIA-BIZITZA ETA LAN-BIZITZA UZTARTZEKO AUKERA SUSTATZEA, ETA EMAKUMEAK LAN-MERKATUAN TXERTATZEKO ETA BERTAN IRAUTEKO AUKERA BULTZATZEA***

Emakumeek lan-merkatuan erabateko parekatzea lortzeko arazo nagusietako bat ordaindutako jarduera bat eta mendeko pertsonen (adinekoen edo seme-alaben) zaintza zein etxeko lanen ardura uztartzeko zailtasunen ingurukoa da. Izan ere, EAEko lan-merkatuaren premiei



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

erantzuteko egitura urria eta zurrunezia da. Ildo horretan, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legeak ezartzen duenez, Euskadiko herri-administrazioek bizitza-pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza uztartzeko aukera erraztu behar dute eta, horretarako, honako hauek sustatu behar dituzte: gizonezkoen erantzukizuna etxeko lanetan, enpleguaren egiturak bizitza pertsonalaren eta familia-bizitzaren beharretara egokitzea, zerbitzu soziokomunitarioen, prestazio ekonomikoen eta zerga-neurrien sorkuntza eta egokitzea, eta helburu hori lortzeko egokitzat hartzen den beste edozein neurri. Lege-esparru hori eta Mendekotasunari buruzko Legearen ondoriozko erronka berriak kontuan hartuta, honako neurri hauek proposatzen dira:

### ***Proposatutako neurriak***

- Familia-betebeharrak dituzten emakume ez-aktiboak edo langabeei eskainitako eta zuzendutako prestakuntza-ikastaroen baldintzak (ordutegiak) hobetzea, emakume horiek prestakuntza-jarduera horiek eta familia-betebeharrak uztartu ahal izan ditzaten.
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planaren gomendioei jarraiki, lanerako prestakuntzako ikastaro guztietan gizonezkoek etxeko zereginetan eta familia-betebeharretan erantzukizuna hartzeko beharri buruzko edukiak sartzeko aukera bultzatzea.
- Familia-bizitzaren eta lan-bizitzaren uztartzea sustatzeko enpresa-praktika egokiak identifikatzea negoziatio kolektiboaren eremuan (ordutegi malguak, baimenak, eszedentziak, haurtzaindegien aukera eta abar), eta praktika egoki horiek EAEko produkzio-sarean



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- eta sindikatu-sarean barreiatzea, beste enpresa eta sektore batzuetan kultura-aldaketako antzeko prozesuak bultzatu ahal izan daitezten.
- Enpresetan lan-denbora eta lan-metodoak malgutzeko planak sustatzea, langileen familia-betebeharrekin eta etxeko betebeharrekin bateragarriak izango diren lan-ordutegiak eta lan-metodoak garatzeko.
  - Agintari eskudunei haur-eskolen zerbitzuak gehitu ditzaten eskatzea, eskaintako plaza kopuruari zein eskaintako ordutegiei dagokienez.
  - Langileei zuzendutako eta Euskal Enplegu Zerbitzuak (Lanbide) agindutako laneratze-ibilbideak familiako eta etxeko betebeharrak arintzeko laguntzei lotzea (umezain/haurtzaindegi zerbitzuak, laneratze jardueretan parte hartzen duten langabeen artean zaintzaileak kontratatze laguntza ekonomikoen zabalkuntza eta abar).

### **1.3. JENDEA BABESTEKO ZERBITZUEN SEKTOREAN KALITATEKO ENPLEGUA SUSTATZEA PROFESIONALIZAZIOAREN BIDEZ, GIZARTE-EKONOMIAREN EREMUAN BEREZIKI**

EAEn, zerbitzu pertsonalen sektorea (etxeko lanen ardurari eta mendeko pertsonen –aurrekoen zein ondorengoan– zaintzari lotutakoa) ez dago behar bezala garatuta, eta, askotan, ezkutuko ekonomian eta informaltasunean dihardu. Hala ere, onartu beharra dago gora doan sektore horrek ahalmen ikaragarriak dituela (emakumezkoentzat batez ere, enplegu-sorgune gisa), baita landunen lan-mundua eta familia-mundua uztartzeko ondorio positiboak ere.





---

**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

***Proposatutako neurriak***

- Beste erakunde publiko eskudun batzuekin batera, bereziki emakumeek bultzatuta jendea babesteko zerbitzuen sare formal pribatu baten garapen egituratua bultzatzea eta gidatzea, esparru horretan dauden enplegu-aukera handiak baliatzeko eta landunen lan-mundua eta familia-mundua uztartzeko. Sare hori ahal bada autoenpleguaren bidez bultzatzea proposatzen da, gizarte-ekonomiaren eremuan bereziki. Sustapen hori EAEn duden esperientzien eta ekimenen azterketan oinarrituko dira.
- Lanbide zerbitzuak zerbitzu pertsonalen sare pribatu hori gara dezaketen langileen beharrezko hautaketan, prestakuntzan eta akreditazioan betetzen duen zeregina indartzea. Prestakuntzaren barruan enpresen sustapenaren eta kudeaketaren arloetako prestakuntza sartu beharko da.

***1.4. GIZONEZKOEN ETA EMAKUMEZKOEN OKUPAZIO-TASAK PAREKATZEA ETA, HORRETARAKO, LANERATZEKO ZAILTASUN GEHIGARRIAK DITUZTEN EMAKUMEEN LANGABEZIA MURRIZTEA***

Langabeziaren arazoa bereziki garrantzitsua da emakumezkoen kasuan, kontuan hartu behar baita emakumezkoen enplegu-tasak gizonezkoenak baino txikiagoak direla (orain arte behintzat). Bestalde, luzaroko langabeziak (12 hilabetetik gorakoak) emakumezkoak hartzen ditu eraginpean bereziki. Beraz, emakume langabeak lan-merkatuan txertatzeko neurri multzo bat diseinatu beharra dago.



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Emakumeek zailtasun gutxiago dituzte lan-merkatuan sartzeko bereziki industriaren sektorean asko eskatzen diren espezialitate teknikoetako prestakuntza dutenean. Tradizioz gizonezkoen esparruak izan diren lanbide horietara emakumean sartzea gizarte eta kultur arloko aldaketa garrantzitsua da, eta hori bultzatzen jarraitu behar da.

Horrez gain, beharrezkoa da lan-aukerei buruzko informazioa gizartearen eskura jartzea, lanbide-etorkizunari buruzko erabakia errealitatearen ezagutza onean oinarrituta hartu daitezen.

### ***Proposatutako neurriak***

- Euskal Enplegu Zerbitzuaren (Lanbide) jarduerak langabezian 12 hilabetetik gora daramaten emakume langabeengana bideratzea eta, horretarako, orientazioa emateko, laneratzeari lotutako gaitasunak eta trebetasunak garatzeko eta merkatuan eskari handia duten espezialitateetan eta lanbideetan prestatzeko jarduera guztiak eskaintzea, lan-merkatuan laster txertatzeko. Laguntza pertsonalizatua enplegua lortzean amaitu ordez enplegura egokitzeko lehen etapa osoan jarraitzeko aukeraren bidez kotasuna aztertzea.
- Enpresei lan-merkatuan txertatzeko zailtasunik handienak dituzten emakume langabeak kontratatzeagatik pizgarri ekonomikoak ematea. Laguntza horiek indartu egingo dira luzaroko emakume langabeentzat (langabezian urtebetetik gora daramatenentzat, alegia), betiere Europako legeriak arlo horretan ezarritako mugen barruan.
- Prestakuntza (merkatuan berehala txertatzeko aukera ematen duten lanbide/okupazioei lotua) eta enpresa pribatuetako lan-praktikak konbinatuko dituzten neurriak sustatzea, baita enplegu/prestakuntzako programak ere, lan-esperientzia osagarria behar duten emakume langabeen kasuan bereziki (batez ere luzaroko



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- emakume langabeen, aldez aurreko lan-esperientziarik gabeko emakume langabeen, jarduerarik ezaren ondoriozko emakume langabeen eta abarren kasuan).
- Laguntza ekonomikoen bidez, emakume langabeengan autoenplegua eta gizarte-ekonomiako ekimen berriak sustatzea. Gora doazen eta merkatu-aukera handiak ematen dituzten sektore jakin batzuetan garatutako enpresa-ekimen berriei eman beharko diete lehentasuna laguntza horiek.

### ***1.5. GAUR EGUN GIZONEZKO ETA EMAKUMEZKO LANDUNEN ARTEAN DAUDEN DESBERDINTASUNAK TXIKIAGOTZEA, SOLDATEI ETA KONTRATUEI DAGOKIENEZ BEREZIKI***

Egungo enpleguen kalitateari dagokionez, alde handiak daude emakumezkoen eta gizonezkoen artean. Izan ere, emakumezkoen kasuan askoz ugariagoak dira aldi baterako kontratuak edo kontraturik gabeko lanak, kontratu-errotazioak, eta antzeko lanpostuetarako soldata txikiagoak. Beraz, emakume eta gizon landunen lan-baldintzen arteko berdintasuna bultzatzeko neurri multzo bat diseinatu beharra dago, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen ondoriozko oinarrizko jarraibideak betez. Izan ere, Lege horren 36. artikulua ezartzen duenez, Euskadiko herri-administrazioek emakumezkoen eta gizonezkoen aukera-berdintasuna eta tratu-berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izateko baldintzak sustatu behar dituzte, bai norberaren edo besteren konturako lana lortzeko baldintzei dagokienez, bai lanari, prestakuntzari, sustapenari, ordainsariari eta kontratuaren iraungipenari lotutako baldintzei dagokienez.



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

### ***Proposatutako neurriak***

- Emakumezkoen lan-baldintzak hobetzeko praktika egokiak identifikatzea negozio- eta kolektiboaren eremuan (soldata-diskriminazioen eta kontratu-diskriminazioen desagerrarazteari, prestakuntza jasotzeko aukerari, sustatzeko eta mailaz igotzeko politikei, familia-bizitzaren eta lan-bizitzaren uztartzea sustatzeko barne-politiken garapenari, jazarpen-egoeren prebentzioari, emakumezkoek erantzukizuneko lanpostuak lortzeko aukerari eta abarri dagokienez bereziki), eta praktika egoki horiek EAEko produkzio-sarean eta sindikatu-sarean barreiatzea, beste enpresa eta sektore batzuetan kultura-aldaketako antzeko prozesuak bultzatu ahal izan daitezen.
- Generoari lotutako desberdintasunei buruzko egungo ezagutza handitzea, eta ikerketa-ildo hori Lan Merkatuaren Behatokian Emakunderekin lankidetzan sendotzea.
- Lan Ikuskatzailetzarekin, generoari lotutako desberdintasun-egoerengatik bereziki identifikatu diren jarduera-sektoreetan eta jarduera-adarretan kontrol-jarduerak sendotzeko aukera planifikatzea, batez ere kontratazioan izandako egoera irregularrei (aldi baterako kontratazioen kopuru handia, aitortu gabeko edo kontraturik gabeko emakume langileak eta abar) edo soldata-ordainsarrietan agertutako desberdintasunei dagokienez.
- EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planaren gomendioei jarraiki, “emakumeen kontrako lan-eremuko desberdintasunen eta diskriminazioen” inguruko prestakuntza-plan bat diseinatzea eta ematea; plan hori lan-ikuskatzaileei zuzenduta



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

egongo da, generoari lotutako diskriminazioak kontrolatzeko eta desagerrarazteko lana egin ahal izan dezaten.

### **1.6. ENPRESA ERANTZUKIZUNEN LANPOSTUETAN ETA GIZONEZKOAK NAGUSI DIREN LANBIDE/SEKTOREETAN DAUDEN EMAKUMEZKOEN KOPURUA HANDITZEA**

EAEko eremuari buruz eskuragarri dugun informazioaren arabera, emakumezkoen okupazioa adar eta lanbide jakin batzuetan biltzen da. Aldiz, oso emakume gutxi daude beste sektore batzuetan (hala nola industria-jardueren, eraikuntzaren, eduki teknologiko handiko enpresen eta abarren sektoreetan), zuzendaritza-eremuetan eta erantzukizun-eremuetan (enpresa pribatuen munduan bereziki).

#### ***Proposatutako neurriak***

- Enpresaburuei zuzendutako sentsibilizazio-ekintzak egitea, oso emakume gutxi dauden sektore/lanbide guztietan emakumeen kontratazioa zailtzen duten estereotipoak apurtzeko. Horretarako, EAEko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako IV. Planaren gomendioei jarraiki, emakumei praktikak/kontratuak eskaini dizkieten beste enpresa eta sektore batzuetako praktika egokien erreferentziak erabiltzea, jarduera horien ondoriozko onurak egiaztatzeko.
- Gizonezkoak nagusi diren jarduera-adarretan eta lanbideetan dauden emakumezkoen kopurua gehitzea eta, horretarako, jarduera-adar horietako enpresei laguntza ekonomikoak ematea plantilletan emakumezkoak sar ditzaten (kontrataziorako berariazko



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

diru-laguntzen bitartez edo beharrezkoak diren azpiegiturak garatzeko laguntzen bitartez).

- Kontratatzeko konpromisoa eskatzen duten prestakuntza-ekintzetan emakumezkoak txertatzea, tradizioan gizonezkoenak izan diren lanen kasuan bereziki.
- Lanbidek kudeatutako eta oso emakume gutxi dauden adarretako eta lanbideetako enplegu-eskaintzetan emakumeak hautagai gisa agertzeko aukera sustatzea.
- Informazio sistematizatua biltzea sektoreei buruz eta emakumeek sustatutako enpresa-ekimenek sortzen duten enplegu-bolumenari buruz, baita enpresetako ardura-lanpostuetan dauden emakumeen kopuruari buruz ere.



**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

**2. ARDATZA.- GAZTEEN LAN-AUKERAK HOBETZEA, HAIEN PRESTAKUNTZA SUSTATUZ ETA AUKERA PROFESIONAL ONENAK DITUZTEN ENPLEGUETARA BIDERATUZ.**

*2.1 Gazteen enplegu-tasak handitzea, laneratzeko zailtasun gehigarriak dituzten gazteen kasuan bereziki*

*2.2 Hezkuntza-sistema formalean jasotako prestakuntzaren eta gazteek lortzen dituzten enpleguen arteko egokitze-maila handiagoa bultzatzea*

*2.3 Prestakuntza urria duten eta kalitate baxuko lanetan diharduten gazteen etorkizuneko lan-aurreikuspenak hobetzea*

*2.4 Aldi berean ikasketa formalak eta lan-jarduerak egiten dituzten gazteen kopurua gehitzea*

**2.1 GAZTEEN ENPLEGU TASAK HANDITZEA, LANERATZEKO ZAILTASUN GEHIGARRIAK DITUZTEN GAZTEEN KASUAN BEREZIKI**

Langabeziaren arazoa bereziki garrantzitsua da gazteen kasuan. Izan ere, gazteen taldean beste adin-tarteetan baino enplegu-tasa txikiagoak eta langabezia-tasa handiagoak agertzen dira. Bestalde, eskuragarri dagoen informazioak erakusten duenez, gazteen langabeziaren arazoak batez ere gazte talde jakin batzuk hartzen ditu eraginpean. Horien artean, honako hauek azpimarra daitezke: prestakuntza baxua (eskola-porrota) edo prestakuntza desegokia duten gazte langabeak, lan-esperientziarik ez dutenak, luzaroko langabeak, eta langabeziaren arazoak bereziki kaltetutako eskualde eta eremu geografiko jakin batzuetan bizi direnak.



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Beraz, gazte langabeak lan-merkatuan txertatzeko neurri multzo bat diseinatu beharra dago.

### ***Proposatutako neurriak***

- Enpresei langabezian dauden gazteak kontratatzeagatik pizgarri ekonomikoak ematea (kontrataziorako pizgarrien bidez). Laguntza horiek proportziozkoak izango dira, egindako kontratazioaren izaeraren arabera (mugagabea edo aldi baterakoa, lanaldi osokoa edo partzialekoa). Laguntza horiek indartu egingo dira luzaroko langabeentzat edo emakumeentzat, betiere Europako legeriak arlo horretan ezarritako mugen barruan.
- Prestakuntza (merkatuan berehala txertatzeko aukera ematen duten lanbide/okupazioei lotua) eta enpresetako praktikak konbinatuko dituzten neurriak sustatzea, baita enplegu/prestakuntzako programak ere, lan-esperientzia osagarria behar duten gazteen kasuan bereziki (batez ere prestakuntza baxuaren, luzaroko langabeziaren eta aldez aurreko lan-esperientziarik ezaren kasuan).
- Prestakuntza handia eta lan-merkatuaren premietara egokitua duten gazte langabeengan enpresetako praktikak sustatzea, berariazko enpresa-elkarteekiko lankidetzak-akordioen eta hitzarmenen bitartez.
- Eskola-porrota jasan duten edo gizarte-bazterkeria jasateko bidean dauden gazte langabeak lan-merkatuan txertatzeko aukera sustatzea eta, horretarako, gizarte-zerbitzuekin eta hezkuntza-zerbitzuekin lankidetzan, gazte horiei gizarteratzen eta laneratzen laguntzeko plan espezifikoak eta pertsonalizatuak garatzea.
- Langabezian denbora luzea daramaten gazteei zuzendutako helburu kuantitatibo zehatzak ezartzea eta, horretarako, gazte horiei lan-merkatuan ahalik eta baldintzarik onenetan berehala txertatzea





## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- ahalbidetuko dieten ekintza guztiak egiteko aukera ematea (orientazioari, laneratzeko gaitasunen eta trebetasunen garapenari, eta merkatuan eskari handia duten espezialitateetan eta lanbideetan beharrezkoa den prestakuntzari lotutako ekintzak, alegia).
- Gazteen prestakuntza, eta laneko segurtasunaren eta osasunaren arloko trebakuntza sustatzea.
  - Autoenplegua eta gizarte-ekonomiako ekimen berriak sustatzea gazte langabetuen artean, horiei zuzendutako laguntza ekonomikoen bidez —enpresa-idea bat garatu nahi dutenean—, eta gazte-gaztetatik lan merkatura sartzeko era horretako bideen aldeko sentikortzea sustatzeko ekintzen bidez.

## **2.2 HEZKUNTZA SISTEMA FORMALEAN JASOTAKO PRESTAKUNTZAREN ETA GAZTEEK LORTZEN DITUZTEN ENPLEGUEN ARTEKO EGOKITZE MAILA HANDIAGOA BULTZATZEA**

Eskuragarri dagoen informazioak erakusten duenez, gazteen proportzio handi samar batek (emakumeen eta unibertsitate-tituludunen edo espezialitate jakin batzuetako profesionalen artean bereziki) jaso duen prestakuntzatik eta hezkuntzatik oso urrun dauden lanbideetan dihardu, hori nahi izan ez arren. Arazo horri irtenbidea emateko, honako neurri hauek proposatzen dira:

### ***Proposatutako neurriak***

- Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailarekin koordinatzeko mekanismoak ezartzea, derrigorrezko bigarren hezkuntza-sisteman



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

dauden gazteen lanbide-orientazioa eta informazioa sustatzeko, prestakuntza-aukeraketen ondoriozko lan-aurreikuspenei eta enplegarritasunari lotutako guztian bereziki. Horretarako, Euskal Enplegu Zerbitzuak (Lanbide) egin beharreko prospekzio-zereginak indartu behar dira, lan-merkatuak gazteei dagokienez dituen egungo eta etorkizuneko eskariei buruzko informazio eguneratua izateko.

- Prestakuntza (merkatuan berehala txertatzeko aukera ematen duten lanbide/okupazioei lotua) eta enpresetako praktikak konbinatuko dituzten neurriak sustatzea, baita enplegu/prestakuntzako programak ere, lortutako prestaketarekin eta gaitasunekin bat datorren enplegu bat lortzeko aukerak hobetzeko prestakuntza gehigarria behar duten gazte azpi-okupatuaren kasuan bereziki.

### **2.3 PRESTAKUNTZA URRIA DUTEN ETA KALITATE BAXUKO LANETAN DIHARDUTEN GAZTEEN ETORKIZUNEKO LAN AURREIKUSPENAK HOBETZEA**

Gaur egun lanean ari diren euskal gazteen ehuneko txiki samar, baina esanguratsu bat ez dago kualifikatuta, edo ez du behar bezalako prestakuntzarik, eta horrek oso zailtasun handia dakar egungo lan-egoera eta, bereziki, etorkizuneko lan-aurreikuspenak hobetzeko. Izan ere, gazte horientzat oso zaila da etorkizuneko lanbide-karrera hobetzeko aukera emango dieten prestakuntza-mailak eta hezkuntza-mailak hobetzea. Hori dela-eta, honako neurri hauek proposatzen ditu Enplegu Planak gazte horien arazoari irtenbidea emateko:



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### *Proposatutako neurriak*

- Enpresei prestakuntza-jarduerak egin nahi dituzten gazteak partzialki libera ditzaten laguntzeko neurriak ezartzeko aukera aztertzea.
- Gazte horiei zuzendutako prestakuntza-jardueren ordutegiak haien premietara egokituko direla bermatzea, ordutegi horiek prestakuntza jasotzeko oztopo izan ez daitezen.
- Gazteei lan-orientazioko zerbitzu bat eskaintzea, lan-merkatuak sortzen dituen aukeretara hurbiltzeko ibilbide baterako jarraibideak emateko. Horretarako, gazteen lan-sustapenerako lanbide-gaitasunak hobetuko dituzten prestakuntza-ekintzak aginduko zaizkie.

### **2.4 ALDI BEREAN IKASKETA FORMALAK ETA LAN JARDUERAK EGITEN DITUZTEN GAZTEEN KOPURUA GEHITZEA**

Gazteek (24 urtetik beherakoek bereziki) Euskadiko lan-merkatuan duten parte-hartzea urria da. Horrela, beraz, gazteen jarduera-tasak baxuak dira. Gazteen jarduera-tasak EAEkoak baino askoz handiagoak dituzten gure inguruko beste herrialde batzuetan eta, bereziki, Europa iparraldeko zenbait herrialdetan, gazteek prestakuntzako eta hezkuntzako zereginak eta lan-jarduerak egiten dituzte aldi berean. EAEko gazteen kasuan, berriz, ez da gauza bera gertatzen. Enplegu Plan honen bidez, gazteek ikasketak eta enplegua konbinatzeko joeraren aldeko hainbat tresna sortu nahi dira, era horretan jarduera-tasa igotzeko helburu orokorra lortzen laguntzeko.

### *Proposatutako neurriak*

- Lana eta prestakuntza-jarduerak konbinatzeko aukeraren inguruko kultura-aldaketa bultzatzea, enpresa-munduan zein gazteengan eta



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

haien familietan. Horretarako, komunikabide publikoetan enpresei zein hezkuntza-prozesuan sartuta dauden 18-24 urteko gazteei zuzendutako kanpainak egitea proposatzen da, lan-merkatu formalean txertatzeak eta, era horretan, aldi berean hezkuntza-jarduerak eta ordaindutako jarduera bat egiteak dakartzaten onurei buruzko kanpainak, hain zuzen ere.

- Enpresei pizgarri ekonomikoak ematea, aldi berean hezkuntzako eta prestakuntzako jarduerak eta ordaindutako lan bat egin nahi dituzten 18-25 urteko gazteak lanaldi partzialean kontratatzeagatik.
- Ikasten ari diren gazteak (“Lanbideren aurrebezeroak”) Euskal Enplegu Zerbitzura (Lanbide) erakartzeko aukera bultzatzea, gazteek erabili ohi dituzten hezkuntza-baliabideen, kultura-baliabideen eta aisia-baliabideen bitartez bereziki. Horretarako, Lanbidek gazteei ikasketekin jarraitzen duten bitartean enplegua bilatzeko prozesuetan eskain diezazkiekeen baliabide eta aukera guztiak erakutsi behar zaizkie.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

**3. ARDATZA.- ZAHARRENEN ENPLEGU AUKERAK  
GEHITZEA ETA, HORRETARAKO, HAIEN  
ENPLEGAGARRITASUNA BULTZATZEA**

*3.1 Langabe zaharrenei laguntzeko berariazko formulak erabiltzea*

40 urtetik gorako pertsona batentzat enplegu bat aurkitzea gazteentzat aurkitzea baino askoz zailagoa da. Era berean, prestakuntzan egindako inbertsioa gero eta txikiagoa da adinean gora egin ahala. Pertsona horien enplegagarritasunaren alde esku hartzeko beharra nabarmena da.

Gaur egun langile zaharrenei eskaintzen zaien prestakuntza ez dago haien ezaugarrietara egokitua eta, horren ondorioz, lortzen diren emaitzak beste adin-tarte batzuetan lortutakoak baino txarragoak izan ohi dira. Kontuan izan behar da langile zaharrenek jakintza teorikoak ikasteko duten ahalmena eta/edo prestasuna, astia, lanbide-helburuak eta esperientziak (positiboak zein negatiboak) ezin direla gazteek dituztenekin alderatu. Beraz, langile zaharrenei eskainitako prestakuntza haien erritmoetara, edukietara eta tresnetara egokitu behar da. Gai horretan sakonduta, garrantzi bereziko beste alderdi bat aipa daiteke, hots, teknologia berrietan beharrezkoa den prestakuntza. Izan ere, teknologia berriak ezinbesteko tresnak dira lan-merkatuan txertatzeko eta bertan irauteko.

Langile zaharrenen enplegagarritasuna handitzeaz kezkatutako Europako zenbait herrialdetan aplikatu den estrategia bat enplegu-zerbitzuak pertsona horiei laguntzeko egokitzea izan da.



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Talde horren inguruko beste eremu interesgarri bat enplegu-sorgune berrien prospekzioa da. Adibidez, zaharren zaintzaren esparruari lotutakoak azpimarra daitezke. Izan ere, zahartze demografikoak ikertu eta gauzatu beharreko enplegu-aukerak sortzen ditu.

### **3.1 LANGABE ZAHARRENEI LAGUNTZEKO BERARIAZKO FORMULAK ERABILTZEA**

#### ***Proposatutako neurriak***

- Luzaroko langabezian dauden adineko pertsonak kontratatzen dituzten enpresak saritzea. Kontrataziorako laguntzak talde horretako pertsonak kontratatzea bultzatzeko pizgarri onak dira.
- Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuan adineko pertsonen laguntzeko berariazko protokoloak diseinatzea. Lanpostura egokitzeko lehen fasean babestea eta aholkuak ematea oso interesgarria da.
- Lanbiden bitartekaritzaren unean adinagatiko diskriminazioa zuzentzeko mekanismoak garatzea.
- Adinekoen taldera bideratutako berariazko prestakuntzari buruzko azterketa egitea eta birziklatze pertsonalizatua planteatzea. Adinekoentzako prestakuntza-ekintzei lehentasuna ematea.
- Langabe zaharren analfabetismo digitalari aurre egitea.
- Talde horrentzako enpleguen eskaintza garatzeko enpresa-ekimenak sustatzea. Enpresen sorkuntza eta ekimen-jarduna bultzatzea.
- EAEn hainbat eskualde, sektore eta lan-aukeretako profiletan arrakastaz garatu diren esperientziak aztertzea, beste eskualde eta enpresa-sektoretan bideragarriak diren ere aztertuz; horrez gain, gune geografiko jakin batean lanik gabe dauden pertsona adintsuenak hautatzeko esperientzia piloturen bat garatzea, bete gabe dauden



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

enplegu-zokoetan —zein diren eta zein bolumen zein lanbide-  
motatakoak diren zehaztuta— pertsona horiek laneratzeko.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

**4. ARDATZA.- ADINA KUDEATZEKO POLITIKAK ETA ZAHARTZE AKTIBORAKO ESTRATEGIAK SUSTATZEA**

4.1 Adinari lotutako diskriminazioak eragiten dituzten eta enplegu-arloan adinekoak kaltetzen dituzten balio soziokulturalen aldaketa sustatzea

4.2 Adinaren kudeaketaren arloan praktika egokiak aztertzea eta ezartzea, eta adinaren kudeaketa aktiboa ahalbidetuko duten giza baliabideen politika integralak sustatzea

“Euskadiko lan-merkatuaren zahartze aktiboa” (Egailan 2006) azterlanak jasotzen duenez, zahartze demografikoko prozesu batean murgilduta gaude, eta prozesu horrek biztanleria potentzialki aktiboa murriztea eta zahartzea eragiten du, besteak beste.

Era berean, bizi-itxaropena (osasun-baldintza onetan) igo izanak aldatu egin du pentsio-sistemen oreka. Horren ondorioz, gero eta tirabira handiagoak sortu dira eta erronka ukaezina planteatu zaie administrazioei. Datozen urteetako pentsio-erregimenen oreka, gazteen jarduera-tasaren araberakoa ez ezik, 50 urtetik gorakoen jarduera-tasaren araberakoa ere izango da. Gure gizartearen hazkundera eta ongizatea ziurtatzeko, beharrezkoa da horiek lan-merkatuan parte hartzea.

2010. urterako 55-64 urteko biztanleen % 50eko enplegu-tasa lortzeko helburua planteatzen dute Europako jarraibideek. Euskadi zifra horretatik oso urrun dago. Alde batetik, talde hori lan-merkatutik kanpo ez geratzeko neurriak hartu behar ditu, eta, bestetik, biztanleria landuna gero eta zaharragoa izateak lan-baldintzei dagokienez dakartzan erronkei





### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

aurre egin behar die. Konpondu gabeko arazo hori ezin da gehiago alboratu.

Duela gutxi arte, langabezia-tasa handiak zeuden, eta horrek, zalantzarik gabe, gaia gerorako uztea eragin du. Gainera, segmentu zaharrenek lan-merkatua behar baino lehen uztera eta gazteak txertatzera bultzatu duten neurriak sustatu izan dira. Halaber, antolamendu-aldaketek, garapen teknologikoak eta industria-berregituratzeek lan-merkatua behar baino lehen uztera bultzatu dituzte langile zaharrenak. Ildo berean, soldaten igoeraren eta adinaren arteko lotura eta prestakuntza-ahalegin urriaren ondorioz gaitasunak galtzeko arriskua direla-eta, langile zaharrenek plantilletan irauteko aukera baztertzeko testuinguru bat sortu da.

Gaur egun, berriz, egoera oso bestelakoa da, eta adinaren kudeaketa gero eta garrantzi handiagoa hartzen ari da. Langile zaharrenak lanbide-ingurunean inplikatzearen eta balioztatzearen inguruko gaiari buruzko gogoeta egin behar da enpresetan eta administrazioetan. Sektore pribatuak eta publikoak talde horren lan-aurreikuspeni erantzuteko beharrezkoak diren baldintzei buruzko eztabaida egin beharko lukete, lehiakortasunari eta eraginkortasunari lotutako helburuak kontuan hartuta. Epe luzera, enpleguari eta enpresa-kudeaketari lotutako politikak biztanleria aktiboaren adin-egituran gertatutako aldaketak kontuan hartzen ez baditu, kaltegarria izan daiteke produktibitateko eta hazkunderako. Nolanahi ere, zahartzeak planteatzen duen gizarte-erronkari arrakastaz aurre egitea zaila izango da gizarte-eragileak, enpresak eta soldatapeko pertsonak inplikatzen ez badira.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### **4.1 ADINARI LOTUTAKO DISKRIMINAZIOAK ERAGITEN DITUZTEN ETA ENPLEGU-ARLOAN ADINEKOAK KALTETZEN DITUZTEN BALIO SOZIOKULTURALEN ALDAKETA SUSTATZEA**

#### ***Proposatutako neurriak***

- 50 urtetik gorako langileen egoeraren, nahien, lan-baldintzen, prestakuntza-premien eta abarren inguruko diagnostikoa egitea. Ikerketa kuantitatibo zein kualitatiboaren barruan, adin-tarteen araberrako giza taldeei begira zehaztutako honako esparruak sartuko lirateke:
  - Ahalmenak eta gaitasunak. Egoeraren diagnosis.
  - Soldata-ordainsariak eta bestelako lan-baldintzak.
  - Adinari egokitutako prestakuntza.
  - Lanpostuetako segurtasun- eta ergonomia-baldintzak.
  - Lan-mertakuko sarreren eta irteeren saldo kuantitatibo zein kualitatiboak, ahal den neurrian adin legalean izandako irteerak eta alde zurreko erretiroak zehaztuz.
- Funtsean enpresen giza baliabideen zuzendaritzei zuzendutako kontzientziazio-estrategiak ezartzea eta haiek sentsibilizatzea, adinekoek enplegua lortzeko eta bertan irauteko aukeraren inguruan agertzen dituzten jarrerak eta dituzten pertzepzioak alda ditzaten.
- Nagusi den gizarte-pentsamoldea aldatzeko komunikazio-kanpainak garatzea, eta jendeari –oro har– langile zaharren esperientziak dakartzan onuren berri ematea.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

- Lanpostuko prestakuntzaren, ikerketaren, berrikuntzaren eta helduen prestakuntzaren arloetako funtsezko eragileak mobilizatzea eta adinaren kudeaketako *expertise* sareak sustatzea.

### **4.2 ADINAREN KUDEAKETAREN ARLOAN PRAKTIKA EGOKIAK AZTERTZEA ETA EZARTZEA, ETA ADINAREN KUDEAKETA AKTIBOA AHALBIDETUKO DUTEN GIZA BALIABIDEEN POLITIKA INTEGRALAK SUSTATZEA**

#### ***Proposatutako neurriak***

- Enpresetan adina kudeatzeko planen garapena babestea eta zabaltzea. Plan horiek lan-ingurunea langile zaharrenen premietara egokitzeko eta malgutzeko neurriak landuko dituzte (ordutegiak eta lanaldia, laneko segurtasuna eta higieena, lanerako laguntza teknologikoak eta abar).
- Gizarte-eragileekin adinaren kudeaketaren gaiari –eta horrek prestakuntzaren, enpresetako gaitasunen balioespenaren, sektoreen barruko eta sektoreen arteko mugikortasunaren eta abarren arloan dakarrenari– buruz gogoeta egiteko esparru bat sortzea.
- Etengabeko prestakuntzaren eremuko koordinazioa sistematizatzea, etengabeko ikaskuntza bultzatzeko (ETEetan bereziki).
- Hainbat eremutan (hala nola langileen kontratazioan, enpresako prestakuntzan, esperientziaren eta jakintzen kudeaketan, lanaren antolamenduan eta abar), adinekoen taldeari lotutako praktika egokien elkartrukea indartzea, zabaltzea eta balioa ematea.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

**5. ARDATZA.- IMMIGRANTEEI LAN-MERKATURA SARTZEN LAGUTNZEA**

5.1	SEKTORE KUALIFIKATUAK POLITIKA AKTIBOA	ESTRATEGIKOETARAKO ERAKARRIKO DITUEN	PERTSONA IMMIGRAZIO
5.2	LANPOSTUEN PRESTAKUNTZA BALDINTZEN ETA ETORKINEN GAITASUNEN ARTEKO OREKA OPTIMIZATZERA BIDERATUTAKO FORMULAK SAKONTZEA		
5.3	ENPLEGU-POLITIKA AKTIBOEN BARRUAN IMMIGRANTEEN BERARIAZKO BEHARREI ERANTZUNA EMATEA HELBURU DUTEN NEURRIAK APLIKATZEA		

Etorkinek EAera etortzeko duten motibazio nagusia lan-merkatuan txertatzea da. Enpleguaren garrantzia funtsezkoa da. Izan ere, laneratzea da etorkinen normalizaziorako oinarria eta zutabea.

Etorkin horien ezaugarrietako bat gaztetasuna da; etorkinen % 80 baino gehiago 45 urtetik beherakoa da eta, beraz, lan-adinean dago.

Immigrazioko II. Euskal Planaren arabera, 2006ko urtarrilaren 1ean atzerriko 84.000 etorkin inguru zeuden EAEn erroldatuta. Horien artean, % 70 inguru erregularizatuta zegoen, eta gainerako % 30 erregularizatu gabe.

2005eko aparteko erregularizazio-prozesuaren ondorioz, egoitza-txartela zuten atzeritarren kopurua % 54 igo zen EAEn, batez beste. Prozesu horren ondoren, Atzeritarrei buruzko Legea garatzen duen Araudiak (abenduaren 30eko 2393/2004 Errege Dekretuak), erregularizazio-formulen artean, sustraitze-arrazoiak txertatu zituen.



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Alde batetik, “lan-sustraitze” izenekoa dago (45.2 a eta 46.2 b artikulua). Honako baldintza hauek betetzen dituztela egiazta dezaketen atzerritarrei aplikatzen zaie:

- Espainian gutxienez bi urtez segidan bizi izana.
- Gutxienez urtebeteko iraupena izan duten lan-harremanak egiaztatu izana, horiek aintzat hartzen dituen ebazpen judicial bidez edo horiek egiaztatzen dituen Lan eta Gizarte Segurantzza Ikuskatzailtzaren arau-hauste aktaren administrazio-ebazpen berreslearen bidez.
- Espainian, jatorrizko herrialdean edo aurretik bizi izandako herrialdean zigor-aurrekaririk ez izatea.

Edonola ere, honako kasu hauek ere normalizazioa lortzeko sustraitze-arrazoi gisa hartzen ditu kontuan Errege Dekretuak (45 2 b artikulua):

- Espainian gutxienez hiru urtez segidan bizi izana.
- Espainian eta jatorrizko herrialdean zigor-aurrekaririk ez izatea.
- Eskaera egiten den unean, langileak eta enpresaburuak sinatutako lan-kontratu bat izatea (urtebetekoa gutxienez), eta
- Beste atzerritar egoiliar batzuekiko familia-loturak egiaztatzea, edo ohiko bizilekuko Udalak emanda gizarteratuta dagoela egiaztatzen duen txosten bat aurkeztea.

Urtebeterako sinatutako lan-kontratu bat izateko eskakizuna betetzea ez da beti erraza, baina garbi dago erregularizazio-prozesua baldintza horren mende dagoela.

Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioaren otsailaren 22ko 3698/2006 Aginduak, Europar Batasunetik kanpoko langile atzerritarrak enplegu-



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

zerbitzu publikoetan eta enplegu agentzietan inskribatzeari buruzkoak, lan egiteko eta bitartekotzarako baimenen arteko bereizketa egiten du estreinakoz. Horri esker, lan-egiteko baimenik ez zutelako enplegu-eskaintza bat lortzerik ez zuten immigrante askok muga gutxiago dituzte egun horretarako.

Laneratzeari lotutako beste kezka bat prestakuntzak eta titulazioak egiaztatu beharraren ingurukoa da.

Gauza jakina da etorkinak prestakuntza baxua eskatzen duten sektoreetan biltzen direla. Zenbaitetan, etorkinek ez dute prestakuntzarik, baina beste batzuetan ez da gauza bera gertatzen. Batzuek badute benetako lanbide-prestakuntza bat, baina titulazio akademikoa ofizialki onartuta ez dutenez gero, ez dute aukerarik sektore kualifikatuagoetako lanpostuak, hobeto ordainduak, lan-baldintza hobekak dituztenak eta kontratazio-baldintzei dagokienez gehiago exijitzen dutenak lortzeko.

Horri lotuta, homologazio akademikoa Estatuaren eskumena dela onartzen bada ere, langile kualifikatuen eskakizunik handieneko sektoreetan (industria-sektorean, adibidez) zeregin jakin bat garatzeko abileziak eta trebetasunak aintzat hartzea bultzatu beharreko estrategia da. Italian badira aurrekariak. Bertan, hitzarmenak egin dira toki mailako ospea duten LHko institutu jakin batzuekin, eta hitzarmen horiek atzerritarren trebetasunak eta prestakuntzak egiaztatzea dute helburu bakar, lan jakin batzuk lortu ahal izan ditzaten. Aitorpen horrek ez du baliorik mundu akademikoan, bai, ordea, lan-merkatuan.

Etorkinen gaitasunak optimizatzeko, beharrezkotzat hartzen da lanera bideratutako etengabeko prestakuntzako ikastaroetan parte hartzeko aukera ematea. Sektoreen ikuspegitik, esparru horrek bereziki metalaren



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

eta eraikuntzaren sektoreak hartzen ditu eraginpean (eta, ziur aski, mendeko pertsonentzako laguntzaren sektorea ere bai); prozesuen ikuspegitik, berriz, tokiko produkzio-sistemaren sistema teknologikoetara eta antolamendu-sistemetara behar bezala egokitzeko zereginetan sakondu beharra dago.

Laneratzeko prozesurako, beraz, alde batetik, atzerritarrek laneratzearen arloan dauden zerbitzuak eta prestazioak, eta eskuragarri dituzten erakundeak, baliabideak, programak eta abar ezagutu behar dituzte. Horiek guztiek honako alderdi hauek biltzen dituzte: orientazioa eta informazioa, prestakuntza-ikastaroak, laneko arriskuen prebentzioari buruzko araudiak, laneko osasuna eta segurtasuna, lan-ikuskapena, errespetua eta diskriminaziorik eza oinarri dituzten elkarbizitza-arauak lantokietan eta abar.

Bestetik, immigrazioaren ikuspegia sartu behar da zerbitzuen, erakundeen eta baliabideen sarean, etorkinen berariazko premietarako egokitze zuzena berma dadin.

Hori dela-eta, unibertsaltasunaren, orokortasunaren eta abarren espirituari eutsiz talde bakoitzaren kultura-berezitasunak kontuan hartuko dituzten zerbitzuak eta baliabideak egokitzeko formulak sustatu behar direla adierazten du II. Immigrazio Planak etorkizuneko erronka gisa.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### **5.1 SEKTORE ESTRATEGIKOETARAKO PERTSONA KUALIFIKATUAK ERAKARRIKO DITUEN IMMIGRAZIO POLITIKA AKTIBOA BULTZATZEA**

#### **Proposatutako neurriak**

- Enpresekin, zentro teknologikoekin, ikerketa-zentroekin, Unibertsitatearekin eta abarrekin lankidetzan, EAera etorkin kualifikatuak erakartzeko formulak sustatzea, sektore estrategikoetan eta/edo balio erantsi handiko lanpostuetan jardun dezaten.
- Euskadiko garapen sozioekonomikorako sektore estrategikoetan profesional kualifikatuei dagokienez dauden premiak aurreratzeko azterlan prospektiboak bultzatzea (Lan Merkatuaren Behatokia).

### **5.2 LANPOSTUEN PRESTAKUNTZA BALDINTZEN ETA ETORKINEN GAITASUNEN ARTEKO OREKA OPTIMIZATZERA BIDERATUTAKO FORMULAK SAKONTZEA**

#### **Proposatutako neurriak**

- Langile etorkinengan EAEn gaitasunak aintzat hartzera bideratuta dauden prozeduretan parte hartzeko aukera sustatzea (Euskadiko Lanbide Prestakuntzen Sistema).
- Jadanik daudenak osatuko dituzten baliabide berriak zehaztea, immigranteek dituzten lan-gaitasunak enpresetan ezagutu ahal izan daitezen.
- Euskadiko lanbide-prestakuntzak aintzat hartzeko sistemara jotzeko aukera emango duen prestakuntza-eskaintza sortzea.





## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

- Arlo horretako esperientzia interesgarriak eta praktika egokiak aztertzea.

### **5.3 ENPLEGU-POLITIKA AKTIBOEN BARRUAN IMMIGRANTEEN BERARIAZKO BEHARREI ERANTZUNA EMATEA HELBURU DUTEN NEURRIAK APLIKATZEA**

#### ***Proposatutako neurriak***

- Etorkinek orientazioko, prestakuntzako eta praktiketako zerbitzuak eta ekintzak baliatzeko aukera erraztea, edukien (materialen eta metodologiaren egokitzea) zein hizkuntzaren ulermenaren ikuspegitik.
- Enplegurako prestakuntza eta lan-praktikak konbinatuko dituzten neurriak sustatzea.
- Lanbideko profesionalekin etorkinen berezitasunen inguruko sentsibilizazio-ekintzak egitea.
- Etorkinek Lanbideren prestakuntza-baliabideetan eta zerbitzuetan duten parte-hartzea handitzea.
- Etorkinek Lanbideri buruz duten ezagutza hobetzea (zerbitzu hori badagoela, haren egitura, funtzioak, sartzeko baldintzak eta abar).
- Jarduera-sektoreek (arrantzaren, metalaren, eraikuntzaren, mendeko pertsonentzako laguntzaren eta abarren sektoreek) laneratzeko eskaintzen dituzten aukerei eta lan-merkatuko bitartekaritza-baldintzei buruzko ezagutza hobetzea, eta etorkinen erakundeen eta enpresaburuen artean zabaltzea.
- Autoenplegua eta enpresen sorkuntza (gizarte-ekonomiako enpresena bereziki) sustatzeko baliabide eta zerbitzu orokorrak eta toki mailakoak zabaltzea.



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- Lan-inguruneari, produkzio-sistemei, teknologia berriei, laneko segurtasunari, hizkuntza-alderdiei eta abarri buruzko ezagutzaren bidez lan-ingurunera hobeto egokitzeko aukera ziurtatuko duen lanaren aurreko prestakuntza-modulu bat zehaztea.
- Tratu- eta aukera-berdinatasunari eta diskriminaziorik ezari buruzko informazio eta prestakuntza orokorra ematea.
- Sentikortze- eta informazio-ekintzak gauzatzea enpresetan, immigranteak kontratatzekeo administrazio-izapideen eragina murrizteko.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

**6. ARDATZA.- ENPLEGUAREN KALITATEA SUSTATZEA ETA  
EZKUTUKO EKONOMIA TXIKIAGOTZEA**

- 6.1 *Enpleguaren egonkortasuna eta kalitatea sustatzea, emakumeen, gazteen eta etorkinen kasuan bereziki*
- 6.2 *Ezkutuko enpleguen kopurua murrizteko sentsibilizazioko eta informazioko ekintzak egitea*

Lanaren kalitatearen gaia gero eta garrantzi handiagoa hartzen ari da gure Europako inguruneko enplegu-politikan. Euskadin, kezka nagusietako bat da, eta, aldi berean, erronka saihestezina. Gaiaren garrantzia nabaria da Enpleguari buruzko Euskal Legearen Aurreproiektuan. Bertan, enpleguaren kalitatea eta egonkortasuna indar-ideia garrantzitsuenetako bat da.

Azken urteotan, langabeziak behera egin du nabarmen, eta horrek, jakina, eragin handia izan du kalitateari eman zaion gero eta garrantzi handiagoan. Langabezia-tasak handiak izan diren aldietan, logikoa den bezala, enpleguen kantitateak kalitateak baino garrantzi handiagoa izan du.

“Enpleguaren kalitate” kontzeptuak askotariko dimentsioak ditu, eta lau multzo handitan bereiz daitezke: 1) enpleguaren eta lanbide-ibilbideen segurtasuna eta babesa (eta, horren barruan, oso alderdi garrantzitsuak, hala nola behin-behinekotasuna, diru-sarrerak edo gizarte-babesa); 2) laneko osasuna eta segurtasuna, 3) gaitasunen garapena, eta 4) lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzea.



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Lan-merkatuaren diagnostikoan azaldu bezala, EAEko emaitzak txarrak direla uzten dute agerian enpleguaren kalitateari lotutako adierazleek. Bereziki azpimarratu beharrekoak dira behin-behinekotasunaren tasa handiak, gaizki ordaindutako enpleguen proportzio kezkarria eta ezbehar-kopuru handia.

Behin-behinekotasunaren tasa handiei dagokienez, azken urteotan izandako egoera-aldaketa handia gorabehera tasa horiek oraindik hain handiak izatea oso deigarria da. Behin-behinekotasuna ziklo ekonomiko negatibo batean sortu eta zabaldu zen; langabezia oso handia zen, lan-esparrua egungoa baino zurrunagoa, eta irazpenen kostuak handiagoak. Gaur egungo errealitatearen ezaugarriak, berriz, oso bestelakoak dira eta behin-behinekotasunaren portaeran ere aldaketak gerta zitezkeela pentsa daiteke. Datuek, ordea, ez dute hori erakusten. Horren arrazoi gisa, inertziako portaera eta enpleguaren egonkortasunaren, kalitatearen eta produktibitatearen arteko erlazioaren inguruko kontzientzia urria aipatzen dira. Hala ere, egoera demografiko berria kontuan hartuta (biztanleria potentzialki aktiboaren kopuruak behera egin du nabarmen), inertziako portaera horrek aldatu egin beharko luke. Pixkanaka, langileak erakartzeko eta horiei eusteko funtsezko alderdi bihurtuko da enpleguaren kalitatea.

Kalitateko enplegurantz aurrera egiteko garatu beharreko jardunei dagokienez, adierazi beharra dago tamalez eskumenik eskualdatu ez izana dela oztoporik handiena estrategia integrala eta eraginkorra ezartzeko, horrek erabat mugatzen baitu euskal administrazioaren jarduteko ahalmena. Horrela bada, kalitateak arlo erabakigarri batzuetan lan egitea eskatzen du, baina egungo markoak ez du horietan eragiteko aukerarik ematen: kontratuak, txandatzea, ordutegiak, legez kanpoko lana, soldata-diskriminazioa, immigrazio-politika... Egungo errealitateak



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

galarazten digu arlo horietan esku-hartze handiagoak autonomiaz gauzatzea.

Abian jar daitezkeen tresnak urriak badira ere, euskal administrazioak hainbat ekimen garatu ditu enpleguaren kalitatea hobetzeko. Horietako bat, bereziki aipagarria, enpleguaren kalitatea hobetzeko eginkizuna duen Laneko Osasun eta Segurtasun Plana berriz formulatzean eta gauzatzean datza. Politika aktiboen ikuspuntutik, eta adibide batzuk ematearren, kontratu egonkorak formalizatzeko emandako laguntza ekonomikoak eta ezkutuko ekonomia txikiagotzeko ekimenen sustapena aipa daitezke (adibidez, mendeko pertsonak zaintzen dituzten langileei dagozkien Gizarte Segurantzarako kotizazioak ordaintzea). Berriz ere azpimarratu beharra dago nagusiki emakumeak, gazteak eta etorkinak eraginpean hartzen dituzten ezkutuko ekonomiako praktikak desagerrarazteak duen garrantzia. Praktika horien ondorioek dimentsio bikoitza dute: soziala (gizarte-babesik eza) eta ekonomikoa (zerga-iruzurra).

Bestalde, enpleguaren kalitatea hobetzeko helburua berez onuragarria izateaz gain, jarduera-tasak eta enplegu-tasak gehitzeko helburu estrategikoa lortzen laguntzen du. Gaur egun, gauza jakina da eskainitako enpleguen kalitate txarrak enplegua bilatzeko eta lortzeko gogoia kentzen diela biztanle talde esanguratsu batzuei. Biztanle horiek lan-merkatutik kanpo geratzen dira beren borondatez, lor dezaketen enpleguaren baldintzak ez baitira batere erakargarriak.

Edonola ere, eta sarrera labur honekin amaitzeko, azpimarratu beharra dago kalitatearen arloan helburu garrantzitsuak lor daitezkeela gizarte-eragileekin koordinatuta jardunez gero, horiek funtsezko zeregina bete baitezakete esparru horretan. Enpleguaren kalitateak eragile sozial, politiko eta ekonomiko guztiak bilduko dituen alderdia izan behar du.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### **6.1 ENPLEGUAREN EGONKORTASUNA ETA KALITATEA SUSTATZEA, EMAKUMEEN, GAZTEEN ETA ETORKINEN KASUAN BEREZIKI**

#### ***Proposatutako neurriak***

- Langileen lan-baldintzak hobetzeko praktika egokiak identifikatzea negoziazio kolektiboaren eremuan (kontratu-harremanen hobekuntzei, prestakuntza jasotzeko aukerari, sustatzeko eta mailaz igotzeko politikei eta abarri dagokienez bereziki), eta praktika egoki horiek EAeko produkzio-sarean eta sindikatu-sarean barreiatzea, beste enpresa eta sektore batzuetan kultura-aldaketako antzeko prozesuak bultzatu ahal izan daitezen.
- Ezkutuko ekonomiaren eremuan produkzio-jarduerak egiten dituzten eta arriskurik handiena duten taldeetan enpresa formalak eratzeko aukera sustatzeko formulak aztertzea, eta enpleguaren egonkortasuna bultzatzea.
- Enpresetan kontratazioari lotutako praktika irregularrak ikuskatzeko eta kontrolatzeko mekanismoak hobetu daitezen eskatzea, eta lan-baldintza txarreatik bereziki identifikatutako jarduera-sektoreetan eta jarduera-adarretan kontrola areagotzea.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### **6.2 EZKUTUKO ENPLEGUEN KOPURUA MURRIZTEKO SENTSIBILIZAZIOKO ETA INFORMAZIOKO EKINTZAK EGITEA**

#### ***Proposatutako neurriak***

- Ezkutuko ekonomiako praktikak egiteak gizartean zein negozioetan dituen ondorio negatiboen inguruan enpresaburuak sentibilizatzeko kanpainak sustatzea.
- Ezkutuko ekonomiako praktikak egiten dituzten pertsonen zuzendutako informazio-kanpainak sustatzea, jarduera horiek epe ertainera eta luzera dakartzaten arriskuen inguruan, gizarte-eskubideen eta gizarte-onuren sorkuntzarik ezari dagokionez bereziki.
- Langile Autonomoaren Estatutu berriak eskaintzen dituen aukerak aztertzea eta zabaltzea.
- EAEko ezkutuko ekonomiari buruzko informazioa gehitzea, batez ere ezkutuko praktika horiek emakumeengan, gazteengan eta etorkinengan duten eraginari dagokionez, baita problematika horrek bereziki eraginpean hartutako jarduera-sektoreetan, jarduera-adarretan eta eremu geografikoetan duten eraginari dagokionez ere.



**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

**7 EUSKAL HERRITARRENGAN JARDUERA EKINTZAILEA  
SUSTATZEA**

7.1 *Euskal herritarrengan ekimen-jarduna eta, bereziki, autoenplegua eta gizarte-ekonomiako ekimen berriak sustatzea, talde jakin batzuetarako lan-alternatiba gisa*

7.2 *Jendea babesteko zerbitzuen sektorearen garapena kalitateari eta profesionalizazioari lotutako parametroekin sustatzea, gizarte-ekonomiaren eremuan bereziki*

**7.1 EUSKAL HERRITARRENGAN EKIMEN JARDUNA ETA,  
BEREZIKI, AUTOENPLEGUA ETA GIZARTE  
EKONOMIAKO EKIMEN BERRIAK SUSTATZEA, TALDE  
JAKIN BATZUETARAKO LAN ALTERNATIBA GISA**

EAEko jarduera ekintzailearen tasa, oro har, Estatuko batez bestekoa baino txikiagoa eta ingurune geografiko hurbileko beste herrialde batzuetako baino askoz txikiagoa da. Ildo horretan, Enplegu Plan honek hainbat neurri planteatzen ditu euskal herritarrengan eta, bereziki, talde jakin batzuetan jarduera ekintzailea handiagotzeko.

***Proposatutako neurriak***

- Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak gaur egun EAEko hainbat eskumen-eremutan egiten diren ekimen-jardunerako prestakuntzako eta aholkularitzako jardueri lotutako irizpide eta eduki komunak garatzea, txikitatik eta lan-bizitza osoan ekimen-jardunerako gaitasunen garapena sustatzeko.





---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- Talde jakin batzuetan autoenplegua eta gizarte-ekonomiako ekimen berriak sustatzea, pertsona horien artean enpresa-idea bat arrakastaz gauzatu nahi dutenei zuzendutako zuzeneko laguntza ekonomikoen bidez.
- Eusko Jaurlaritzaren Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak babestutako enpresa-ekimen berriek denboran izan duten garapenari buruz eskuragarri dagoen informazioa gehitzea, neurriak izan duen arrakastari (hots, babestutako enpresa berrien iraupenaren arabera neurtutako arrakastari) eta etorkizunerako berriz bideratzeko izan ditzakeen premiei buruz dagoen informazioa hobetzeko.
- Erakundeen arteko koordinazioa, eta ekimen-jardunaren sustapenean eta enpresa-ekimen berrietan inplikaturik dauden administrazioen arteko eskumen-banaketa garbia areagotzea (Eusko Jaurlaritzatik kanpo zein Eusko Jaurlaritzaren barruan dauden administrazioei dagokienez).

### **7.2 JENDEA BABESTEKO ZERBITZUEN SEKTOREAREN GARAPENA KALITATEARI ETA PROFESIONALIZAZIOARI LOTUTAKO PARAMETROEKIN SUSTATZEA, GIZARTE-EKONOMIAREN EREMUAN BEREZIKI**

EAEn, zerbitzu pertsonalen sektorea ez dago behar bezala garatuta, eta, askotan, ezkutuko ekonomian eta informaltasunean dihardu. Hala ere, onartu beharra dago gora doan sektore horrek gure ekonomian ahalmen ikaragarriak dituela enplegu-sorgune gisa.



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

### ***Proposatutako neurriak***

- Beste erakunde publiko eskudun batzuekin batera, jendea babesteko zerbitzuen sare formal pribatu baten garapen egituratua bultzatzea eta gidatzea, esparru horretan dauden enplegu-aukera handiak baliatzeko. Sare hori ahal bada autoenpleguaren bidez bultzatzea proposatzen da, gizarte-ekonomiaren eremuan bereziki. Sustapen hori EAEn duden esperientzien eta ekimenen azterketan oinarrituko dira.
- Lanbide zerbitzuak zerbitzu pertsonalen sare pribatu hori gara dezaketen langileen beharrezko lanbide-prestakuntzan betetzen duen zeregina indartzea. Prestakuntzaren barruan enpresen sustapenaren eta kudeaketaren arloetako prestakuntza sartu beharko da.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

**8. ARDATZA.- ENPLEGU POLITIKEN PREBENTZIO  
IZAERA INDARTZEA, ETA ENPRESEN  
DESLOKALIZAZIOEN ETA BERREGITURATZEEN  
ERAGIN NEGATIBOA TXIKIAGOTZEA**

8.1 *Enpresen deslokalizazioen eta/edo berregituratzeen kasuan, eragileen arteko lankidetzeta eta neurrien bateratzea bultzatzea*

8.2 *Deslokalizazioko eta/edo berregituratzeko prozesuek eraginpean hartutako pertsonen laguntzeko berariazko tresnak garatzea*

Enpresen deslokalizazioaren fenomenoaren benetako erronka da Europako egungo gizarteentzat, eta gero eta arreta handiagoa jartzea eta esku hartzea eskatzen die administrazioei.

Enpresen deslokalizazioak oso ondorio larriak ditu eraginpean hartutako pertsonentzat eta lurraldeentzat. Izan ere, enpleguen zuzeneko galeraz gain, elkarren segidako ondorioak, gizarte-kohesioaren narriadura, eskariaren murriztapena, gizarte-kargen gehikuntza eta abar eragin ditzake.

Gure inguruko herrialdeetan problematika horri erantzuten dioten politiken barruan, aurrea hartzeko eta laguntzeko, berrikuntza eta garapena sustatzeko eta jardun-esparruak koordinatzeko neurriak hartzen ari dira, nahi diren sinergiak lortzeko.

Bestalde, horrelako prozesuek eraginpean hartutako pertsonen arretarako eta laguntzarako berariazko prozedurak behar dituzte, enpleguaren galera zer zirkunstantzian (adina, espezializazioa eta abar) gertatzen den kontuan hartuko duten prozedurak, hain zuzen ere.



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Zehazki, autoenplegua eta enpresa berrien sorkuntza sustatzen duten alternatibak bereziki bultzatu behar dira.

Enplegu Sailak jarduera epe jakin batean ez deslokalizatzeko eskakizuna erantsiko du prestakuntza eta enpleguaren arloko laguntzei eta diru-laguntzei buruzko arau guztietan.

### **8.1 ENPRESEN DESLOKALIZAZIOEN ETA/EDO BERREGITURATZEEN KASUAN, ERAGILEEN ARTEKO LANKIDETZA ETA NEURRIEN BATERATZEA BULTZATZEA**

#### ***Proposatutako neurriak***

- Problematika horri aurre egiteko, erakundeen arteko jardun-protokolo baten definizioa sustatzea. Protokolo horrek inplikaturako eragile guztiak konprometitu eta mobilizatuko ditu, eta ahalik eta bizkortasun handienarekin jarduteko aukera emango du, zailtasunak arintzeko laguntza-tresna guztiak abian jarritz.
- Gizarte-elkarrizketaren testuinguruan, gizarte-eragileekin batera berregituratzeen gaiari buruzko gogoeta egitea eta arriskurik handieneko sektoreak identifikatzea.
- Langileen moldagarritasunerako neurriak ezartzea eta aldaketaren aldeko jarrerak bultzatzea.
- Deslokalizatutako edo berregituratutako enpresek bereziki eraginpean hartutako eremuetan ekimen-jarduna sustatzea, deslokalizatzen zailagoak diren merkatuetan lanpostuak sortzearen bidez enpleguen galerak konpentsatzeko.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### **8.2 DESLOKALIZAZIOKO ETA/EDO BERREGITURATZEKO PROZESUEK ERAGINPEAN HARTUTAKO PERTSONEI LAGUNTZEKO BERARIAZKO TRESNAK GARATZEA**

#### ***Proposatutako neurriak***

- Lanbiden, berregituratze-prozesuek eraginpean hartutako pertsonen laguntzeko berariazko protokolo bat garatzea.
- Norberaren konturako lana eta negozio berrien sorkuntza bultzatzea, enplegu berriak sortzeko eta berregituratzearen ondorioei aurre egiteko bide gisa.
- Enpresen birmoldaketen, berregituratzeen edo deslokalizazioen ondoriozko enplegu-erregulazioek eraginda enpresetan soberan geratu diren pertsonen kontratazioa bultzatzea, pertsona horiei beste lanpostu bat ematea sustatzen duten erakundeei eta enpresa kontratugileei laguntzak ematearen bidez.



Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

**9. ARDATZA.- ENPLEGU POLITIKAREN HELBURUAK  
LORTZEKO FUNTSEZKOAK DIREN ESPARRUETAN  
KOORDINATZEKO EKINTZAK/PROTOKOLOAK  
SUSTATZEA**

9.1 Oinarrizko gizarte-zerbitzuen eta Lanbideren orientazio-zerbitzuen arteko lankidetzaren protokoloaren aplikazioa sendotzea eta zabaltzea, koordinazio-tresna egonkorra izan dadin

9.2 Enpleguari hertsiki lotutako eremuetan esku hartzen duten beste eragile batzuekin koordinatzeko formulak aztertzea

Enplegu-politikaren eta beste gizarte-politika batzuen eraginkortasunaren giltza ezartzen diren elkarreragin-neurrien arrakastan datza, gero eta neurri handiagoan gainera.

Lankidetzaren eremurik garbienenetako bat oinarrizko gizarte-zerbitzuek eta enplegu-zerbitzuek osatzen dutena da. Eremu horretan, bi gizarte-baliabide horien arteko engranaje zuzena ziurtatu nahi da, eta pertsonen zerbitzu batetik bestera arin ibiltzeko aukera ematen zaie, etenik eta konpartimentu estankorik gabeko sare edo arreta-ibilbide batean.

Dagoeneko bada lankidetzaren protokolo bat Lanbide zerbitzuaren sareko orientazio-zerbitzuen eta oinarrizko gizarte-zerbitzuen artean. Protokolo horrek agerian uzten du baterako lana egiteko beharra. Bi politika horien koordinazioaren ikuspuntutik, oinarrizko errenta jasotzen duten, eta adinagatik eta osasun-baldintzengatik a priori lan-merkatuan txertatzeko egoeran dauden pertsonen osatzen dute lehentasunezko arreta-esparrua.



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Horrela, beraz, ekintzak talde horretara bideratu behar dira, haien problematikak eskatzen dituen gizarte-aktibazioko eta/edo lan-aktibazioko programak aplikatu dakizkien.

Biztanleriaren zahartze gogorraren eta gizarte-babeseko sisteman sortutako tirabira handien aurrean, alde batetik lan-merkatuan herritar gehiago txertatzeko neurri guztiak jarri behar dira abian, eta, bestetik, gizarteak zuzen eta zorrotz jokatu behar du gizarte-prestazioak gehien behar dituztenei emateko.

Gizarte-prestazioek ordaindutako lana bilatzeko gogoia ez kentzea kezka handia da gure inguruko errealitate guztietan.

Gizarte-esparruan kokatuta dauden eta enplegu-esparruan zuzenean txertatzen edo uztartzen diren programak edo tresnak honako hauek dira: Auzolan, laneratze-enpresak eta enplegurako pizgarriak. Tresna horiek Lanbideren orientazio-zerbitzuaren esku dauden baliabideen artean txertatu behar dira.

Dena dela, aurreko ardatzetan islatuta geratu denez, badira beste lankidetzar-erlato batzuk 2007-2010eko Enplegu Planeari arreta bereziaren xede izan behar dutenak: etengabeko prestakuntza, lan-ikuskapena, enpresetako praktikak, adinaren kudeaketa, sustapen ekonomikoa eta abar.



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

### **9.1 OINARRIZKO GIZARTE ZERBITZUEN ETA LANBIDEREN ORIENTAZIO ZERBITZUEN ARTEKO LANKIDETZA PROTOKOLOAREN APLIKAZIOA SENDOTZEA ETA ZABALTZEA**

#### ***Proposatutako neurriak***

- Oinarrizko gizarte-zerbitzuen eta Lanbideren orientazio-zerbitzuen arteko koordinazio-protokoloaren aplikazioa sistematizatzea eta zabaltzea eta, protokolo hori betetzeko, oinarrizko gizarte-zerbitzuek Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailak gizarteratze-arloan ematen dituen laguntza ekonomikoak jasotzeko aukera izatea.
- Protokoloaren etengabeko jarraipena egiten dela eta ebaluazioaren ondoriozko bidezko neurri zuzentzaileak hartzen direla zaintzea.
- Lankidetza-protokoloaren esparruaren barruan, eta Auzolan programari eta laneratze-enpresei dagokienez, gizarte-orientazioaz arduratutako pertsonen eta Lanbideko orientatzaileen arteko baterako diagnostikoaren formula indartzea, programaren eraginkortasuna maximizatzeke.
- Oinarrizko errenta jasotzen duten, eta adinagatik eta osasun-baldintzengatik a priori lan-merkatuan txertatzeko egoeran dauden eta, beraz, koordinazioaren ikuspuntutik lehentasunezko arreta-esparrua osatzen duten pertsonen enplegua bilatzeko duten prestasuna areagotzeko aktibazio-prozesuak eta motibazio-prozesuak aplikatzeko beharra aztertzea.
- Oinarrizko errenta jasotzen duen pertsonarengan gizarte-orientazioa eta/edo lan-orientazioa jasotzeko interesa piztuko duten neurri eraginkorrak ezartzeko aukera aztertzea.





### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- Esku-hartzearen xede diren pertsonen artean gizarte-laguntza (enplegu/prestakuntzako programak barne) jasotzen denbora gehien daramatenekin laneratze-ekintza indartuak garatzearen bidez kotasuna aztertzea.
- Gizarte-esparrua eta enplegu-esparrua lotzen dituzten programen kostuari eta eraginkortasunari buruzko baterako eta etengabeko gogoeta sustatzea.

### **9.2 ENPLEGUARI HERTSIKI LOTUTAKO EREMUETAN ESKU HARTZEN DUTEN BESTE ERAGILE BATZUEKIN KOORDINATZEKO FORMULAK AZTERTZEA**

#### ***Proposatutako neurriak***

- Sailen arteko eta erakundeen arteko koordinazioa ekimen-jardunaren sustapenaren arloan.
- Koordinazioa hezkuntza-esparruan, lanbideratze-esparruan (irakaskuntza arautuko ikasleak) eta etengabeko prestakuntzaren arloan.
- Enpresa-elkarteekiko koordinazioa enpresetako praktiketarako nahikoa izango den gune bat sortzearen arloan, eta kontratatzekeo zailtasunak dituzten sektoreetan nekez bete daitezkeen lanpostu hutsak identifikatzeko garaian eta kontratatzekeo konpromisoa eskatzen duten prestakuntza-formulak garatzeko garaian.
- Koordinazio eraginkorra familia-bizitza eta prestakuntza-jarduera eta/edo lan-jarduera uztartzearen eremuan, haurtzaindegiak eta mendeko pertsonak zaintzen laguntzeko egiturak (eguneko zentroak eta abar) malgutuz eta aukerak zabalduz (ordutegiak, sareak,



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

erabiltzeko aldiak eta abar). Pertsona jakin batzuek agindutako laneratze-ibilbideari (prestakuntza) jarraitzeko edo pertsona batek etxeko eta familiako antolamendua kolokan jar dezaketen enpleguak onartzeko aukera bultzatu behar du neurri horrek.

- Emakunderekiko koordinazioa Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana garatzeko.
- Lan Zuzendaritzarekiko koordinazioa (ikuskapen-ekintzak, laneko osasunari eta segurtasunari lotutako ekintzak eta abar).
- Gizarte-eragileekin honako eremu hauetan egin beharreko jardunak: behin-behinekotasuna, gizonezkoen eta emakumezkoen arteko aukera-berdintasuna, ezinduen laneratzea eta adinaren kudeaketa.
- Enplegu-arloan mugaz gaindiko lankidetzaren bultzatzea.
- Inmigrazio Zuzendaritzarekiko koordinazioa etorkinei laguntzeko.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### 2.3. LANBIDE SENDOTZEA

#### **ENPLEGU POLITIKAREN ZERBITZURAKO BALIABIDEAK ETA TRESNAK OPTIMIZATZEA**

1.- Lanbide – Euskal Enplegu Zerbitzuaren ereduaren konfigurazioa amaitzea

2.- Enpresek Lanbiden betetzen duten zeregina indartzea eta enpresei eskainitako zerbitzua hobetzea

3.- Biztanleria ez-aktiboa erakartzeko ekimenak ikertzea eta ezartzea

4.- Lan-merkatuari eta egungo politikei buruz egindako diagnostikoari jarraiki bultzatu beharrekoak diren jardunak babesteko formula berrien ezarpena aztertzea

Gaur egun, 3 bulego propioko sare batek (aurtengo ekainean eta uztailan beste 3 bulego gehiago jarriko dira martxan) eta enplegurako orientazioari, enplegurako prestakuntzari, ekimen-jardunerako aholkularitzari eta prestakuntzari, eta lan-bitartekaritzari lotutako zerbitzuak ematen dituzten 300 erakunde laguntzaile baino gehiagok osatzen dute LANBIDE zerbitzua. Plan horren denbora-esparruan, eta enplegu-politika aktiboen arloko EAerako transferentziak gauzatzen ez diren bitartean, LANBIDE - Euskal Enplegu Zerbitzuak emandako enplegu-politikaren zerbitzurako baliabideak eta tresnak sendotu eta indartu egingo dira. Horretarako, bulego propioen sarea zabalduko da pixkanaka lurraldean, eta etengabeko hobekuntzako sistemak ezarriko dira emandako zerbitzuetan.

LANBIDE zerbitzuak Planaren helburu estrategikoak lortzeko, hau da, enplegu-tasen hobekuntza lortzeko egin beharreko ekarpena, alde batetik, lan egin nahi dutenen enplegarritasuna handitzean datza, eta,



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

bestetik, eskaintzaren eta eskariaren arteko lotura eraginkorra lortzean. Laneratzea, hots, jardunaren azken helburua lortzeko, beharrezkoa da enpresen arteko lankidetzan. Enpresek funtsezko zeregina betetzen dute eta, beraz, hutsik dauden lanpostuak betetzeko behararen aurrean egiten dituzten eskakizunei erantzuteak lehentasuna izan behar du beti Lanbideren jardunean.

Epe ertainera eta luzera enpresen beharrei buruzko ezagutza hobetuz gero, zerbitzua eraginkorragoa izango da, enpresen eskarietara egokituago egongo den erantzun bat emango da, eta, horren ondorioz, enpresek Lanbiderekin izango duten gogobetetze-maila handiagoa izango da. Ildo horretan, Prospekzio Zerbitzua –aurreko Planean zehaztua– ezartzea lagungarria izango da enpresek Lanbideren berri izateko, Lanbidek prestakuntza-premia berriak aurreratzeko eta kudeatzeko, eta EAEko lan-merkatuan hutsik dauden eta egongo diren lanpostuak behar bezala beteko direla ziurtatzeko.

Nolanahi ere, enpresek ez dute Lanbide behar bezala ezagutzen, eta beharrezkotzat hartzen da ildo horretan ahalegin handiagoak egitea. Enpresei zuzendutako komunikazio-plan bat diseinatzea eta zabaltzea funtsezkoa da. Komunikazio-plan horrek jasotako zerbitzuaren inguruan enpresek agertutako gogobetetze-mailaren adierazleak jaso beharko lituzke, baita zenbatek gomendatuko lieketen beste enpresa batzuei zerbitzu hori erabiltzea eta abar ere.

Teknologia berrien zeregina gero eta garrantzitsuagoa izango da gizartean. Egoera horretan, enpleguaren eskaintza eta eskaria web orrien bitartez kudeatzeak ere gero eta garrantzi handiagoa izango du. Testuinguru horretan, honako alderdi hauek zaindu beharko dira: enplegu-atariaren behar bezalako zabalkundea eta mantentzea, prozeduren sinplifikazioa, curriculumak eguneratzearen bermea, eta



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

hautagaiak telematikoki bideratzeko, enplegua bilatzen ari diren eta nolabaiteko autonomia duten pertsonen aholkularitzarako eta babeserako tresnak txertatzeko eta lan-aukeren hobekuntzarako baliabideetara hurbiltzeko aukera erraztuko duten ekintza guztiak.

Aurreko puntua kontuan hartuta, beharrezkoa da enpresei eta enplegu-eskatzailaiei lengoiaia komun bat erabiltzen laguntzea, eta eskatutako zein eskainitako profila ahalik eta gehien zehaztea. Kontzeptuak estandarizatu eta zabaldu behar dira (eskuliburuak, gomendioak eta abar).

Hori guztia dela-eta, Lanbide sendotzeko plan horren esparruan proposatutako jardun-ildoak honako hauek dira:

### ***1. LANBIDE – EUSKAL ENPLEGU ZERBITZUAREN EREDUAREN KONFIGURAZIOA AMAITZEA***

#### ***Proposatutako neurriak***

- Lanbiden etengabeko hobekuntzako eredu bat bultzatzea (EFQM) eta kudeaketari, antolamenduari eta prestakuntzari lotutako prozesuak aukeratutako kalitate-eredura egokitzea.
- Lanbideren sistema teknologikoak erronka berrietara egokitzea.
- Zentro laguntzaileen sarea egituratzea eta emandako zerbitzuen homogeneizazioa zaintzea. Sareko operadoreen arteko komunikazioa sendotzea eta informazioaren, esperientzien eta praktika egokien elkartrukea bultzatzea.
- Transferentzia egiten denerako, Estatuko enplegu-zerbitzuaren zerbitzuen eta bulegoen, eta Lanbideren egungo zentroen arteko bateratzea prestatzea.



---

### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- Lanbiden dagoeneko ezarrita dauden zerbitzuak pixkanaka sendotuko direla zaintzea eta prospekzioari, informazio presentzialari eta ebaluazioari lotutako zerbitzuak bultzatzea. Zerbitzu horietan inplikaturako langileentzako babesa sendotzea eta, horretarako, etengabeko prestakuntzako plan bat ezartzea.
- Lan Merkatuaren Behatokiaren funtzionamendu ona zaintzea eta, premien estaldura behar bezala planifikatzeko premia horiek aurreratzeak gero eta garrantzi handiagoa duenez gero, Behatokiaren azterketen prospekzio-ikuspegia sendotzea.
- Talde jakin batzuei laguntzeko protokoloak hobetzea eta Lanbidera iristen diren problematika jakin batzuetan arreta espezializatua ziurtatzea.
- Lanbidek emandako zerbitzuen komunikazio-plan integral bat garatzea, hartzaileen eta erabiltzaileen berezitasunak kontuan hartuta.
- Enplegu-politika aktiboen arloko transferentzia lortzen ez bada, lurraldean LANBIDE zerbitzuaren bulego propio berriak zabaltzen jarraitzea.

## ***2. ENPRESEK LANBIDEN BETETZEN DUTEN ZEREGINA INDARTZEA ETA ENPRESEI ESKAINITAKO ZERBITZUA HOBETZEA***

### ***Proposatutako neurriak***

- Enpresekiko elkarrizketa egituratua ziurtatzen eta enpresa horien premiak sistematikoki eta etengabe jasotzen lagunduko duen Prospekzio Zerbitzu bat abian jartzea, enpresei emandako zerbitzua hobetzeko.



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

- Lanbidek emandako zerbitzuak eta enpresek Lanbideri buruz duten ezagutza-maila hobetzeko konpromisoa zabaltzeko eta komunikatzeko plan bat diseinatzea eta aplikatzea.
- Enpresei emandako zerbitzua hobetzea, enplegu-politika aktiboei lotutako jardunen bidez. Jardun horiek enplegu-eskatzaileen lanbide-profilak haien egungo eta etorkizuneko premietara egokitzeko aukera emango dute.
- Lanbideren, enpresen eta prestakuntza-zentroen arteko komunikazio-bideak sustatzea eta sistematizatzea, enplegu-politika aktiboen eraginkortasuna ahalik eta handiena izan dadin, eta esparru horretako eragile guztiek beren eginkizuna bete eta helburuak ahalik eta erarik onenean lortu ahal izan ditzaten.

### ***3. BIZTANLERIA EZ AKTIBOA ERAKARTZEKO EKIMENAK IKERTZEA ETA EZARTZEA***

#### ***Proposatutako neurriak***

- Biztanleria ez-aktiboa enplegu-zerbitzuetara erakartzeko eta hurbiltzeko neurri proaktiboak diseinatzea eta ezartzea, pertsona horiek lan-merkatuan txerta daitezten.
- Esperientzia edo praktika egokirik badagoen ikertzea, ondorengo fase batean horien ezarpena zabaltzeko.



**Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

**4. LAN MERKATUARI ETA EGUNGO POLITIKEI BURUZ  
EGINDAKO DIAGNOSTIKOARI JARRAIKI BULTZATU  
BEHARREKOAK DIREN JARDUNAK BABESTEKO  
FORMULA BERRIEN EZARPENA AZTERTZEA**

***Proposatutako neurriak***

- Enplegu Planean ezarritako helburuak betetzen laguntzeko praktikan jar daitezkeen ekimen berriei buruzko ezagutza berria sortuko duen lan-talde bat eratzea. Ekimenak honako hauei lotutakoak izango dira: gizonezkoen eta emakumezkoen arteko berdintasunerako planak, enpresetan adina kudeatzeko planak, lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzeko planak, emakume ez-aktiboak orientazio-zerbitzuetara hurbiltzea, mugikortasuna, ezkutuko ekonomiaren agerpena, emakumeen kontrataziorako errefortzuak, ikasle gazteen kontratazioa eta abar.





### **3. HELBURUAK ETA ESTRATEGIA OROKORRA EZINDUAK LANERATZEKO POLITIKETAN**



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### **3. HELBURUAK, ETA ESTRATEGIA OROKORRA EZINDUAK LANERATZEKO POLITIKETAN**

#### **3.1 HITZAURREA**

2005ean, *Ezinduek Lan Merkatuan Sartzeko Plana* onartu zen. Ezinduek enpleguari dagokionez aurre egin beharreko berariazko zailtasunei eta merkatu arruntean duten parte-hartze mugatuari erantzuteko landu zen Plan hori.

Plan horretan ezarritako ardatzak honako hauek izan ziren: 1) Ikerketa bi mailatan: taldea hobeto ezagutzeko azterlanen eta estatistiken bitartez, eta laneratze handiagoa eta hobe lortzeko ikerketa teknologikoaren bitartez; 2) Sentsibilizazioa, taldearen jarduera-tasa handitzeko eta lan-inguruneari ezinduek lan egiteko duten ahalmena helarazteko; 3) Enplegurako informazioa eta orientazioa; 3) Lanbide-heziketa, ezinduen parte-hartzea sustatuz; 4) Enpleguaren sustapena, enpresa arruntetan txertatzeko aukera bultzatuz; 5) Enpleguaren sustapena, Administrazioan eta enpresa publikoetan txertatzeko aukera bultzatuz, eta 6) Legearen betetzea bermatzea, gizarte-eragileen zeregin aktiboagoaren eta irmoagoaren bidez.

Ordutik hona, lan-arloetan aurreikusitako ekintzen garapena desberdina izan da. Edonola ere, bereziki azpimarratu beharreko helburu bat bete da, hots, arretaren xede den biztanleriaren ezaugarriak zein diren jakiteko aukera ematen duen diagnostiko kuantitatiboa eta kualitatiboa amaitu da. Helburu hori ezinduei buruzko informazio estatistikoaren ikerketaren eta hobekuntzaren arloan txertatuta dago. Asmo handiko lana da, eta ezinduen profilari eta enpleguarekin duten loturari buruzko datu garrantzitsuak eta xehatuak ematen ditu.



---

## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Azterlanean lortutako funtsezko datuek agerian uzten dutenez, beharrezkoa da ezinduen okupazio-maila handitzea eta merkatu arruntean ezindu gehiago txertatzea. Beraz, adierazitako Planean zehaztutako helburuak eta ekimena bultzatu zuten alderdi nagusiak indarrean daude oraindik. Era berean, Plana onartu zenetik igarotako aldia oso laburra da, eta Planean aurreikusitako ekintzak bidezkoak dira oraindik. Hori dela-eta, Planaren oinarri izan ziren indar-ideiak indarrean daude kapitulu honetan landutako ardatzetan eta ekintza-ildoetan.

Oro har, Planari buruz egindako ebaluazioak erakutsi duenez, aurrerapen garrantzitsuak izan dira aurreikusitako arlo batzuetan, baina beharrezkoa da beste bultzada bat ematea.

Enplegu-politika aktiboen ikuspuntutik, enplegurako informazioari eta orientazioari, prestakuntzari eta ezinduak enpresetan txertatzeko aukeraren sustapenari lotutakoak dira lehentasunezko arreta-esparruak.

### **3.2 EZINDUEN EZAUGARRIAK LAN MERKATUARI DAGOKIONEZ**

#### ***a) Batez bestekoa baino biztanleria zaharragoa eta ezintasun fisikoaren nagusitasuna***

“Ezgaituen benetako enplegu-egoera” izenburuko txostenaren arabera, lan egiteko adinean (16 eta 64 urte bitartean) dauden ezgaituak<sup>5</sup> 51.840 dira, hau da, EAEn adin hori dutenen % 3,4%. Horietatik 31.612 (% 60) gizonezkoak dira eta 20.228 (% 40) emakumezkoak.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

EAEn lan egiteko adinean dauden batez bestekoa baino zaharragoak dira ezinduak. Izan ere, 35 urtetik gorako langile guztien proportzioa % 66 da; ezinduen kasuan, berriz, ehuneko hori % 82ra iristen da.

Ezinduen erdiek baino gehiagok ezintasun fisikoa badute ere, adinaren aldagaiak eragin handia du banaketa horretan. Izan ere, 35 urtetik gorako ezinduen artean, % 60k du ezintasun fisikoa. 35 urtetik beherakoen artean, berriz, azpimarratzekoa da ezintasun intelektuala eta gaixotasun mentala dutenen proportzioa (% 31,3 eta % 18,8, hurrenez hurren).

Kasuen % 74tan, ezintasuna gerora sortutakoa da, eta gehienetan (% 63tan) 25 urtetik gorako adinean agertzen da.

### ***b) Gehienek diru-sarrera pertsonalen bat jasotzen dute; ahulenak emakumezkoak dira***

Adin potentzialki aktiboan dauden ezinduen % 87k diru-sarrera pertsonalen bat jasotzen du. 25-49 urtekoen diru-sarrera iturri nagusiak autonomo gisa jasotzen dituzten soldatak edo diru-sarrerak dira. 50 urtetik gorakoen artean, berriz, gehienak pentsiodunak dira (% 56,7). Azkenik, 25 urtetik beherakoen artean, gehienek minusbaliotasunagatiko erakunde-prestazioak jasotzen dituzte (MGLan aurreikusitakoak funtsean).

Diru-sarrera propiorik gabeko pertsonen proportzioa emakumezkoengan gizonezkoengan baino handiagoa da (% 25 eta % 6, hurrenez hurren).

---

<sup>5</sup> Gutxienez % 33ko minusbaliotasunarekin.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### ***c) Guztizko biztanleriak baino prestakuntza-maila txikiagoa***

16-64 urteko guztizko biztanleria kontuan hartuta, % 52k derrigorrezko irakaskuntza baino goragoko mailako ikasketak ditu. Ezinduen kasuan, berriz, proportzioa % 40ra jaisten da. Hezkuntza-mailan dagoen aldea bereziki deigarria da 25-49 urtekoengan. Bestalde, ikasketa-mailarik txikiena dutenak ezindu intelektualak dira.

### ***d) Jarduera-tasa txikia***

Ezinduen jarduera-tasa oso txikia da, % 47, hain zuzen ere, hau da, EAE osokoa baino askoz txikiagoa. Horrela, beraz, Euskadiko ezindu gehienak ez-aktiboak dira (27.439 lagun, hau da, % 53).

Biztanleria osoaren azterketan ondorioztatu bezala, jarduera-tasa txikienak emakumezkoengan (ezintasun intelektuala eta ikusmen-ezintasuna dutenengan bereziki), adin-piramidearen ertzetan daudenengan eta minusbalotasun-mailarik handiena dutenengan agertzen dira.

### ***e) Biztanleria ez-aktibo adinduna, gehienak diru-sarrerekin***

Ezindu ez-aktiboen ia % 60 50 urtetik gorakoa da. Ez-aktibo gehienak erretiratuak edo pentsiodunak (% 48), lanerako ezinduak (% 17) eta etxeko lanetan dihardutenak (% 15) dira. % 14 lanerako zentro baten erabiltzailea da, eta % 4 ikaslea.

Gainera, ez-aktibo gehienek diru-sarrerak dituzte. Inolako diru-sarrera pertsonalik ez dutenak % 16 baino ez dira. Diru-sarrerarik ohikoenak



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

baliaezintasun-pentsioen bidez eta minusbaliotasunagatiko erakunde-prestazioen bidez lortutakoak dira (% 48k eta % 27k jasotzen ditu, hurrenez hurren).

### ***f) Ez-aktibo izateko arrazoi nagusiak lan-jarduera bat egiteko ezinezkotasuna edo ahalmenik eza dira***

Ez-aktiboen artean, % 14 baino ez dira lanik ez egiteko arrazoi nagusi gisa enplegua bilatzeko gogorik eza aipatzen dutenak.

Hiru ez-aktibotik batek inoiz ez du lan-jarduerarik egin, eta % 46k adierazten duenez, enplegua galdu du urritasunagatik edo beste gaixotasun batzuegatik.

### **3.1 Koadroa Jarduerarik ezaren arrazoiak**

Jarduerarik ezaren arrazoiak	Guztira
Edozein lan-jarduera egiteko ezinezkotasuna	66,4
Lan-jarduerak egiteko ahalmenik eza	40,7
Enplegua bilatzeko gogorik eza	13,8
Prestakuntza amaitzeari lehentasuna ematea	2,3
Baliabide ekonomiko nahikoak izatea	2,8
Lan egiteko adina ez izatea	7,2
Beste arrazoi batzuk	12,4
<b>Guztira</b>	<b>100,0</b>

Iturria: Euskal Autonomia Erkidegoko ezinduen lan-jarduerari buruzko inkesta. 2006.

### ***g) Ezintasuna duten bost pertsona ez-aktibotik, batek baino ez du lan egin nahi***

Lan egin nahi dutenen % 40ri enplegu-zentro batean egitea gustatuko litzaioke. % 33,5ek, berriz, enplegu arrunt batean egingo luke. % 19k nahiago du beste formula bat erabili.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### ***h) Langabezia-tasa handia***

EAEko hamar ezindutik hiru langabea da. Azpimarratu beharra dago ezinduen langabezia-tasa handi hori langabezia neurri handian murriztu den garai batean gertatu dela, eta erdi/goi mailako prestakuntza duten pertsonak hartzen dituela eraginpean. Harrigarria badirudi ere, ezintasuna duten langabeen artean lanbide-heziketa dutenen proportzioa langabe guztien artean dutenena baino handiagoa da.

Langabeziak batez ere gazteenak, emakumezkoak, gaixotasun mentala dutenak eta minusbaliotasun-maila handiena dutenak hartzen ditu eraginpean.

### ***i) Langabeek lan-esperientzia handia eta ezinduen guztizkoak baino prestakuntza-maila hobea dute***

Ezintasuna duten langabeen artean, aurretik lan egin ez dutenak % 11 baino ez dira.

Langabe gehienak langile kualifikatuak eta makineria-operadoreak dira (% 44). Bestalde, prestakuntzarik gabeko langileak % 30 dira, zuzendariak eta teknikariak % 14, eta administrariak % 13.

### ***j) Ezintasuna duten hiru langabetik bi enplegua bilatzen ari dira***

Zehazki, % 67 enplegua bilatzen ari da, eta beren burua langabetzat hartzen dutenen herenak ez dira bilatzen ari. Enplegua bilatzen aritzeak ez du esan nahi pertsona horiek aurkituko dutela uste dutenik. Izan ere, datozen 12 hilabeteetan aurkituko ez duelakoan dago % 42.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

Langabezia-egoeraren arrazoi nagusi gisa, honako hauek aipatzen dira: ezintasuna baztertu egiten dela eta, oro har, lanik ez dagoela. Ezinduen langabezia-egoera justifikatzen duen hirugarren arrazoa enpresek legeria betetzen ez dutela da (kasuen % 12tan).

### 3.2 Koadroa Langabezia-egoeraren arrazoa

Langabezia-egoeraren arrazoa	Guztira
Jasotako prestakuntzarako lanpostu egokirik ez	6,4
Prestakuntza eta lan-esperientzia txikia	11,7
Lanik eza, oro har	14,2
Urritasunaren bazterzea	25,5
Enpresek ez dute legeria betetzen	12,4
Behin-behineko kontratuak izatea	6,7
Beste batzuk	17,2
Ed/Ee	5,9
<b>Guztira</b>	<b>100,0</b>

Iturria: Euskal Autonomia Erkidegoko ezinduen lan-jarduerari buruzko inkesta. 2006.

#### *k) Ezinduen okupazio-koefiziente baxua, baina azken bosturtekoan hobekuntza esanguratsua izan duena*

Ezinduen artean, landunak 17.613 lagun dira, hau da, % 34. Ehuneko hori oso txikia da EAEko biztanleria osoarekin konparatzen badugu (% 52,7). Eta, hori guztia, jarduera-tasa txikiagoaren eta langabezia-tasa handiagoaren isla da.

Ezgaitasunak dituzten landunen kopurua % 43 igo da 2006. urtetik.

#### *l) Okupazioa zerbitzuen sektorean da nagusi*

Ezintasuna duten landunen % 60k zerbitzuen sektorean dihardu. Industrian, hiru lagunetik bat ari da lanean. Nekazaritzan eta eraikuntzan, berriz, % 7 baino gutxiago ari da lanean (bi sektoreak batera





## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

kontuan hartuta). Ezintasun intelektuala dutenentzat, okupazio-sektore nagusia industria da (% 53).

Ezinduek lanbideak lanbide-sailkapenaren behealdean kokatutakoak izan ohi dira. Dena dela, ezinduek lanbide kategoria guztietan betetzen dituzte beren funtzioak.

Ezinduen enplegu gehienak besteren konturakoak dira (% 91). Horien artean, enpresa pribatuan dihardutenak % 67 dira, eta administrazio publikoan dihardutenak, berriz, % 22. Bestalde, % 7 enpresaburua edo langile autonomoa da. Kooperatibisten proportzioa, berriz, % 1 da.

### ***m) Enplegu-zentro bereziak oso garrantzitsuak dira; ezintasuna duten hamar lagunetik lauk dihardute bertan***

Ezintasuna duten soldatapekoen % 55ek enplegu arrunta du, eta % 40k enplegu-zentro berezietan dihardu. Babesa duen enpleguaren eta enklabeke enpleguaren modalitateen ehunekoa soldatapeko enpleguen % 4,5era baino ez da iristen.

Azpimarratu beharrekoa da enplegu-zentro berezietako enpleguen gorakada (% 51 2000. urtearekin alderatuta).

### **3.3 Koadroa Soldatapeko enpleguen modalitatea, sexuaren eta adinaren arabera (% bertikalak)**

Enplegu-modalitatea	Sexua		Adina				Guztira
	Gizona	Emakumeak	16-24	25-34	35-49	50-64	
Babesa duen enplegua	2,0	1,7	,0	1,3	3,2	,4	1,9
Enklabeke enplegua	2,6	2,4	,2	2,6	2,8	2,3	2,6
EZB	41,6	37,1	28,5	50,5	45,1	25,1	40,1
Arrunta	53,7	58,8	71,3	45,6	48,8	72,2	55,4
<b>Guztira</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Iturria: Euskal Autonomia Erkidegoko ezinduen lan-jarduerari buruzko inkesta. 2006.



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Kontrataturako pertsonen % 53k kontratu arrunta du, eta % 47k enplegua sustatzeko kontratua. Bestalde, enplegu arrunt batean dihardutenen % 28k minusbaliotasunak dituzten pertsonentzako enplegua sustatzeko kontratu bat ere badu.

### ***n) Enplegua lortzeko mekanismo nagusia bilaketa pertsonala da***

Ezintasuna duten landunen % 47k “norberaren kontura” lortu du enplegua, eta proportzio hori % 64,9ra iristen da senitartekoen edo lagunen laguntza jaso dutenak kontuan hartzen baditugu. Enplegua sustatzeko neurrien bidez, egungo enpleguen % 9 lortu da, eta elkarte baten bidez lortutako enpleguen proportzioa antzekoa da (% 8). Bestalde, enpleguen % 6,7 erakunde-bitartekaritzaren bidez lortu da, eta proportzio hori INEMen bitartez lortutako enpleguen proportzioaren bikoitza da (% 3).

### ***o) Babestutako lanaren modalitateetan, gogobetzerik eza eragiten duen elementu nagusia ordainsaria da; enplegu arruntean, berriz, lanaren beste baldintza batzuk***

EAEko landunen kasuan, gogobetzea txikia da lanaren arriskuei eta gogortasunari, presio psikologikoari, enpresak ematen dituen sustapen-aukerei eta lanaren erritmoari dagokienez.

Babestutako lanaren modalitateetan, alderdirik kritikoenetako bat ordainsaria da. Enplegu arruntean, berriz, ez da gauza bera gertatzen.



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### 3.3 PLANAREN ARDATZ ESTRATEGIKOA, JARDUN ILDOAK ETA NEURRIAK

#### **EZINDUEN ENPLEGAGARRITASUN MAILAK HOBETZEN LAGUNTZEA**

- 1. Enplegua ezinduentzat benetako aukera bihurtaraztea gizarteratzeko tresna gisa, eta enplegu tasak hobetzen laguntzea*
- 2. Enpresa sarea sentibilizatzea eta babestea, ezinduentzat lan-aukerak sor ditzan*
- 3. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailak ezinduen kontratazioari dagokionez eragile eta erreferentzia gisa betetzen duen zeregina sendotzea*

Enplegua lortu nahi den asmoz hartzeari dagokionez, eta 3.2 idatz-zatian islatutako datuen arabera, asmo hori ezintasuna duten bost pertsona ez-aktibotik batek duela esan dezakegu, hau da, 5.500 lagunek. Bestalde, adierazi beharra dago langabezia-tasa % 27,8 dela ezintasuna duen biztanleria aktiboan. Beraz, termino absolutuetan, 6.789 lagun hartzen ditu eraginpean. Adierazitako bi kopuruak batzen baditugu, enplegu bat lortu nahi duten ezinduak 12.300 direla ikus dezakegu. Beraz, hori da lehentasunezko arreta jaso behar duen taldea.

Euskal Autonomia Erkidegoko *Ezinduak Lan Merkatuan Sartzeko Planak* zioenez, Plana abian jartzeko arrazoiak honako hauek izan ziren, besteak beste: ezinduen okupazio-maila txikia eta enplegua lortzeko aukera zailtzen zuten oztopo garrantzitsuak, hala nola motibaziorik eza edo ezinduek lan-aukerarik ez zutelako pertzepzioa. Arrazoi horiek ez dira desagertu eta, horren ondorioz, atal honetan aipatzen diren ekintzek hutsune horiek zuzentzea dute helburu.



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Helburu horiek bat datoz Presidentetzaren Ministerioko Idazkaritza Nagusi Teknikoaren Erreformen, Konbergentziaren eta Enpleguaren Programa Nazionalan (2005eko urria) jasotako lehentasun estrategikoekin. Aldi berean, lehentasun horiek Europako Batzordeak Espainiarako adierazitako Erreferentzia Esparru Estrategiko Nazionalaren (MERN) oinarri izan ziren. Bi kasuetan, ezinduak lan-merkatuan txertatzeko, ezinduen langabezia-tasak txikiagotzeko eta ezinduek dituzten oztopo fisikoen ondoriozko arazoak gainditzeko ahaleginak egiten jarraitu beharra dagoela aipatzen da.

Ezintasunaren fenomenoak kudeatzean izandako esperientziak agerian utzi duenez, zaila da ezinduak enpresa arruntetan laneratzea, are gehiago zailtasun bereziak dituzten pertsonak direla kontuan hartuta. Horrela, beraz, helburu hori lortzeko hainbat esparrutan esku hartu behar da aktiboki.

Euskal Planak berak horixe bera jasotzen zuen: ikerketa eta sentsibilizazioa, ezinduen enplegurako informazioa eta orientazioa, ezinduen prestakuntza eta sustapena, lanpostuen egokitzea, eta enpresa-sareak eta Administrazioak berak enplegu-emaila gisa eman beharreko erantzuna Plan horretan konprometitutako alderdiak dira.

Ezinduak merkatu arruntan laneratzeko helburua arrakastaz lortzeko jarraitu beharreko estrategia finkatzean, babesa duen enplegua gero eta interes handiagoa hartzen ari dela ikus daiteke.

Formula horren ezaugarri nagusiak honako hauek dira:

- Kontratu-harremana enpresa normalizatuarekin ezartzen da
- Antzeko zereginak egiten dituzten ezintasunik gabeko pertsonen ahalik eta baldintzarik antzekoenetan egiten da lana



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- Zereginerako prestakuntza lanpostuan bertan egiten da
- Enpleguak beste edozein langileren ordainsari bera jasotzen du
- Lan-bizitza osoan enpresaz kanpoko tutore baten babesa jasotzen du, lanpostuari eutsi ahal izan diezaion eta eskatutako errendimendua eman ahal izan dezan Jakina, babesen intentsitatea eta mota desberdinak izan daitezke denboran

Oraingoz, formula hori ez dago nahi bezain zabaldua, baina babesa duen enpleguaren erregulazioari buruzko lege-proiektuaren onarpena bultzada handia izatea espero da. Egoera berri horretan, ona izango litzateke (eta horixe espero da) enpresa-sarea eta Administrazio Publikoa bera, eragile kontratugile diren heinean, neurri handiagoan inplikatzeko.

Estatuaren esparruan, Presidentetzaren Ministerioko Idazkaritza Nagusi Teknikoaren Erreformen, Konbergentziaren eta Enpleguaren Programa Nazionalak, 6. ardatzean (“Lan-merkatua eta gizarte-elkarrizketa”), ezinduen (eta gizarte-bazterkerian edo hori jasateko arriskuan dauden beste pertsona edo talde batzuen) laneratzea bultzatzera bideratutako 7 neurri jasotzen ditu. Neurri horien artean, honako bi hauek azpimarra daitezke: babesa duen enpleguaren erregulazioa eta ezinduen laneratzean espezializatutako talde multiprofesionalen sorkuntza. Halaber, jardun bakanen orde z ibilbide bateratuak txertatzeko beharra aipatzen du.

Duela gutxi (2006ko apirilean), enplegu-zentro berezien egokitze pertsonaleko eta sozialeko zerbitzuen esparruko lanbide-jarduera babesteko unitateak arautzen dituen 469/2006 Errege Dekretua onartu da. Unitate horien jardueraren enplegu-zentro berezian oinarrituta badago ere, langileari lan-merkatu arruntan edo lan-enklabeetan txertatzeko prozesuan laguntzeko funtzioa ere bete behar dute, besteak beste.



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Lan-enklabeak ere merkatu arrunterako trantsizioa errazteko formula dira. 290/2004 Errege Dekretuaren bidez sortu ziren, ezinduen enplegua sustatzeko neurri gisa. Zehazki, enpresa arrunt batek (enpresa laguntzaile izenekoak) eta enplegu-zentro berezi batek enpresaren jarduera normalari zuzenean lotutako obrak edo zerbitzuak egiteko elkarren artean egindako kontratua da lan-enklabea. Horretarako, enplegu-zentro bereziko langile ezinduen talde bat enpresa laguntzailearen lantokira joaten da aldi baterako.

Horrela, beraz, ezinduari babesa duen enpleguaren edota lan-enklabeen bidez babesa eta laguntza emateko zeregin hori funtsezko elementua da laneratzea egituratzeko, eta lau eremutan ditu ondorioak.

Alde batetik, pertsonak hartzen ditu eraginpean, eta funtsezkoa da laneratze-plan pertsonalizatuak abian jartzeko baldintza eta zirkunstantzia pertsonalen heterogeneotasuna onartzea. Halaber, honako alderdi hauek hartzen ditu eraginpean: ezinduek enpleguari dagokionez dituzten aurreikuspenak, EAEn laneratzea errazteko dauden baliabideez eta zerbitzuez duten ezagutza, trebetasunen eta gaitasunen balorazioa, prestakuntza, autonomia eta abar.

Bestetik, lantokiak inplikatzeko kontuan hartu beharreko honako alderdi hauetan: irisgarritasuna eta berariazko zerbitzu egokituen zuzkidura, lanpostuen ezaugarriak eta hautagaien zirkunstantzia berezietarako egokitzea, produkzio-prozesuak eta antolamendu-prozesuak, ergonomia, laguntza teknologikoak, laguntza teknikoak, laneko segurtasuna, laneko elkarbizitza eta giroa eta abar.

Hirugarren, Administrazio Publikoak ezinduei eman beharreko laguntza aipatu behar da, pertsona horien eragile kontratugile gisa ez ezik, enplegura, mugigarritasunera eta irisgarritasunera, prestakuntzara edo



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

lan-legeriari lotutako gaietara (kotizazio-urteak, erretiroa hartzeko adina eta abar) bideratutako ondasunen eta zerbitzuen emaile gisa ere bai. Izan ere, alderdi horietan ezintasunaren dimentsioa txertatu behar da, eta ezinduen eskarietarako eta premietarako ahalik eta egokitze-mailarik handiena bilatu behar da.

Azkenik, ezintasunaren inguruko gizarte-sentsibilizazioa, eta aukera-berdintasunaren eta lanerako eskubidearen onarpena aipatu behar dira. Halaber, alderdi horiei lotuta, honako hauek aipa daitezke: balioetan oinarrituta hezkuntza, desberdintasunaren onarpena, gizarteratzea eta abar (hezkuntza-eremuan, familian eta komunikabideetan islatzen direnak). Halaber, lan-jarduerari dagokionez, enplegu-emaileek eta langileek enplegarritasunaren aurrean agertutako jarrera zein lantokietako elkarbizitza azpimarratu behar dira.

### ***1. ENPLEGUA EZINDUENTZAT BENETAKO AUKERA BIHURRARAZTEA GIZARTERATZEKO TRESNA GISA, ETA ENPLEGU TASAK HOBETZEN LAGUNTZEA***

#### ***Proposatutako neurriak***

- Enpleguaren aldeko motibazio-kanpainak egitea, ezinduek enplegu-eskatzaile gisa izena eman dezaten.
- Eskubideei, laguntzei, neurriei eta abarri buruzko informazioa txertatzeko aukera indartzea.
- Lanbiden ematen den informazioa, aholkularitza eta orientazioa ezindu guztiengana helduko dela bermatzea (IKTBen bidez baliabideak erabiltzeko aukera, baliabideen egokitzea, zeinu-mintzaira eta abar).



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila**

- Ezinduek enplegura bideratutako lanerako prestakuntzako ikastaroetan parte har dezaten bultzatzeko ekintzak indartzea eta, horretarako, lanerako prestakuntzako programak metodologikoki eta teknikoki taldeen premietara egokitzea.
- Enplegu/prestakuntzako programen eta lanpostuan ikasteko programen erabilera sustatzea.
- Gizarte-zerbitzuekin eta osasun-zerbitzuekin koordinatzeko mekanismoak ezartzea, ezinduek lanpostu jakin bat betetzeko duten ahalmena objektiboki zehazteko.

## ***2. ENPRESA SAREA SENTSIBILIZATZEA ETA BABESTEA, EZINDUENTZAT LAN-AUKERAK SOR DITZAN***

### ***Proposatutako neurriak***

- Ezinduek ingurune arruntean lan egiteko duten eskubidearen eta lan egiteko ahalmenaren eta motibazioaren inguruko informazioko eta sentsibilizazioko kanpainak bultzatzea.
- Enpresei zuzendutako aholkularitza-zerbitzu bat sustatzea, ezinduen kontratazioa errazteko. Zerbitzu horrek kontratatze aukerei eta formulei, dauden laguntzei, lanpostua, prozesuak, ordutegiak, ergonomia eta abar egokitze eskakizunei, prestakuntza-programei, babes-zerbitzuei eta abarri buruzko informazioa emango du.
- Enpresak bultzatzea ezinduei kontratu arrunta egin diezaieten eta formula berriak erabil ditzaten (ezindu fisikoek ezindu intelektualen tutore gisa jarduteko aukera, adibidez).
- Lanpostuak kontratatutako pertsonaren ezaugarrietara egokitzeko pizgarriak ezartzea.





### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- Enplegu-zentro berezietan enplegu arrunterako trantsizioa erraztea eta, horretarako, prozesu horiek sortutako kostua ordaintzeko babes-neurriak ezartzea.
- Enpresek lantokietako praktikak kontuan hartuko dituzten prestakuntza-proiektuetan parte har dezaten sustatzea.

### **3. JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILAK EZINDUEN KONTRATAZIOARI DAGOKIONEZ ERAGILE ETA ERREFERENTZIA GISA BETETZEN DUEN ZEREGINA SENDOTZEA**

#### ***Proposatutako neurriak***

- Enpresa-erakundeetan eta sindikatuetan ezinduen laneratzearen aldeko giro soziala sortzera bideratutako sentsibilizazio-ekintzak indartzea.
- Ezinduentzako praktika-hitzarmenen formula bultzatzea Euskal Administrazio Publikoaren sailetan eta eskumen-mailetan, eta lan-enklabeen formula sozietate publikoetan, pertsona horiek lan egiteko duten ahalmena erakusteko eta elkarbizitza normalizatuan aurrera egiteko.
- Gogoetan sakontzea eta ezintasun intelektuala duten pertsonen enplegu publiko bat lortzeko aukera bermatzeko administrazio publikoak egin beharreko ekintza-proposamenak praktikan jartzen saiatzea, 2006an HAEEk Eusko Legebiltzarrak eskatuta egindako Txostenaren esparruan.
- Ezintasuna duten pertsonen enpleguari dagokionez duten egoera gai hori aztertzen den EAEko foro guztietan lantzea.



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

- Lan-merkatuan bitartekaritza-lanetan diharduten langileak ezinduen enplegarritasunari eta trebakuntzari lotutako alderdietan prestatzea.
- Ezinduak lan-merkatuan txertatzeko aukera erraztuko duten laneratze-enpresen sorkuntza sustatzea.
- Garraio publikoa egokitzen jarrai dadin eskatzea, lantokietarako irisgarritasuna hobetzeko baliagarria baita.
- Ezinduentzako enplegu-erakundeei enplegarritasuna babesteko metodologia berrien garapenari lotutako I+G+Bko programetan parte hartzeko aukera ematea.
- Ezinduen lan-legeria betetzen dela zaintzea (lanpostuen erreserba-kuotaren zaintza eta kontrola, edo neurri alternatiboak).
- Lan Merkatuaren Behatokiaren jardueran, ezinduek lan-merkatuan dituzten baldintzen eta egoeraren berri emateko adierazleen ezagutza eta zabalkundea txertatzea.



## **4. ENPLEGU POLITIKEN TRESNAK**



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### 4. ENPLEGU POLITIKEN TRESNAK

#### 4.1. INFORMAZIOA ETA SENTSIBILIZAZIOA

Tresna horren helburua honako hau da: lanaren eta lan-merkatuaren eremuan eskuragarri dagoen informazioa era ulergarrian, homogeneousan eta integralean biltzea, lantzea eta pertsona eta enpresa erabiltzaileen esku jartzea, haien erabakietan laguntzeko tresna gisa. Zerbitzu horren barruan, halaber, Eusko Jaurlaritzaren enplegu-politikari lotutako laguntzei buruzko informazioa sartzten da.

Era berean, jende guztiari zuzendutako sentsibilizazioko eta zabalkundeko neurriak hartzen dira kontuan, hala nola komunikazio-kanpainak, enplegu-foroak eta enplegu-feriak eta abar.

#### 4.2. ENPLEGURAKO ORIENTAZIOA

Enplegurako orientazioaren helburua honako hau da: lan-aukerak hobetzea eta, horretarako, konpromisoko prozesu pertsonalizatu eta malgu baten bitartez, laneratzeko ibilbide integral bat eraikitzea. Ibilbide horren bidez, lan bat betetzeko beharrezkoak diren oinarrizko gaitasunak eta lanbide-gaitasunak eskuratzeko berariazko ekintzez gain, enplegurako motibazioa, gizarte-trebetasunen eta komunikazio-trebetasunen garapena, lanaren kultura berriei lotutako balioak eta enplegua bilatzeko tekniken ikaskuntza bultzatuko dira.

Oinarrizko gizarte-zerbitzuek eta enplegurako orientazio-zerbitzuek lankidetzan eta elkarlanean jarduteko eta informazioa elkartrukatzeko harremanak ezarriko dituzte, gizarteratzeko eta laneratzeko plan pertsonalei koherentzia ematen saiatzearen. Era berean, enplegua bilatzen duten pertsonen ahalik eta zerbitzurik koordinatuen ematen lagunduko duten beste gizarte-baliabide batzuekiko lankidetzan aurrera



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

egingo da (etorkinentzako zerbitzuak, osasun mentaleko zentroak eta abar).

### 4.3 ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZA

Koalizio Hitzarmenak, 4. atalean, *Lanbide-Heziketa, enplegu-faktore izenburuaren pean, Berdintasunerako eta hezkuntza eta kultura garatzeko Gobernu* izenburuko laugarren programa-oinarriaren barruan, honela dio: *“Hiru azpi-sistemen (prestakuntza arrunta, etengabea eta lanbide-prestakuntza) bitartez, lan-munduan pertsona integratu eta bergizarteratzeko ate nagusia bihurtu da lanbide-heziketa Euskadin.*

Oinarrizko gaitasunak eta lanbide-prestakuntza hobetzeko programen eta neurrien multzoa da enplegurako prestakuntza. Programa eta neurri horiek, alde batetik, langabeei, enplegu ezegonkorrak dituzten pertsoneri edo enplegua galtzeko arriskuan dauden pertsoneri zuzenduta daude, haiek lan-merkatuan egonkortasunez txerta daitezten –Lanerako Prestakuntza–, eta, bestetik, norberaren edo besteren kontura lan egiten dutenei, enpleguan iraun dezaten eta lanbide-bilakaera gauzatu dezaten –Etengabeko Prestakuntza–.

Lanerako Prestakuntzak zein Etengabeko Prestakuntzak Lanbide Prestakuntzen Sistema hartuko dute kontuan jardunak planifikatzean eta programatzean.

Lanerako Prestakuntzako ekintzak enplegurako orientazioko prozesuaren bitartez egingo dira, ezarritako laneratze-ibilbide pertsonalari buruzko akordioaren eta horren egokitasunaren baldintzapean.



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Horrez gain, Hobetuz fundazioa sustatzeko konpromisoa jasotzen da, Gobernu Akordioan horren ildotik aurreikusten den ekimenaren haritik: *“Etengabeko prestakuntza garatzeko marko autonomia erdiesteko konpromisoa berrestea, Etengabeko Lanbide-Heziketarako funtsezko elementua eta, halaber, Trebakuntza eta Lanbide-Heziketaren Euskal Kontseiluaren baitan diseinaturiko politika publiko hori betearazten duen erakunde teknikoa den Hobetuz Fundazioaren eginkizunari bestelako orientazioa emanez”.*

### **4.4 LAN MERKATUKO BITARTEKARITZA**

Lan-merkatuko bitartekaritzaren helburu nagusia enplegua bilatzen duten pertsonen laneratzea da. Horretarako, enplegua aurkitu nahi duten eta enpresek jakinarazitako premietara egokitutako lanbide-profilari erantzuten dioten pertsonak eta enpresak berak harremanetan jartzen dira eta informazioa elkartrukutzen dute.

### **4.5 AUTOENPLEGUA ETA ENPRESAK SUSTATZEKO BABESA**

Arlo horretako jardunen helburua honako hau da: enpresa-espirtua piztea, eta langabezian edo enplegua galtzeko arriskuan dauden pertsonak babestea, betiere autoenplegu-proiektuak edota gizarte-ekonomiako enpresak edo beste enpresa-sozietate mota batzuk sortzeko proiektuak gauzatu nahi badituzte. Jardunak enplegu-politiketan esku hartzen duten erakundeen artean koordinatuta eskaintzen dira. Horretarako, zerbitzu horiek eskatzen dituztenei prestakuntzarako eta enpresak sustatzeko aukerei eta neurriei buruzko informazio integrala ematen zaie sareko leihatila bakarreko sistema baten bitartez.



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

### **4.6 ENPLEGUAREN SUSTAPENA**

Hainbat motatako diru-laguntzak dira; enpresei zuzenduta daude, eta enplegua sortzea eta horri eustea, enpleguaren kalitatea handitzea, eta lan-bizitza eta familia-bizitza uztartzea dute helburu.

### **4.7 LAN MERKATUAREN PROSPEKZIOA**

Enpresa-sarearekiko eta beste gizarte-eragile batzuekiko lankidetzaren eta etengabeko elkarrizketaren bidez lan-merkatua aztertzeke garatutako prozeduren, metodologiaren eta sistemen multzoa da prospekzioa. Horien guztien bidez, enpresek giza baliabideei dagokienez dituzten premia kuantitatiboaren eta kualitatiboaren epe laburrerako eta ertainerako aurreikuspenak, eta enpresen lehiakortasuna babesten duten eta, azken batean, enplegu-politiken bidez jarduteko aukera ematen duten aurreikuspenak lor daitezke.

### **4.8 LAN MERKATUAREN BEHATOKIA**

Lan Merkatuaren Behatokia zerbitzu horizontala da, eta lan-merkatuaren premiei eta bilakaerari buruzko informazioa eta giltzak ematen ditu, enplegu-politikak planifikatzeko eta ebaluatzeko.

Nabarmendu behar da zein garrantzitsua den Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailarekin koordinatzea gazteen laneratzea lortzeko ahaleaginean. Horren ildotik berebiziko garrantzia dute prestakuntza-arlo desberdinetako (unibertsitatea eta lanbide-heziketa) promozioen laneratzeari buruz Behatokiak egiten dituen txostenek, onarpen-gradu altua baitute prestakuntza-zentroen aldetik. Hori dela-eta, Enplegu Plan honetan azterlan horien sustapen eta jarraipenerako konpromisoa jasotzen da, etorkizunean hezkuntza-planak lan-merkatuaren beharretara egokitzeko aukera ematen baitute.



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Zalantzarik gabe herri honetako ikasleen prestakuntza giltzarria da enplegu politika osotasun gisa ulertu nahi badugu, eta gure herriaren garapen ekonomikorako giltzarrietako bat bezala. Hori dela-eta, Enplegu Plan honen bidez Behatokia helburu horretarako erabili nahi da.

### **4.9 KALITATEA ETA EBALUAZIOA**

LANBIDEko bezeroen –herritarren eta enpresen– premiei eta “itxaropenei” erantzutera bideratuta dagoen eta haren zerbitzuen eraginkortasuna lortzen duen kudeaketa-sistema bat ezartzeko prozedurak, metodologia eta sistemak eskaintzen dituen zerbitzu horizontala da kalitatea.





## **5. ENPLEGU POLITIKEN KOORDINAZIOA**



## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### **5. ENPLEGU POLITIKEN KOORDINAZIOA**

Gaur egun, Euskal Autonomia Erkidegoan enplegu-politiken definizioan, diseinuan, jarraipenean eta/edo ebaluazioan esku hartzen duten erakundeak Eusko Jaurlaritza (Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren bitartez), Foru Aldundiak eta toki-erakundeak dira.

Enpleguari buruzko Euskal Legearen Aurreproiektuan ezartzen denez, Estatuaren eskumenak aparte utzi gabe, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailari dagozkio, besteak beste:

- Euskal Autonomia Erkidegoko eremuan enplegu-politikak diseinatzea, planifikatzea eta antolatzea.
- LANBIDE – Euskal Enplegu Zerbitzuaren zuzendaritza estrategikoa.
- Enplegu Planaren proiektua lantzea eta Gobernu Kontseiluari proposatzea, hark onar dezan.
- Gobernu Kontseiluari enplegu-arloko xedapen orokorrak proposatzea, eta arlo bereko aginduak onartzea.
- Toki edo lurralde mailako itunak izenpetzea.
- Enplegu-politiken eraginkortasuna eta kalitatea bermatzea eta ebaluatzea.

Aurreproiektuak, halaber, Foru Aldundiek eta toki-erakundeek autoenpleguaren, enpresak sortzeko babesaren eta enpleguaren sustapenaren arloko ekintzak egiteko aukera hartzen du kontuan, betiere Eusko Jaurlaritzak egindako ekintzen osagarriak badira, eta harekin koordinatuta egiten badira. Gainera, lanerako prestakuntzako programak eta ekintzak egiteko aukera ere kontuan hartzen du, betiere LANBIDE-



### **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Euskal Enplegu Zerbitzuaren bitartez eskaintza integral batean koordinatuta badaude.

Horrez gain, toki-erakundeek informazioaren, bitartekaritzaren eta prospekzioaren arloko jardunak egin ahal izango dituzte, LANBIDE – Euskal Enplegu Zerbitzuarekin lankidetzan eta koordinatuta, eta horretarako ezarritako akordioen esparruan. Horretarako, LANBIDEren erakunde laguntzaile gisa jardungo dute.

Lurralde-eremu jakin batean jarduteko (EAE osoan, lurralde historiko batean, edota udalerrri batean edo batzuetan), eta botere publiko eskudunak talde jakin batentzako enpleguaren aldeko konpromiso komun batean edo lurralde-ekintza politiko jakin batean inplikatzeko asmoz, jardun eraginkor koordinatu baterako hainbat eragile eta baliabide tekniko eta ekonomiko mobilizatuko dituzten proiektuak egin ahal izango dira, erakundeen arteko enplegu-itunen bidez.



## **6. PLANAREN KUDEAKETA**



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### **6. PLANAREN KUDEAKETA**

#### **6.1 PLANAREN KUDEAKETA, ENPLEGU POLITIKA AKTIBOEN ESTRATEGIA OROKORRARI DAGOKIONEZ.**

6.1.1.- 2007-2010eko Enplegu Planaren eta Plana gidatzearen ardura Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzak izango du. Organo erantzulea denez gero, Zuzendaritza horri dagokio helburuak eta estrategiak zehaztea eta horretarako beharrezkoak diren baliabideak gaitzea. Halaber, gidatzeko zeregin gisa, Plana betetzearen etengabeko ebaluazioa ere Zuzendaritzari dagokio, kasu bakoitzean bidezkoak diren neurri zuzentzaileak har ditzan.

Gainera, Gobernuaren administrazio-organo gisa, administrazio-funtzioak ere Zuzendaritzari dagozkio, hala nola arauak proposatzea edo administrazio-ebazpenak hartzea.

EGAILAN SA sozietate publikoa, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzaren eragile instrumental gisa, Plan honetan zehaztutako enplegu-politika aktiboen kudeaketa operatiborako organoa izango da. Bereziki, LANBIDE – Euskal Enplegu Zerbitzuaren kudeaketa dagokio EGAILAN SARI, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzaren jarraibideen arabera.

Halaber, LANBIDEn funtzionamendu zuzenerako baliabide operatiboak –propioak edo kontratatuak– antolatzea dagokio EGAILAN SARI. Ildo horretan, LANBIDEn sarea osatuko duten bulegoak kontratatu eta egokitu beharko ditu, baita beharrezkoak diren langileak kontratatu eta prestatu ere. Horrez gain, informazioko, orientazioko, enpleguko eta abarreko zerbitzuak antolatu beharko ditu, LANBIDEn bulego propioen sarean erabat operatibo egon daitezen. Azkenik, zerbitzu



---

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

horizontalak produzitu beharko ditu, hala nola Behatokia, prospekzioa, kalitatea eta ebaluazioa eta abar.

6.1.2.- Koalizio Hitzarmenak berariaz aipatzen du erakundeen arteko eta gizarte eragileekiko elkarrizketa sustatzeko beharra; izan ere, 1. atalean, *Enplegu egonkorra eta eskubideduna* izenburuaren pean, *Elkartasunerako eta gizarte-justiziarako Gobernu* izenburuko bigarren programa-oinarriaren barruan, honako jarduketa-konpromisoa jasotzen du: *“Euskal Erakundeen eta ekonomia- eta gizarte-eragileen arteko, eta azken horien arteko elkarrizketa eta gizarte-ituna bultzatzea, Enplegurako Gizarte-ituna lortzearen.”*

Horren ildotik, plana kudeatzeko, erakundeen arteko eta gizarte-eragileekiko elkarrizketa sustatuko da eta, ahal bada, Enplegu Planaren jarraipen eta ebaluazio egokia egingo da eta Planean ezarritako helburuak lortzen lagunduko duten hobekuntzak eta zuzenketak sustatuko dira.

Enpleguari buruzko Euskal Legearen Aurreproiektuan gizarte-eragileen eta erakunde-entitateen arteko bi topagune sortzea aurreikusten da; Enpleguaren Aholku Kontseilua eta LANBIDERen Kontseilu Nagusia. Beraz, ez dirudi egokia denik orain aurkezten dugun Enplegu Planak, denboran mugatua dagoenak, izaera iraunkorra duen organo bat sortzea; aitzitik, egokiena Planak adina iraungo duen topagunea sortzea da.

Horretarako hiru alderdiren arteko Jarraipen Batzorde paritarioa sortuko da, honakoen partaidetzarekin: inplikaturik dauden Administrazioeko erakundeak, ordezkaritza handiena duten enpresaburuen erakundeak eta ordezkaritza handiena duten sindikatuak. Batzorde horrek, gizarte-eragileen topagune gisa, 2007-2010 Enplegu Plan honen eraginez sortzen diren programak eta neurriak zehazteko,



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

ebaluatzeko, jarraipena egiteko eta eguneratzeko lanetan parte hartuko du.

2007-2010 Enplegu Plana onartutakoan Jarraipen Batzorderako dei egingo da, funtzionamendurako barne arautegia osatuko duten arauak ezartzeko eta batzordea bera zein kidek osatuko duten erabakitzeko.

Batzordea bi hilean behin bilduko da.

Jarraipen Batzordearen eraketa eta haren funtzionamendurako beharrezko baliabide ekonomikoak Euskal Autonomia Erkidegoaren 2008ko ekitaldirako Aurrekontu Orokorrak onartzen dituen Legean jasoko dira.

6.1.3.- Gainera, urtean behin Planaren bilakaeraren berri emango zaie Eusko Jaurlaritzaren Gai Ekonomikoetako Batzorde Delegatuari eta Eusko Legebiltzarrari.

## **6.2 PLANAREN KUDEAKETA, EZINDUAK LANERATZEKO POLITIKAREN ESTRATEGIA OROKORRARI DAGOKIONEZ**

*Ezinduak Lan Merkatuan Sartzeko Planak (2004-2006)* abian jarri zuen antolamendu-egiturak Plana babestu zuten erakundeak zein gauzatzean parte hartu zuten gizarte-eragileak biltzen zituen. Egitura horren xedea Planari euskarria ematea eta Planaren koordinazioa eta gauzatzea bermatzea zen.

Plan horren indarraldia amaitu ondoren, beharrezkoa da 2005ean zehaztu ziren antolamendu-egituraren mailetara eta funtzioetara



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

itzultzea. Izan ere, aproposak dira ezinduak laneratzearen aldeko neurrietan aurrera egiten jarraitzeko.

### **6.2.1 Zuzendaritza eta Koordinazio Batzordea**

Batzorde horren funtzio nagusia aurreko idatz-zatian zehaztutako ardatzen eta ekintzen garapena gidatzea izango da. Batzordeak, halaber, gauzatzean konprometitutako erakundeen jardun koordinatua bultzatuko du.

Zuzendaritza eta Koordinazio Batzordea lau alde osatuko dute: Euskal Administrazio Publikoak, enpresa-erakundeek, sindikatuek eta eginkizun gisa ezinduen gizarteratzea eta laneratzea bultzatzea duten elkarteek. Alde bakoitzak 5 kide izango ditu.

Euskal Administrazio Publikoaren ordezkariak Foru Aldundiak, Eudel eta Eusko Jaurlaritza bera izango dira (zuzendaritza-mailarekin gutxienez), Planaren ekintzak gauzatzen konprometitutako erakunde erantzule gisa.

Enpresa-erakundeak Euskal Enpresa Konfederazioak (Confebask) ordezkaturiko ditu.

Euskal Autonomia Erkidegoko eremuan ordezkartza handiena duten sindikatuek eta langileen ordezkarien, enpresa-batzordeko kideen eta herri-administrazioen organoetako kideen % 10 edo gehiago lortu duten sindikatuek izendatuko dituzte beren bost ordezkariak.

Eginkizun gisa ezinduen gizarteratzea eta laneratzea bultzatzea duten elkarteek parte hartzeko interesa duten elkarten kopuruaren, eta haien ordezkartza-mailaren arabera izendatu ahal izango dituzte ordezkariak.





## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Batzordea bera zein dokumentu honetan jasotako ardatzen eta neurrien gauzatzea koordinatzea eta gidatzea Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailari dagokio, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzaren bitartez.

Batzordea sei hilez behin bilduko da. Ekitaldi bakoitzaren hasieran, ekitaldiaren barruan gauzatu beharreko ekintzak finkatuko dira. Handik sei hilabetera, planifikatutakoaren ebaluazioa egingo da, aldaketarik egin behar den ikusteko. Azkenik, jardun osoaren ebaluazioa egingo da urtearen amaieran.

### **6.2.2 Jarraipen eta Ebaluazio Batzordea**

Batzorde horren funtzio nagusia aurreko idatz-zatian adierazitako ardatzen eta jardun-ildoen garapenaren jarraipena eta ebaluazioa egitea izango da. Gainera, helburuen betetze-mailaren berri emango dio Koordinazio Batzordeari eta, uneoro, Batzorde horren jarraibideak aplikatuko ditu Plan honen garapenean.

Batzordea koordinatzea eta gidatzea Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailari dagokio, Enplegu eta Prestakuntza Zuzendaritzaren bitartez.

Batzordean, eta zuzendaritza-mailan gutxienez, Plan honen ekintzak gauzatzeko ardura duten guztiak egongo dira ordezkatuak, hau da, erakunde erantzule gisa aurreikusitako ekintzak gauzaten konprometituta dauden Eusko Jaurlaritzaren Sailak, Foru Aldundiak eta Udalak.

Operatibitate handiagoa lortzeko, Batzordeak azpibatzerdeak ezarri ahal izango ditu gauzatzeko arloen arabera, jarraipen eta ebaluazio hurbilagoa egiteko eta ekintzen arteko erlazioak aztertzeko aukera izan dadin.



## **Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

Azpibatzorde horiek maila teknikoa izango dute eta hiru hilez behin bilduko dira.

Batzordearen Osoko Bilkura sei hilez behin bilduko da, edota, salbuespen gisa, Zuzendaritza eta Koordinazio Batzordeak eskatzen duenean. Azpibatzorde bakoitzak aldi horretarako aurreikusitako ekintzen gauzatze-mailaren berri emango du, inplikaturako erakunde guztiak jakinaren gainean egon daitezen eta, era horretan, jarraipena eta ebaluazioa egin daitezen eta Zuzendaritza eta Koordinazio Batzordeari aurkez dakizkion.

### **6.2.3 Lan-taldeak**

Jarraipen eta Ebaluazio Batzordeak Planaren gauzatzearen emaitza gisa ikusten diren berariazko premiei erantzuteko sortuko dituen egitura teknikoak izango dira (ez dira egonkorrak izango).

Lan Talde horietan, Plana gauzatu behar duten erakundeek ez ezik, garapenean lagundu nahi duten gizarte-eragileek edo gizarte-erakundeek, eta aurreikusitako jardun-eremuetan espezializatuta dauden pertsonen ere parte hartu ahal izango dute.

Horretarako, Batzordeak eratzen diren unean, parte hartzeko gonbidapena egingo zaie gizarte-eragileei –patronalari eta ordezkari zarik handieneko sindikatuei– zein EAEn diharduten ezinduen elkarteei.