

ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIA 2020

EUSKADIKO ENPLEGUAREN
ETORKIZUNARI BURUZKO GOGOETA
PARTEKATUA

Enpleguaren Euskal
Estrategia 2020 martxan
jarri izanaren ebaluazioa
eta hori ezartzeko lehen
fasea

2018ko uztaila

Edukien aurkibidea

ATALA	ORRIALDEA
1) Testuingurua	3
2) Enpleguaren Euskal Estrategia 2020ren oinarrizko elementuak	5
3) Estrategiaren jarraipena egiteko erabili den metodologia	17
4) Norabideak martxan jarri eta ezarri izanaren emaitzak	20
4.1 Norabideen aurrerapen-mailaren gaineko ebaluazio kualitatiboaren emaitzak	21
4.2 Genero-ikuspegia	42
4.3 Testuinguru, jarduketa eta eraginaren adierazleak	45
5) Enpleguaren Euskal Estrategia 2020 hedatzeko gobernamendu-eredua	52
6) Ondorio orokorrak	54
Eranskinak:	57
A.1 Ebaluazio kualitatiboan parte hartu duten eragileen zerrenda	58
A.2 Aurrerapen-maila txikiko norabideen xehetasunak	60



1. Testuingurua



Sarrera

Euskadiko Hiru Alderdiko Gizarte Elkarrizketarako Mahaiaren baitan, 2015eko urtarrilean, Enpleguaren Euskal Estrategia berriaz gogoeta egin eta hori taxutu beharra zegoela erabaki zen, lehenagoko estratergiaren indarraldia bukatu eta enplegu-politika aktiboak eskualdatzeko prozesua burutu ondoren.

Akordio hartan, oinarri partekatu batzuk agertu ziren gogoeta egiteko prozesuari ekiteko, hala nola: hazkunde adimendun, jasangarri eta inklusiboko eredia; izan ere, 2020ko denbora-muga bat dator Europako Estrategia 2020rekin eta berrikuntza eta espezializazio adimenduneko hausnarketa estrategikoarekin (RIS3), zeinaren bidez Euskadik lehentasunezko sektoreak eta garapen ekonomikoko bektoreak zehaztu dituen; enplegu, hezkuntza, prestakuntza eta ekonomi eta enpresa garapeneko arloekin loturiko eta horietan eragina duten plan publikoetan zehaztutako gako estrategiko eta operatiboak aztertzea; eta enpleguaren etorkizunean eragina izango duten esparru guztiak aztertzea, hori guztia, enplegu, ekonomia, gizarte eta hezkuntza-politiken arteko lotura egokia oinarri duen integrazio estrategiko osoaz, eta hori, argi eta garbi, Euskadin lehenago taxutu diren enplegu-estrategietatik bereizten da.

Aurreko guztiaren ondorioz, gogoeta kolektiboa egin beharra zegoen, Enpleguaren Euskal Estrategia jarraian adieraziko diren alderdien gaineko adostasun handi baten emaitza bezala zehazten laguntzeko: erronka eta faktore kritikoak, enplegu gehiago eta hobe sortzeko indarrak eta aukerak eta aurre egin beharreko ahuleziak eta mehatxuak. Hori guztia, 2020ko denbora-mugarekin.

Prozesu hori parte-hartzailea izan zedin sortu zen, eta horretan hainbat esparrutako (erakundeak, enpresak, sindikatuak, ikastegiak, hirugarren sektorea edo unibertsitateak, besteak beste) eragile askoren iritziak eta proposamenak kontuan hartuko ziren. Halaber, Jaurilaritzaren barruan, Sailarteko Batzordea eratu zen berriaz Estrategia hori sortzeko, hain zuzen, Euskadi 2020ko enpleguaren erronkaren aurrean jarrera bera eta integrala izateko helburu nagusiarekin.

Eusko Jaurilaritzak ikuspegi parte-hartzaile bera eduki nahi du, Estrategia hori garatu, jarraitu eta ebaluatzeko, eta, horretarako, Sailarteko Batzordea ez ezik, Enplegu Foro bat ere sortzea proposatu zuen. Foro hori Euskadiko enpleguarekin zerikusi zuzena edo zeharkakoa duten eragile gailenek osatuko zuten eta gogoeta egiteko tokia izango zen, Estrategia horren emaitzazko norabideen aplikazio-maila ebaluatzeko eta behar izango ziren berraurkezpenak proposatzeko.

Enpleguaren Euskal Estrategia 2020 2016ko uztailaren 27ko Gobernu Kontseiluak onetsi zuen, eta gaur egun 41 norabide orientatzaile ditu 6 ardatz estratergiaren inguruan antolatutako 2020ra arteko enplegu-politikaren gainean.

Estrategia zehaztu zenetik urte bete igaro ondoren, hori martxan jarri eta ezarri izanaren lehen ebaluazioa egin da, aurrerapen-maila eta Ardatzen eta Norabideen aplikazioa monitorizatzeko, eta, **eginkizun horretan, garatu diren neurri nagusiak identifikatu eta garapen-maila txikiko norabideak antzeman dira, hain zuzen ere**, Estrategia hedatzeko hurrengo faseetan neurri egokienak (estrategia bultzatu edo berriaz aurkezteko) hartzeko. **Lehen ebaluazioaren emaitza txosten honetan bildu da; izan ere, txostena Estrategia hedatzen esku hartzen duten eragileekin egiaztatu beharreko oinarritzko azterketatzat hartu da, eta hura oinarri hartuta, modu adostuan hurrengo urratsak zehazteko, batez ere, eragileen iritziz aurrerapen-maila txikia duten norabideetan egoki aurrera egiteko.**



2. Enpleguaren Euskal Estrategia 2020ren oinarrizko elementuak



Erronkak

Enpleguaren Euskal Estrategiak honako 6 erronkak identifikatzen ditu Euskadin enpleguaren alde egiteko:

1

AKTIBAZIOA

Jarduera-tasa baxua dugu, eta oso urrun dago Europa 2020ko helburuetatik. Gainera, aurreikuspen ofizialen arabera, tasa hori jaitsi egingo da etorkizunean.

Erronka honek ez dio enplegu arloari soilik eragiten. Jarduera handiagoaren eta lan gehiagoren bitartez baino ezin diogu eutsi gure Ongizate Estatuari.

2

KUALIFIKAZIOA ETA GAITASUNAK

Belaunaldi berriek hezkuntza-maila altua dute, oro har, baina horrek ez du esan nahi kualifikazio hori ekoizpen-sarearen beharretara egokitua dagoenik. Enpresek gaitasun berriak eskatzen dituzte, eta ez daude beti ezagutza teknikoari lotuta; gero eta gehiago eskatzen dituzte gaitasun sozialak, hizkuntzak jakitea... Ekonomia berreskuratzen bada, baliteke eskatutako kualifikazioen eta benetako kalifikazioen arteko tarteak langabeziaren kronifikazioa eragitea kualifikazio gutxien duten pertsonengan eta ondorioz gure enpresen garapena mugatzea. Alde horretatik, gure herrialdeak etengabeko ikaskuntzaren eta gaitasunak aintzatestearen aldeko apustua egin behar du.

3

AUKERAK SORTZEA

Erabat aprobetxatu behar dugu gure ekonomiak ekonomia sortzeko duen ahalmena, bai gure RIS3-n definitutako sektore estrategikoetako garapenari dagokionez (esaterako, bioteknologiaren sektorea) eta bai tokikoagoak diren baina enplegua sortzeko intentsiboak izan daitezkeen eta era berean gizarte-behar garrantzitsuei erantzuten dieten beste sektore batzuei dagokienez (adibidez, mendekotasun-egoeran dauden pertsonentzako arreta).

4

AUKERA-BERDINTASUNA

Gure lan-merkatuak askotan ez die kolektibo eta talde batzuei euren gaitasunak erakusteko aukerarik ematen. Askotan, gauzak epe laburrean egitea baloratzen du, eta horrek ez die gazteei mesederik egiten, ez baitio garrantzirik ematen pertsonen gaitasunak garatzeari, epe laburreko emaitzak eta errendimendua bilatzen dituelako funtsean. Beste batzuetan, adineko jendeekiko “aurreiritzi” faltsu bat du, pentsatzen baita pertsona horiek ez dutela nahikoa ilusio lanean ekarpenak egiteko. Eta emakumeen kasuan, askotan ez du emakumeak mailaz igotzearen alde egiten.

5

KALITATEZKO ENPLEGUA

Gizarte kohesionatu bat izateko, kalitate handiagoa eskaintzen duen lan-merkatu bat behar dugu.

Enplegua kalitatezkoagoa izateko honako hauek bete beharko lirateke: nahi ez diren behin-behinekotasunak eta partzialtasunak murriztu, lan-segurtasuna eta -osasuna hobetu, enpresak sozialki arduratsuagoak izan eta giza baliabideen kudeaketa aurreratuagoa izan, eta lan-harremanak hitzarmenaren printzipio orokorraren arabera arautu.

6

BALIOZKO ZERBITZUA ESKAINTZEN DUEN EUSKAL ENPLEGU SISTEMA ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA

Pertsonalizazioa areagotu behar dugu pertsonentzako zerbitzuetan. Informazioak eta orientazioak izan behar dute gakoak “ibilbide” kontzeptuan, eta hor sistemako eragile laguntzaileek emandako zerbitzuek balioa eman behar diete pertsonari, “enplegarritasun” gisa.

Beharrezkoa da enpresentzako zerbitzuak indartzea, eskaintza-eskaera doikuntza hobetzeko, enpresak "politiken eta enplegu-zerbitzuen beste bezero gako" gisa hartuz eta tratatuz.

Era berean, ezinbestekoa da aurrerapenak egitea ekonomia sustatzeko politika eta hezkuntza-politikak integratuko dituen enplegu-politika diseinatzean.

Estrategiaren printzipioak

Zeharkako 5 printzipio definitu dira estrategiarako:

PRINTZIPIOA	PRINTZIPIOAREN ELEMENTUAK
1) EKITATEA	Funtsezkoa da aukerak pertsona guztiengana iristea, bereziki aukera horietatik urrunen dauden kolektiboengana. Gainera, genero-ekitatearen zeharkako printzipio gisa ezarri da.
2) EFIZIENTZIA	Gizarte-beharrak asko dira eta hala jarraituko dute izaten, eta aurrekontu publikoak mugatuak izango dira ezinbestean. Proposatzen diren ekintzak arrakastatsuak izatea lortu behar da, bai eta ekintza horiek kostu onargarri eta jasagarriekin egitea ere.
3) LURRALDE-OREKA	Euskadiko eskualde guztietan antzeko aukerak dituen lan-merkatu bat lortzeko lan egin behar da, enplegu-aukeren zein horiekin lotutako zerbitzuak lortzearen ikuspegitik (hezkuntza, prestakuntza, orientazioa...).
4) PARTAIDETZA ETA ADOSTASUNA	Ezinbestekoa da gure lan-merkatuarekin zuzenean edo zeharka zerikusia duten eragile guztiek parte hartzea eta enplegu gehiago eta kalitate handiagokoa sortzeko helburua izatea. Horrez gain, erakundeak eta gizartearen ados jartzea sustatu behar dugu, helburu horiek lortzearekin bat etorritik.
5) GARDENTASUNA	“Kontuak ematearen” garaian bizi gara. Gizartearen eskura jarri behar dugun enpleguaren arloan egiten den guztiari buruzko informazioa: nork egiten duen, zein emaitza lortzen diren, zein kosturekin...

2020ko EEEn printzipioak

1) EKITATEA

2) EFIZIENTZIA

3) LURRALDE-OREKA

4) PARTAIDETZA ETA ADOSTASUNA

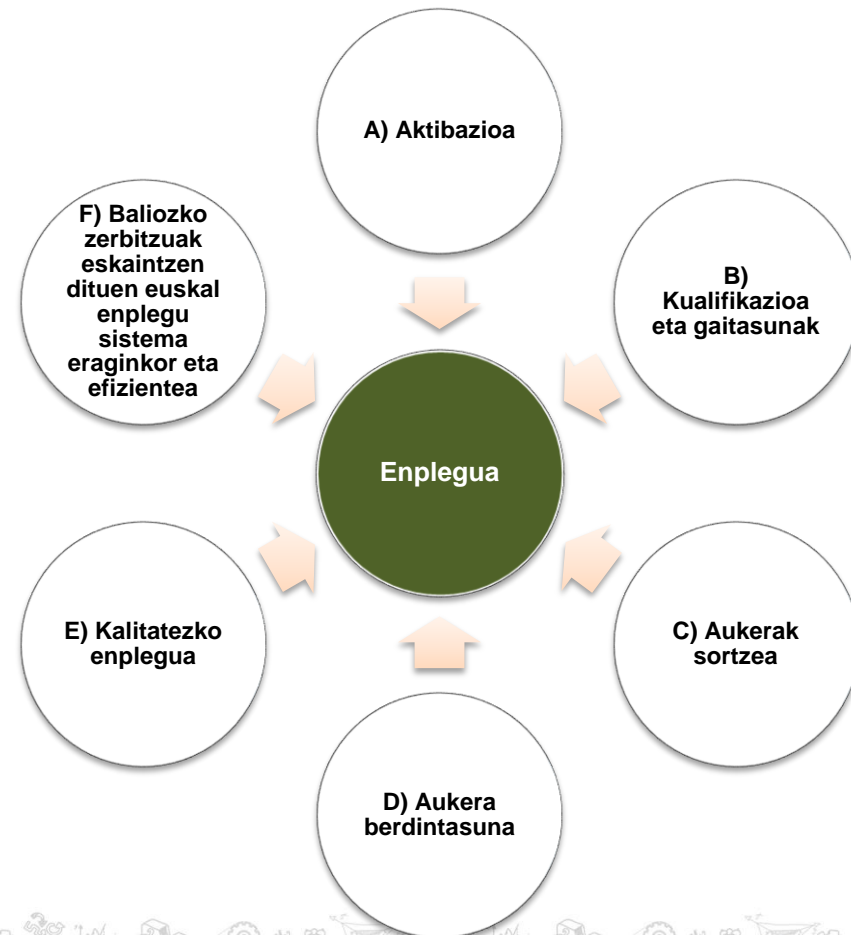
5) GARDENTASUNA

Jarduera-Ardatzak

Estrategiaren egiturak 6 ardatz ditu, eta horietako bakoitza diagnostikoan definitutako erronka bati dagokio. .

ARDATZA	LORTU NAHI DIREN HELBURUAK
A) AKTIBAZIOA	Eguno jarduera-tasa baxua areagotzea eta enpresen eskaerari aurre egiteko biztanle aktibo nahikoa eta gure Ongizate Estatuari eusteko pertsona landun nahikoa ez izateko arriskua arintzea.
B) KUALIFIKAZIOA ETA GAITASUNAK	Ekoizpen-sarearen benetako beharretara egokitutako gaitasunak dituzten pertsonak lortzea, ezagutza teknikoak, zein gaitasun sozialak, hizkuntzak eta beste kontuan hartuz.
C) AUKERAK SORTZEA	Aukerak sortzea ekonomiaren garapenean oinarrituz, eta erabat aprobetxatzea gure ekonomiak enplegua sortzeko duen ahalmena.
D) AUKERA-BERDINTASUNA	Kolektibo eta talde guztiei aukera berak eskainiko dizkien lan-merkatu inklusibo bat lortzea.
E) KALITATEZKO ENPLEGUA	Kalitate handiagoa duen enplegua eskainiko duen lan-merkatu bat lortzea, adostasunean eta lankidetzan eraikitako lan-harreman batzuetan oinarrituz.
F) BALIOZKO ZERBITZUAK ESKAINTZEN DITUEN EUSKAL ENPLEGU SISTEMA ERAGINKOR ETA EFIZIENTEA	Gaur egungo Euskal Enplegu Zerbitzua hobetzea, enpleguan eragiten dituen politika guztiez osatua egon dadin eta pertsonen eta enpresen beharretara bideratutako zerbitzuak eskaini ditzan

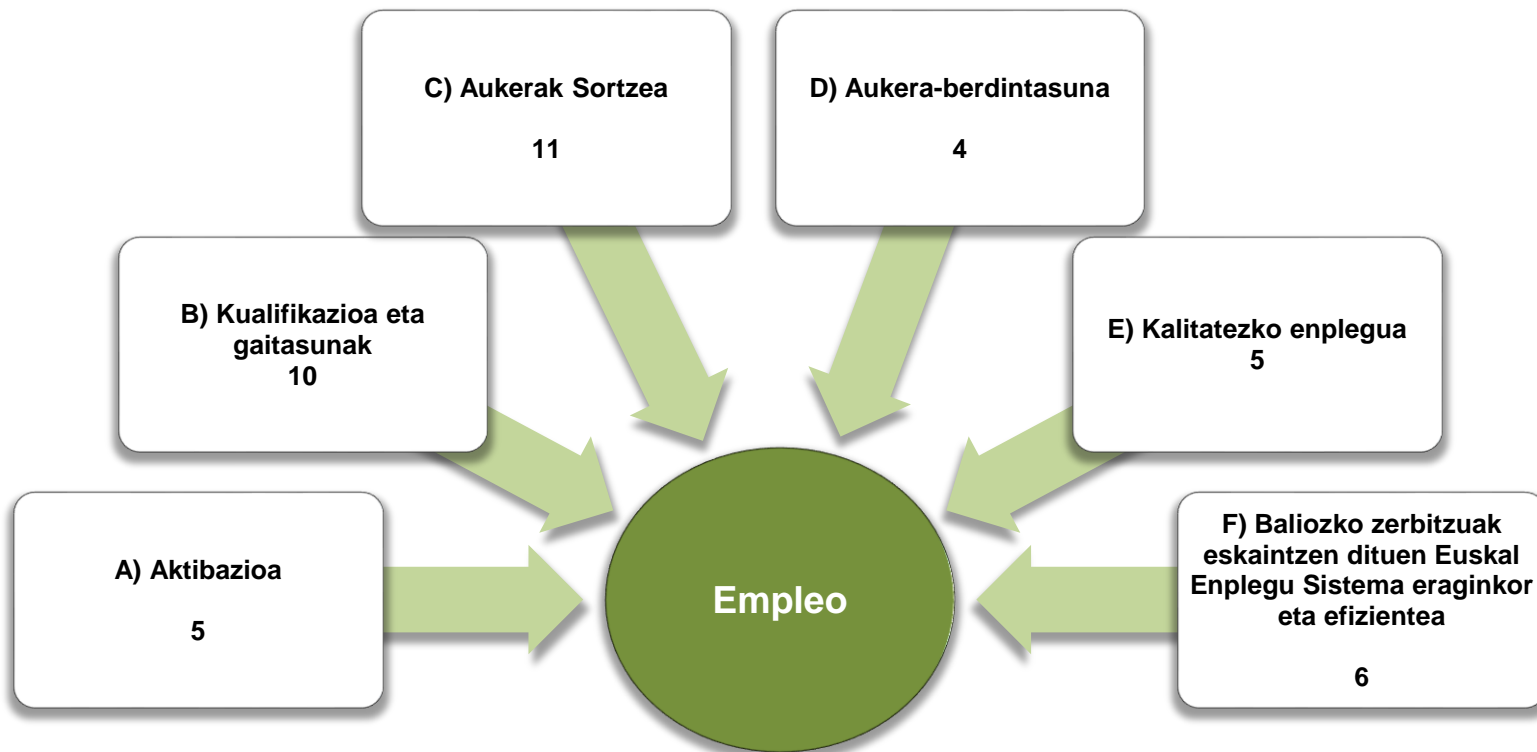
2020ko EEEn jarduera-ardatzak



Norabideak

6 Ardatzak 41 norabideren bitartez hedatzen dira. Norabide horiek, erronkei aurre egin eta Enpleguaren Euskal Estrategia 2020an zehaztutako helburuak betetzeko orientabide estrategiko izateko sortu dira. Norabideetako bakoitzak biltzen dituen orientabideak, arestian adierazi diren erronkei aurre egiteko eta helburuak betetzeko lan-proposamenak besterik ez dira. Izan ere, norabideek adierazitako ildoan aurrera egitea da garrantzitsua Estrategiarentzat, Estrategia aplikatzeko esparrua une bakoitzean erabiliko diren tresnak alde batera utzita.

41 NORABIDE



A ARDATZAREN NORABIDEAK

AKTIBAZIOA

A.1	Lan- eta familia-bizitzaren uztarketa eta erantzukidetasuna areagotzen eta, ondorioz, jende gehiagok lan egin ahal izaten lagunduko duten tresnak indartzea
A.2	Herritar aktiboen artean “enpleguaren zentraltasuna” kontzeptua garatzea, bizi-proiektuan garapen pertsonalerako eta gizarte-integraziorako tresna gisa hartzen duen lekuak duen balioa areagotzeko, lansariak duen balioaz harago
A.3	Adina kudeatzeko politikak sustatzea eta “bizi-ibilbidearen barnean lan-ibilbidea” kontzeptuari balioa ematea.
A.4	Tokiko talentudunak lotzea, eta talentudunak itzultzeko aukerak eskaintzea
A.5	Nazioarteko talentudunak hautatze bidez eta modu adimentsuan erakartzea

B ARDATZAREN NORABIDEAK KUALIFIKAZIOA ETA GAITASUNAK

B.1	Hezkuntza-sistemaren kalitate gorenari eustea, eskola-porrotaren indizea progresiboki jaisten jarraituz eta gaitasunak bereganatzeari dagokionez sistemaren emaitzak hobetuz
B.2	Enplegurako prestakuntza-sistema propio eta eraginkorra eraikitzea
B.3	Etengabeko ikaskuntzaren aldeko “herri-apustua” garatzea
B.4	Sustatzea pertsona gehiagok, eta bereziki emakume gehiagok, zientzia- eta teknologia-arloekin lotutako ikasketak aukeratzea
B.5	Hezkuntza-curriculumean zeharkako eta sormenezko gaitasunak indartzea
B.6	Gaitasun digitalen alde egitea, etorkizuneko enpleguaren gako gisa
B.7	Atzerriko hizkuntzen gaitasunaren garapena indartzea
B.8	Enpresek lanbide-heziketako programetan eta enplegurako prestakuntzan duten parte hartzea sustatzea, “prestakuntza duala” kontzeptuan irmo aurrera eginez
B.9	Talentuaren garapena sustatzea, euskal gazteek atzerriko esperientzia-programetan parte hartuz
B.10	Ikaskuntza ez formalen ebaluazioa eta aintzatespena sustatzea

C ARDATZAREN NORABIDEAK AUKERAK SORTZEA

C.1	Ekonomia soziala sustatzea eta babestea, kalitatezko enplegua sortzea izanik enpresa sozialen berezko xedea
C.2	Izaera ekintzaileak eta enpresa-izaerak garatzea eta baloratzea
C.3	Egitasmo ekintzaileak modu integralean babestea
C.4	Kontratazioa sustatzeko pizgarri-programak hobetzea, enplegua sortzeko eta enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen aukera-berdintasuneko xedekak bete daitezen, baita enpleguaren kalitatea sustatzeko ere.
C.5	Tokiko eta eskualdeko enplegu-sorguneen potentziala erabat aprobetxatzea
C.6	Jasangarritasunaren potentziala erabat aprobetxatzea, enplegua sortzeko eta lehiakortasunerako aukera gisa
C.7	Gizarte-berrikuntza enplegua sortzeko aukera gisa
C.8	RIS3 Euskadi, espezializazio adimentsuko estrategiaren apustua garatzea, enplegua sortzeko duen ahalmena indartuz
C.9	Ekonomia digitalizatzeak eta ekonomia digitalak eskaintzen dituzten aukerak modu zentzudunean aprobetxatzea
C.10	Enplegu-emaila eraginkor eta efiziente gisa jardungo duen eta erosketa publikoaren bidez enplegua hobetu eta sortuko duen sektore publikoa indartzea
C.11	Euskadiko eskualde guztietan eta modu orekatuan, enplegu aukerak eskaintzea ahalbidetuko duten tokiko garapen estrategiak garatzea

D ARDATZAREN NORABIDEAK

AUKERA BERDINTASUNA

D.1	Lan-eremuan genero arrazoiengatik sortzen diren desberdintasunetan modu progresiboan eragiten jarraitzea.
D.2	Gazte-enpleguaren sustapena erabat garatzea, gazteei garapen pertsonal eta laboraleko aukerak eskainiz.
D.3	Desgaitasuna duten pertsonen enplegu arrunterako sarbidea eta jarduera-tasa hobetzea.
D.4	Aukera espezifikoak sustatzea luzaroko langabeentzat, 55 urtetik gorako pertsonentzat eta enplegu sarbiderako zailtasun bereziak dituzten bestelako taldeentzat.

E ARDATZAREN NORABIDEAK KALITAZTEKO ENPLEGUA

E.1	Ituna eta hitzarmena oinarri gidatzaile gisa berreskuratzea, lan-harremanen esparru propio eta eraginkorrean
E.2	Lan-iruzurraren kontrako borroka sustatzea
E.3	Enpresa gehiago, ETEak batez ere, pertsonen kudeaketa aurreratura gehitzea, enpresa-kudeaketa aurreratu baliabide gisa
E.4	“Enplegu” dimentsioa erabat garatzea, euskal enpresen Gizarte Erantzukizun Korporatiboko praktika eta estrategien barruan
E.5	Laneko segurtasuna eta osasuna: lan-ingurune osasungarriak sortzea eta bermatzea, bizimodu osasungarriaren eta gure enpresen lehiakortasunaren parte gisa

F ARDATZAREN NORABIDEAK

BALIOZKO ZERBITZUAK ESKAINTZEN DITUEN EUSKAL SISTEMA ERAGINKOR ETA EFIZIENTEA

F.1	Sistema propioa (Euskal Enplegu Sistema) eta integratua garatzea, epe ertainean eta luzean hobetu eta finkatu daitekeena
F.2	Gure “berme sozialeko” sistema finkatzea, enplegu-politika aktiboen sostengu gako gisa
F.3	Lan- munduan sartzeko laguntza zerbitzu pertsonalizatua enplegu-politika aktiboen erdigunean kokatzea lortzea
F.4	Enplegu kontuetan prospektiba- eta behaketa-lana sustatzea
F.5	Euskal Enplegu Sistemaren barnean enpresentzako zerbitzuak garatzea
F.6	Enpleguari lotutako programa eta zerbitzuen ebaluazioa hobetzea, informazio hori gizartearen eta eragile inplikatuaren esku jarriz, modu gardenean



3. Estrategiaren jarraipena egiteko erabili den metodologia



Metodologia

Enpleguaren Euskal Estrategia 2020ren testuinguruaz lehentxeago esan den guztiaren arabera eta estrategia zehaztu zuen izaera parte-hartzailearekin bat etorritz, Estrategiak zehaztutako ardatzek eta norabideek aurrera nola egin duten ebaluatu da. Azterketa kuantitatiboa eta kualitatiboa elkartu dira horretarako:

- Ebaluazio kualitatiboa **Enpleguaren Euskal Estrategiaren norabideak ezarri izanaz**. Horretarako, estrategia taxutzen parte hartu duten eragileei berriazko galde-sorta bidali zaie.
- **Ebaluazio kuantitatiboa; testuingurua** eta Estrategian zehaztutako **jarduera eta eragina** kuantifikatzeko

EBALUAZIOAREN ESKEMA METODOLOGIKOA

Ebaluazio kualitatiboa

EEE 2020ren berriazko norabideak ezarri izanaren gaineko balorazio kualitatiboa.

- 41 norabideak baloratzea, 4 mailatako eskala batean
- Ekintza eta alderdi garatuenak identifikatzea
- Hobetzeko aukera duten esparruak identifikatzea

Batez besteko balorazioaren ikuspegi orokorra, ardatz eta norabideen arabera, eskala honen bidez: 1-Ezer edo oso gutxi / 4-Asko:

Ikuspegi orokorra ardatzen arabera		
Ikuspegi orokorra norabideen arabera		
Balio txikia	Balio ertaina	Balio handia
1,00-2,19	2,20-2,80	2,81-4,00

Ebaluazio kuantitatiboa

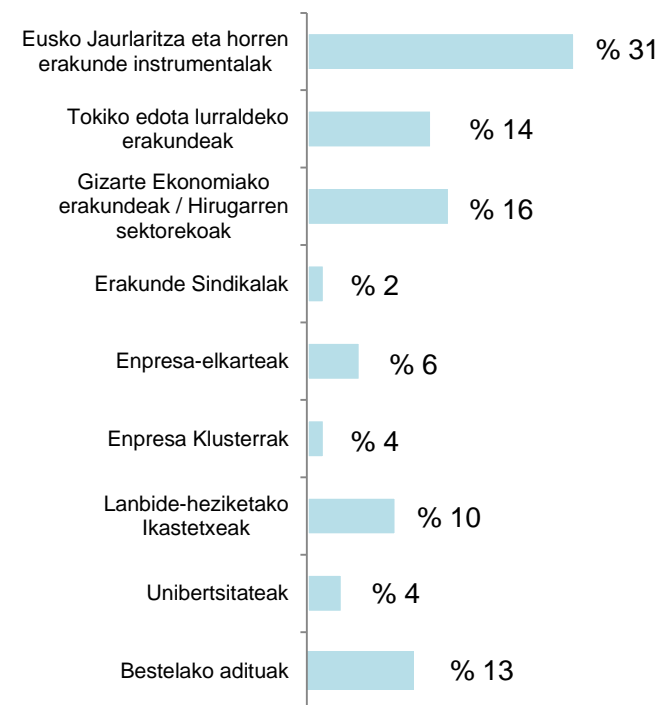
Testuinguru, jarduera eta eragin-adierazleak lortzea

EEE 2020 martxan jarri eta ezarri izanaren lehen fasearen ebaluazioaren aurretiazko txostena

Ebaluazio kualitatiboan parte hartu duten eragileen laginaren osaeraren xehetasuna

ERAGILE MOTAK	ERAGILEEN ERANTZUN MAILAREN XEHETASUNA			
	Zenbat eragileri bidali zaion galde-sorta	Zenbat eragilek erantzun duen	Erantzun duten eragileen ehunekoa, moten arabera	Zenbat galera-sorta jaso den
Eusko Jaurlaritza eta horren erakunde instrumentalak	16	11	% 69	15
Tokiko edota lurraldeko erakundeak	8	7	% 88	7
Gizarte Ekonomiako erakundeak / Hirugarren sektorekoak	19	7	% 37	8
Erakunde Sindikalak	4	1	% 25	1
Enpresa-elkartek	6	3	% 50	3
Enpresa Klusterrak	11	2	% 18	2
Lanbide-heziketako Ikastetxeak	9	5	% 56	5
Unibertsitateak	3	2	% 67	2
Bestelako adituak	20	6	% 30	6
GUZTIRA	96	44	% 46	49

Agente-mota bakoitzaren iritziak ebaluazio kualitatiboan izan duen garrantzia



GALDE SORTAREN ERANTZUNEN INDIZE OROKORRA: % 51



4. Norabideak martxan jarri eta ezarri izanaren emaitzak





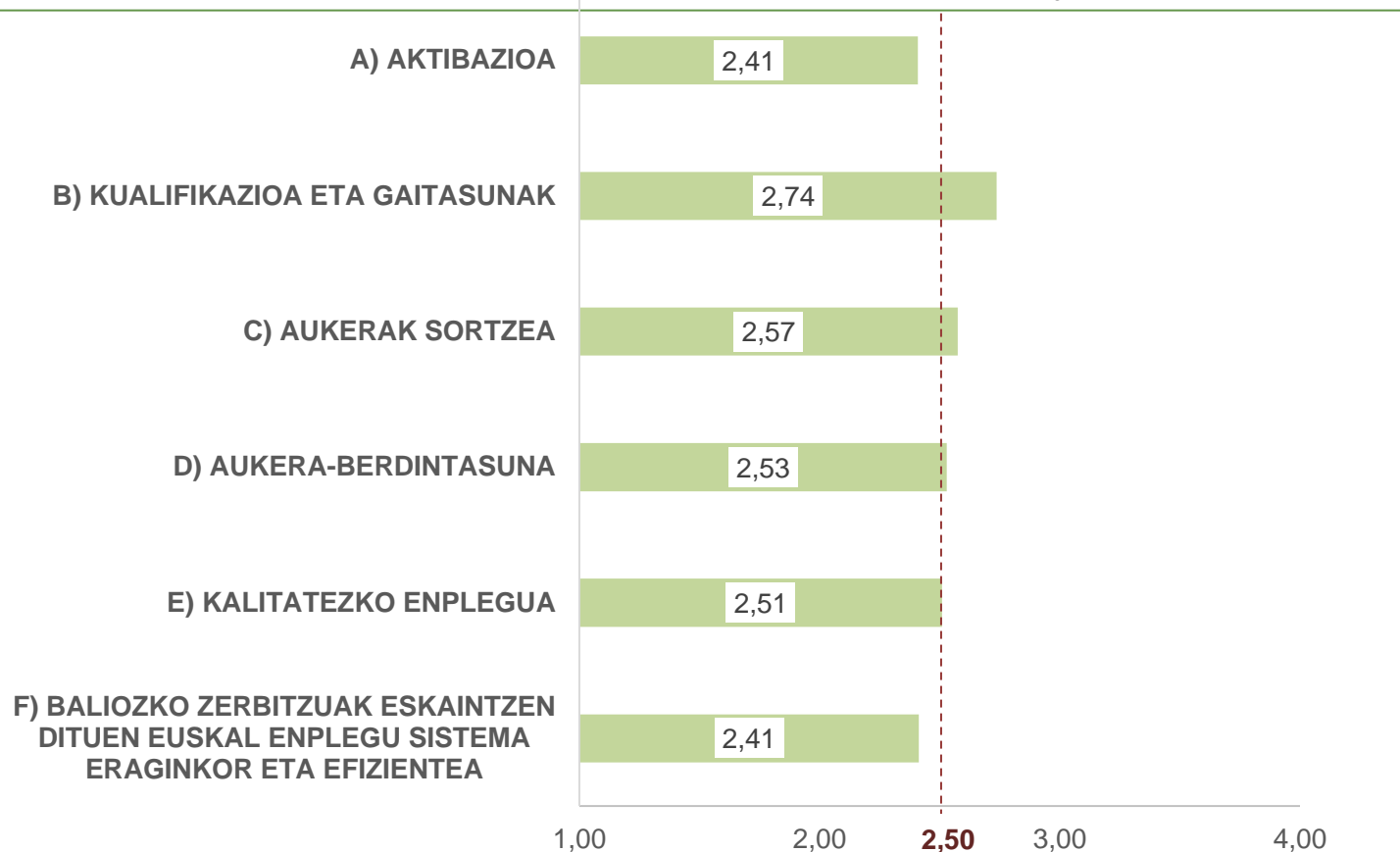
4.1- Norabideen aurrerapen-mailaren gaineko ebaluazio kualitatiboaren emaitzak

Ikuspegi orokorra: aurrerapen-maila ARDATZen arabera

Oro har, **norabideak ezartzeko aurrerapen-maila erdikoa da Estrategiaren 6 Ardatzen arabera**, “Kualifikazioa eta Gaitasunak” ardatzak du aurrerapen-mailarik handiena eta, ondoren, “Aukerak sortzea”. “Aktibazioa” ardatzak eta Enpleguaren Euskal Sistema eraginkor eta efizienteari dagokionak, balio-zerbitzuak eskaintzen dituenak, berriz, dute hobekuntza-ibilbiderik onena.

Ardatzen ezarpen-mailaren balorazioa

Ardatz bakoitzaren batez besteko balorazioa, eskala honen arabera: 1-Ezer edo oso gutxi - 4- Asko



Ikuspegi orokorra: aurrerapen-maila NORABIDEen arabera

Norabideen % **76k, hots, 31k, aurrerapen-maila ertaina dute, ezarpenari dagokionez**. 5 norabidek aurrerapen-maila handia dute, eta bik, “Kualifikazioa eta Gaitasunak” eta “Aukerak sortzea” norabideek, batezbestekorik handiena dute. Gaienerako 5 norabideen aurrerapen-maila txikia da (2. Eranskinean xehatzen dira).

AURRERAPEN MAILA (1etik 4ra doan eskala)	NORABIDEAK
<p>Txikia (baloreak 1,00 eta 2,19 artean)</p>	<p>A.2. Herritar aktiboen artean “enpleguaren zentraltasuna” kontzeptua garatzea, bizi-proiektuan garapen pertsonalerako eta gizarte-integraziorako tresna gisa hartzen duen lekuak duen balioa areagotzeko, lansariak duen balioaz harago</p> <p>A.3. Adina kudeatzeko politikak sustatzea eta “bizi-ibilbidearen barnean lan-ibilbidea” kontzeptuari balioa ematea.</p> <p>C.10. Enplegu-emaille eraginkor eta efiziente gisa jardungo duen eta erosketa publikoaren bidez enplegua hobetu eta sortuko duen sektore publikoa indartzea</p> <p>D.4. Aukera espezifikoak sustatzea luzaroko langabeentzat, 55 urtetik gorako pertsonentzat eta enplegu sarbiderako zailtasun bereziak dituzten bestelako taldeentzat.</p> <p>F.5. Euskal Enplegu Sistemaren barnean enpresentzako zerbitzuak garatzea</p>
<p>Ertaina (baloreak 2,2 eta 2,8 artean)</p>	<p>A.1. Lan- eta familia-bizitzaren uztarketa eta erantzukidetasuna areagotzen eta, ondorioz, jende gehiagok lan egin ahal izaten lagunduko duten tresnak indartzea</p> <p>A.4. Tokiko talentudunak lotzea, eta talentudunak itzultzeko aukerak eskaintzea</p> <p>A.5. Nazioarteko talentudunak hautatze bidez eta modu adimentsuan erakartzea</p> <p>B.1. Hezkuntza-sistemaren kalitate gorenari eustea, eskola-porrotaren indizea progresiboki jaisten jarraituz eta gaitasunak bereganatzeari dagokionez sistemaren emaitzak hobetuz</p> <p>B.2. Enplegurako prestakuntza-sistema propio eta eraginkorra eraikitzea</p> <p>B.3. Etengabeko ikaskuntzaren aldeko “herri-apustua” garatzea</p> <p>B.4. Sustatzea pertsona gehiagok, eta bereziki emakume gehiagok, zientzia- eta teknologia-arloekin lotutako ikasketak aukeratzea</p> <p>B.5. Hezkuntza-curriculumean zeharkako eta sormenezko gaitasunak indartzea</p> <p>B.7. Atzerriko hizkuntzen gaitasunaren garapena indartzea</p> <p>B.10. Ikaskuntza ez formalen ebaluazioa eta aintzatespena sustatzea</p> <p>C.1. Ekonomia soziala sustatzea eta babestea, kalitatezko enplegua sortzea izanik enpresa sozialen berezko xedea</p> <p>C.2. Izaera ekintzaileak eta enpresa-izaerak garatzea eta baloratzea</p> <p>C.3. Egitasmo ekintzaileak modu integralean babestea</p>

AURRERAPEN MAILA (1etik 4ra doan eskala)	NORABIDEAK
Ertaina (baloreak 2,2 eta 2,8 artean)	<p>C.4. Kontratazioa sustatzeko pizgarri-programak hobetzea, enplegua sortzeko eta enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen aukera-berdintasuneko xedeak bete daitezzen, baita enpleguaren kalitatea sustatzeko ere.</p> <p>C.5. Tokiko eta eskualdeko enplegu-sorguneen potentziala erabat aprobetxatzea</p> <p>C.6. Jasangarritasunaren potentziala erabat aprobetxatzea, enplegua sortzeko eta lehiakortasunerako aukera gisa</p> <p>C.7. Gizarte-berrikuntza enplegua sortzeko aukera gisa</p> <p>C.11. Euskadiko eskualde guztietan eta modu orekatuan, enplegu aukerak eskaintzea ahalbidetuko duten tokiko garapen estrategiak garatzea</p> <p>D.1. Lan-eremuan genero arrazoiengatik sortzen diren desberdintasunetan modu progresiboan eragiten jarraitzea.</p> <p>D.2. Gazte-enpleguaren sustapena erabat garatzea, gazteei garapen pertsonal eta laboraleko aukerak eskainiz.</p> <p>D.3. Desgaitasuna duten pertsonen enplegu arrunterako sarbidea eta jarduera-tasa hobetzea.</p> <p>E.1. Ituna eta hitzarmena oinarri gidatzaile gisa berreskuratzea, lan-harremanen esparru propio eta eraginkorrean</p> <p>E.2. Lan-iruzurraren kontrako borroka sustatzea</p> <p>E.3. Enpresa gehiago, ETEak batez ere, pertsonen kudeaketa aurreratura gehitzea, enpresa-kudeaketa aurreratuko baliabide gisa</p> <p>E.4. "Enplegu" dimentsioa erabat garatzea, euskal enpresen Gizarte Erantzukizun Korporatiboko praktika eta estrategien barruan</p> <p>E.5. Laneko segurtasuna eta osasuna: lan-ingurune osasungarriak sortzea eta bermatzea, bizimodu osasungarriaren eta gure enpresen lehiakortasunaren parte gisa</p> <p>F.1. Sistema propioa (Euskal Enplegu Sistema) eta integratua garatzea, epe ertainean eta luzean hobetu eta finkatu daitekeena</p> <p>F.2. Gure "berme sozialeko" sistema finkatzea, enplegu-politika aktiboen sostengu gako gisa</p> <p>F.3. Lan- munduan sartzeko laguntza zerbitzu pertsonalizatua enplegu-politika aktiboen erdigunean kokatzea lortzea</p> <p>F.4. Enplegu kontuetan prospektiba- eta behaketa-lana sustatzea</p> <p>F.6. Enpleguari lotutako programa eta zerbitzuen ebaluazioa hobetzea, informazio hori gizartearen eta eragile inplikatuaren esku jarritz, modu gardenean</p>
Handia (baloreak 2,81 eta 4,00 artean)	<p>B.6. Gaitasun digitalen alde egitea, etorkizuneko enpleguaren gako gisa</p> <p>B.8. Enpresek lanbide-heziketako programetan eta enplegurako prestakuntzan duten parte hartzea sustatzea, "prestakuntza duala" kontzeptuan irimo aurrera eginez</p> <p>B.9. Talentuaren garapena sustatzea, euskal gazteek atzerriko esperientzia-programetan parte hartuz</p> <p>C.8. RIS3 Euskadi, espezializazio adimentsuko strategiaren apustua garatzea, enplegua sortzeko duen ahalmena indartuz</p> <p>C.9. Ekonomia digitalizatzeak eta ekonomia digitalak eskaintzen dituzten aukerak modu zentzudunean aprobetxatzea</p>

Norabideen aurrerapen-mailari buruzko ikuspegia

A ardatza: Aktibazioa

“Aktibazioa” ardatzaren norabideen ezarpen-mailaren gaineko balorazioa

Norabide bakoitzaren batez besteko balorazioa, eskala honen arabera: 1-Ezer edo oso gutxi – 4-Asko

A.1. Lan- eta familia-bizitzaren uztarketa eta erantzukidetasuna areagotzen eta, ondorioz, jende gehiagok lan egin ahal izaten lagunduko duten tresnak indartzea

2,49

A.2. Herritar aktiboen artean “enpleguaren zentraltasuna” kontzeptua garatzea, bizi-proiektuan garapen pertsonalerako eta gizarte-integraziorako tresna gisa hartzen duen lekuak duen balioa areagotzeko, lansariak duen balioaz harago

2,16

A.3. Adina kudeatzeko politikak sustatzea eta “bizi-ibilbidearen barnean lan-ibilbidea” kontzeptuari balioa ematea.

2,13

A.4. Tokiko talentudunak lotzea, eta talentudunak itzultzeko aukerak eskaintzea

2,68

A.5. Nazioarteko talentudunak hautatze bidez eta modu adimentsuan erakartzea

2,59

1,00 2,00 2,50 3,00 4,00

Ardatzaren balorazioaren batezbestekoa: **2,41** /4,00

Aurrerapen-maila: **Ertaina**

Oro har, ebaluazio horretan parte hartu duten eragileen iritziz, **“Aktibazioa” ardatzarekin loturiko norabideen aurrerapen-maila ertaina da**, baina esparruen arabera desberdintasunak aurkitu dituzte.

Bertoko talentuari eutsi eta nazioarteko talentua modu hautakor eta burutsuan erakartzearekin lotutako norabideek dute baloraziorik handiena, eta horien atzetik, erantzukizuna eta bizitza pertsonala, lana eta familia bateragarri egitea indartzearekin loturikoek.

Horrela, **bertoko talentuari eutsi eta nazioartekoa erakartzeko neurrien** gaineko iritzia oso ona da, oro har, eta programa hauek nabarmendu dira: gazteak itzultzeko laguntza emateko programak (Landhome eta gazteak itzultzeko programa), talentua erakarri eta horri eusteko programak (Bizkaia Talent) eta ikertzaileak kontratatzen laguntzeko programak eta doktoregoak egiten laguntzekoak (Berrikertu eta Bikaintek). Halaber, Ikerbasquek talentua erakartzeko funtsezko eragile duen lana azpimarratu da. Bestetik, ekintzaileentzako eta start-up-ak sustatzeko nazioarteko programak (Bind 4.0) bultzatzeko ahaleginei buruzko iritziak onak dira, nazioarteko talentua erakartzeko aurrerapen handia direlako.

Dena den, programa batzuen (esaterako, gazteak itzultzen laguntzekoa) emaitzak espero izandakoak baino txikiagoak izan dira, **eta beharrezkotzat jo da neurri horiei ekiten jarraitzea, bertoko eta atzerriko talentuarentzat aukera erakargarriak sortzen nahiz egun badauden ekimenak enpresen artean ezagunago egiten, horien emaitzak onenak izan daitezen**. Horiek horrela, ekimen jakinak proposatu dira, hala nola, euskal enpresekin lankidetzeta-hitzarmenak sinatzea, gazteak itzultzen laguntzeko zerbitzua sortzea edo talentua itzultzeko pizgarri eta laguntza gehiago ematea.

Erantzukizunari eta bizitza pertsonala, lana eta familia bateragarri egiteari dagokionez, eragile gehienek aintzat hartu dute administrazioak politika eta programak sustatzeko egin duen ahalegina. Horiek horrela, ekintza batzuk azpimarratu dituzte, esate baterako, Emakume eta Gizonen arteko Berdintasun Planak garatu izana, lana eta familia bateragarri egiten laguntzeko programak (enpresentzako pizgarri ekonomikoak nahiz langileentzako laguntzak) edo malgutasunaren aldeko politika batzuk (telelana).

Halaber, lana eta familia bateragarri egiteko kontzeptua erakunde publiko eta pribatuen kudeaketan gero eta garrantzi gehiago duen elementu gisa sartzeko ahaleginean aurrerapena egon dela nabaritzen da. Hala eta guztiz ere, sektore pribatuan neurri horiei ekin beharra dagoela adierazi dute, baita epe ertainera eta luzera erantzukizunerako eta lana eta familia bateragarri egiteko estrategia eraginkorragoa sortu beharra ere.

Adinaren kudeaketari buruzko politikek (“bizi-ibilbidearen barruko lan-ibilbidea” kontzeptuaren balioa handitzekoak eta “enpleguaren zentraltasuna” kontzeptua garatzekoak) dute aurrerapen-mailarik txikiena. “Enpleguaren zentraltasuna” kontzeptuari dagokionez, kontzeptuan berean sakontzen jarraitzeak duen garrantzia azpimarratu da, eta, horretarako, kontzeptu hori osorik barne hartuko duten zeharkako programen alde egitea, lan-baldintzak hobetzen. Era berean, oso garrantzitsua da esparru horretan aurrera egiten jarraitzea, funtsezko faktorea baita talde behartsuenen aukerak hobetzeko.

Adina kudeatzeko politikak bultzatzeari dagokionez, belaunaldi ordezkapena eta gazteak laneratzea sustatzeari garrantzia eman zaio, hain zuzen, hainbat laguntza-neurriren bitartez: Berriz Enpresa programa, merkataritza- eta turismo-establezimenduen enpresa-eskualdaketari laguntzeko sortu dena; enpresetara gazteak sartuko dituzten txandako kontratuei laguntzeko programa edo "Adina eta Talentua" programa, enpresetan langileak biltzeko prozesuetan adinaren kudeaketa kontuan hartzen duena.

Horiek horrela, eragileen iritziz, programa askok ez dute espero izandako emaitzak lortu eta, hortaz, beharrezkoa da **adinaren kudeaketarekin loturiko politikei ekiten jarraitzea, batez ere, enpresa txiki eta ertainetan (ETEak) eta mikroETEetan** horien behar eta egoeretara moldatzeko. Era berean, adinaren kudeaketari modu integralean ekin behar zaiola adierazi dute eragileek, eta, horretarako, **45 urtetik gorakoek berenganatu duten esperientziaren ahalmena** aprobetxatu, horien ezagutzak berregokitu edo horiek laneratu berrien kontseilari edo mentore bilakatu beharra dago.

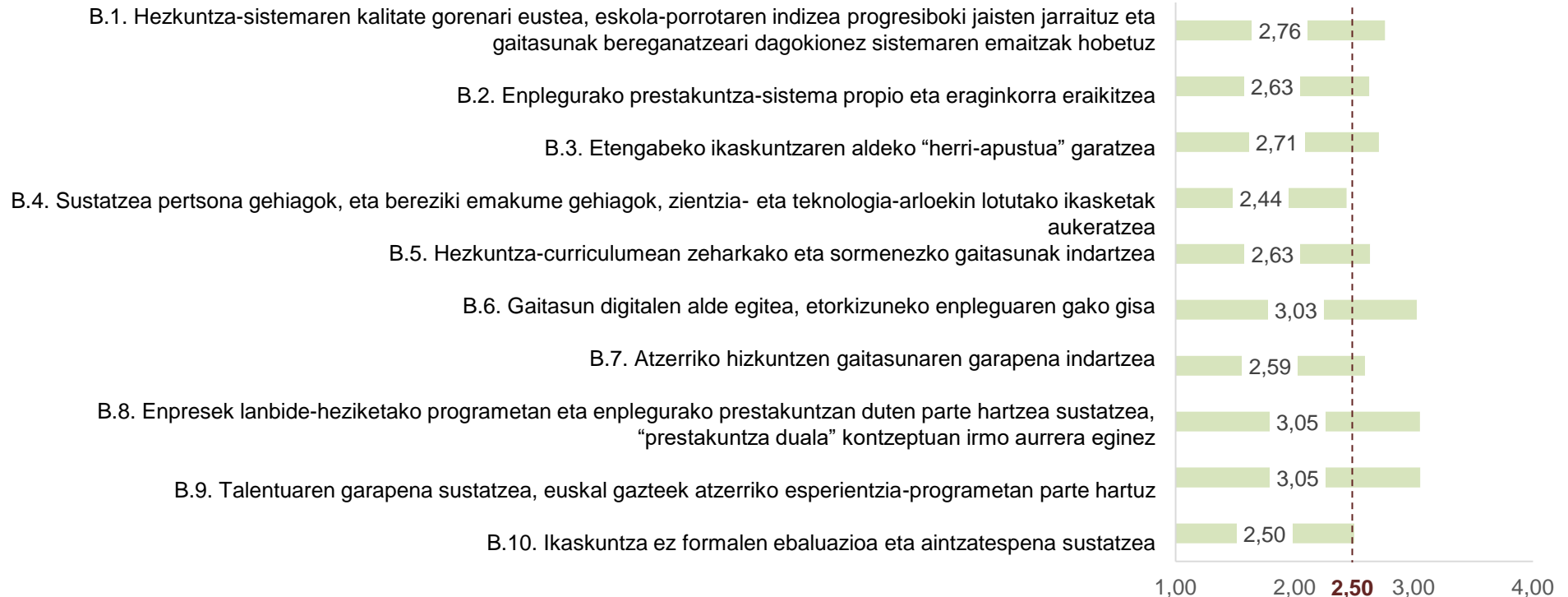
Bestetik, aipatzeko **modukoa da eragileek ez dutela erreferentziarik egin kontu honen gainean: enpresako karrera profesionalaren barruan**, zereginak egokitzeko ikuspegitik kudeatzea adina. Eta hori, seguruenik, epe ertainera egin behar izango da, langabezia-tasa ikusita eta, ongizate-estatua iraunkorra izan dadin, biztanle landunen kopurua gehitu beharra ikusita.

Norabideen aurrerapen-mailari buruzko ikuspegia

B ardatza: Kualifikazioa eta Gaitasunak

“Kualifikazioa eta Gaitasunak” ardatzaren norabideen ezarpen-mailaren gaineko balorazioa

Norabide bakoitzaren batez besteko balorazioa, eskala honen arabera: 1-Ezer edo oso gutxi – 4-Asko



Ardatzaren balorazioaren batezbestekoa: **2,74**/4,00

Aurrerapen-maila: **Ertaina**

“Kualifikazioa eta Gaitasunak” ardatzaren norabideen ezarpenaren aurrerapen-maila ertaina da, ebaluazioan parte hartu duten eragileen iritziz.

Eragile gehienek iritziz, **aurrerapenik handiena arlo hauetan** gertatu da: enpresek **lanbide-heziketan eta lanerako prestakuntzan** buru-belarri parte hartzeko beharra, “prestakuntza duala” kontzeptuan aurrera eginez, eta talentua **gazteek atzerrian dituzten esperientzien** bitartez garatzeko beharra. Halaber, **gaitasun digitalak garatzea, hezkuntza-sistemaren kalitateari eustea eta etengabeko ikaskuntzaren alde egitea azpimarratu dira**.

Hezkuntza- eta prestakuntza-sistemen kalitatea eta emaitzak hobetu izanaz oso iritzi ona dute eragileek, eta Enplegu eta Gizarte Politiketako Sail eta Hezkuntza Sailaren arteko lankidetzak duen garrantzia azpimarratu da. Ekintza nabarmenetako bat, ikastetxe publiko guztietako **Prestakuntzako Ekimen Globala** da, ikasleen gaitasunak eta emaitzak hobetzeko sortu dena, baita eskola-giroa eta garapena lortzeko baldintzak bermatzeko ere. Emaitza horien erakusgarri da, besteak beste, Euskadiko eskola-uztearen tasa Europako txikienetako bat dela.

Modu gehigarrian, **hezkuntza-sistema hobetzen lagunduko duten esparru** batzuk adierazi dira, esaterako, kostua/kalitatea erlazioa eta prestakuntza lan-inguruak eskatutako gaitasun eta trebetasunetara bideratu beharra.

Etengabeko ikaskuntzaren aldeko apustua argia da: Bizitza osoan zeharreko ikaskuntzaren Euskal Legearen babespean, gero eta hedatuta dago kultura hori. Aurrerapenen artean, hauxe nabarmendu da, besteak beste: lanbide-heziketako ikastetxeen ikaskuntzaren bitartekotza-zerbitzuaren lana, herritarren etengabeko prestakuntza sustatzen duena eta ikaskuntzaren eskaintza eta eskaria eta Euskal Herriko Unibertsitateak eskaintzen dituen ikastaroen katalogo ugaria bultzatzen dituenak, etengabeko ikaskuntzaren ikuspegia biziki sustatzen. Era berean, gizartea, enpresak, erakundeak eta hezkuntza-erakundeak **sentikortzen jarraitu behar** dela adierazi da, baita ekosistema horren eragileen arteko lankidetzak sustatzen ere.

Gehienek iritziz, **gaitasun profesionalak (zeharkakoak nahiz teknikoak) eskuratu izana indartu da**, eta beharrezkotzat jotzen da sektore anitzeko ETEak bereizgarri dituen euskal enpresa-errealitatera egokitutako ikaskuntzak eta gaitasunak sortzen dituzten irakaskuntza-metodologia garatzen jarraitzea.

Halaber, aurrerapen hori **gaitasun digitalen aldeko apustuan** nabaritu da, zeinean, jardunbide egoki gisa hauek nabarmendu diren: Garapen Ekonomiko eta Azpiegituren Sailaren IKANOS programa, SPRIren Enpresa Digitala programa, Barnetegi Teknologikoak edo Lanbide Heziketako 4.0. industrian espezializatzeko ikastaroak. Bestetik, txikitatik gaitasun digitalak lantzeak duen garrantzia azpimarratu da.

Lanbide-heziketari eta enpresek horretan parte hartzeari dagokienez, hau nabarmendu da: ikaskuntza-metodologia berriak (esaterako, erronketan oinarritutako elkarlaneko ETHAZI metodologia, Teknikak koordinatua; espezializaziodun prestakuntza-zikloak edo txandakako lanbide-heziketa, Hezibi, ezartzeko neurrien bidez, gaitasunak lan-merkatura egokitzea errazteko egindako aurrerapenak.

Prestakuntza dualari dagokionez, ikasleek eta enpresek gero eta interes handiagoa dute horretan, batez ere, lanbide-heziketaren arloan. Unibertsitate-arloan lehen urratsak ematen hasiak dira, eta apustu argia egiten ari da datozen urteotan unibertsitate-eredu duala ezartzearen alde, hain zuzen, enpresekiko lankidetzaren estuan, Unibertsitatea/Enpresa Estrategian islatu denez. Alderdi hauek hobetu beharko dira, ordea: laguntza gehiago antolatzea, enpresa gehiagok, batez ere, txikiak, parte har dezaten, eta prestakuntza-eredu hori profesionaltasun-ziurtagirietan sartzea.

Lanerako Prestakuntzan egindako garapenak aintzat hartu dituzte eragileak, eta Lanerako Prestakuntzari buruzko arautegi berria, 2016tik indarrean dagoena, nabarmendu dute, baita Hobetuz-ek landunentzako prestakuntza-ekintzetan egindako lana eta prestakuntza-ekintzak enpresen beharretara egokitu izana ere. Alderdi hau hobetu beharra dagoela adierazi dute, berriz: **kualifikazio txikikoen Lanerako Prestakuntza indartzea**.

Halaber, **atzerriko esperientzian oinarritutako gazteentzako programak** nabarmendu dira, hala nola, Erasmus programa, Global Training bekak, Nazioartekotze Bekak (Beint) edo atzerrian dauden euskal enpresek gazteak praktikan kontratatzeko laguntzak. Dena den, eragile gehienek iritziz, **hizkuntzek gaintu gabeko ikasgaia izaten jarraitzen dute** eta, hortaz, hizkuntzak hezkuntza-maila guztietan ugaritu beharra dago, batez ere, desabantaila duten taldeengan, sektore guztietarako nazioarteko mugikortasunerako aukerak orekatzearren.

Hobekuntza-ibilbiderik handiena duen norabideetako bat, emakume gehiagok arlo zientifiko eta teknologikoarekin loturiko ikasketak aukeratzea sustatzea da, eta, hortaz, funtsezkotzat jotzen da gai horretan txikitatik eta hezkuntza-sistematik lan egitea, esaterako, emakume teknologoek ereduak edo erreferentziak nabarmentzen edo estereotipoak ezabatzen. Hezkuntza-sistema, enplegu-sistema eta enpresen artean koordinatutako estrategia sustatu beharko litzateke horretarako. Halaber, horrelako neurriek geroan soldata-arraila txikiagotzeko eragin argia dutela adierazi da. Adibide gisa, industri sektorean emakumeen presentzia sustatzea aipatu da, sektore horren lan- eta soldata-baldintzak beste sektore batzuenak (esaterako, merkataritza, zeinean langile gehienak emakumeak diren) baino hobekiago diren direlako.

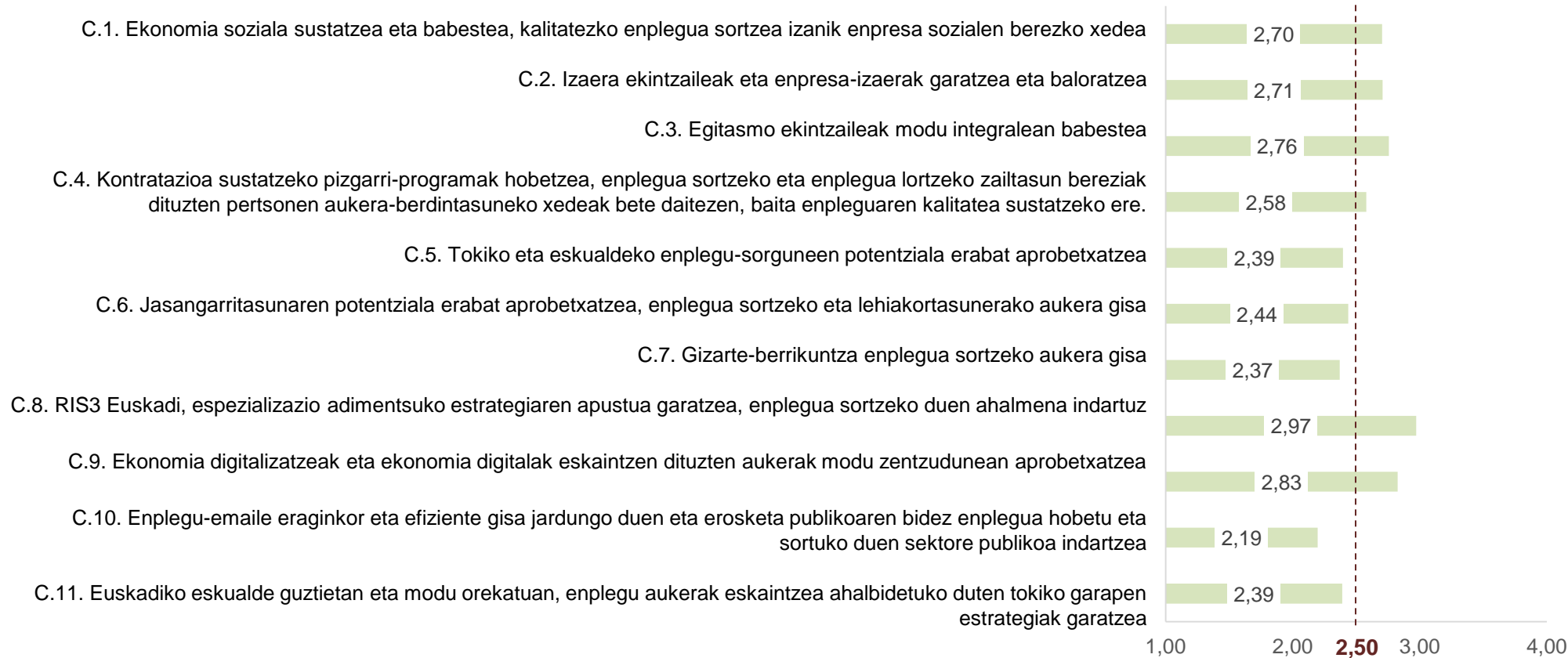
Azkenik, gaitasunak ebaluatu eta ziurtatzeko prozeduraren bidez, **eskuraturako gaitasunak aintzat hartzeko sistemaren** garapenak aintzat hartu badira ere, arlo batzuk hobetu beharko dira, esaterako, sistema ikusgai egitea, eskaintza eta eskaria hobeto uztartzea, arlo gehiago txertatzea (esate baterako, boluntarioritza) eta gaitasunak ziurtatzeko administrazio-izapideak arinagoak izatea.

Norabideen aurrerapen-mailari buruzko ikuspegia

C ardatza: Aukerak Sortzea

“Aukerak sortzea” ardatzaren norabideen ezarpen-mailaren gaineko balorazioa

Norabide bakoitzaren batez besteko balorazioa, eskala honen arabera: 1-Ezer edo oso gutxi – 4-Asko



Ardatzaren balorazioaren batezbestekoa: **2,57** /4,00

Aurrerapen-maila: **Ertaina**

Eragileen iritziz, **Aukerak sortzearen gaineko norabideak ezarri izanaren aurrerapen-maila ertaina da.**

RIS3-k aztertutako espezializazio sektorialaren aldeko apustua garatzea **eta ekonomia digitalak eta ekonomiaren digitalizazioak eskainitako aukerak aprobetxatzea dira gehien baloratu diren norabideak.** Halaber, eragile gehienen ustez, gizarte-ekonomia eta ekintzailtza sustapen handia dute.

RIS3-ren espezializazio sektorial eta ekonomia digitalaren sustapenari dagokienez, eragileek hau nabarmendu dute jardunbide egoki gisa: **Basque Industry 4.0 Estrategia, eta xede horrekin, unibertsitate-arloan nahiz lanbide-heziketaren arloan espezialitateak sartzea.** Hain zuzen ere, hainbat ildo nabarmendu dituzte, hala nola, Hazitek programaren bitartez enpresako I+Gri laguntzea; Teknologi eta Ikerketa Zentroen jarduera ez-ekonomikoari laguntzea, Emaitek Plus programaren eskutik; arlo estrategikoetan elkarlaneko ikerketa, Elkartek programak sustatua, eta ikertzaileak laneratu eta industri doktoregoak egiteko laguntzea, Berrikertu eta Bikaintek programen eskutik.

Eragile gehienen ustez, **gizarte-ekonomiak gero eta garrantzi handiagoa du** Euskadin, besteak beste, hauei esker: erakunde arteko eta sail arteko lankidetzak handiagoa dela eta gizarte-ekonomiako enpresak sortu, iraun eta aldatzen laguntzeko programa integralak sortu direla, horien eragina oraindik txikia bada ere. Horiek horrela, garrantzitsutzat jo da gizarte-ekonomiaren gaineko jardunbide egokiekiko sentikortu eta horiek zabaltzeko ahaleginak ugaritzea, eta,aldi berean, gizarte-ekonomiako enpresak ikusgai egitea.

Ekintzailtzari laguntzeko esparruan, **kultura ekintzailearen finkapenean aurrerapena dagoela ikusi da**, eta **ekiteko kultura eta izaera txikitatik eskuratzeak** duen garrantzia adierazi da, eta kultura hori sustatzeko zehaztutako **zerbitzu eta ekimen aukera handiaren** garrantzia nabarmendu da. Ekintzailtza txikiei laguntzeko ekimenen artean, hauek nabarmendu dira: ekintzaileentzako laguntzak, ekintzailtza-proiektuen fase desberdinak barne hartuta, hots, enpresa-idea bat garatzen denetik ideia hori abiarazi eta finkatzen den arte –Gaztempresa programa– edo Urrats Bat izeneko ekimena, unibertsitate-arloan ekintzailtza sustatzeko sortu dena. Halaber, izapideak kudeatzeko aholkularitza- eta laguntza-zerbitzuek duten baliagarritasuna eta balioa adierazi dira.

Bestetik, ekintzailtza berritzailea sustatzen dela azpimarratu da, eta hori, hainbat programaren bidez egiten da: Ekintzaile programa, oinarri teknologikodun enpresa-proiektu berriei laguntza ematen diena; Basque Fondo, arrisku-kapital/hazi-kapitalaren bidez ekintzailtzak sendotzen laguntzen duela; Bind 4.0, 4.0 industriari startup-en azelarazioari laguntzen diona; edo Elkargik abalaturako maileguren “Aurrera” ildoak. Beste programa batzuk ere, berariazkoagoak, aipatu dira, esaterako, Elikagaien edo Zuren Balio Kateko Ekintzailtzari laguntzeko, edo turismo-enpresen lehiakortasuna hobetu eta ekintzailtza sustatzeko.

Edozelan ere, **ekintzailtza-sistema eraginkorra eta efizientea eraikitzeko** beharra azpimarratu da, **bikoiztasunak murrizteko eta eskualde-mailan ere koordinazioa handiagoa izan dadin.** Laguntzak eta zerbitzuak nolabait inkubazioaren hasierako fasean ardatzen direla uste da, eta enpresak azeleratu eta finkatzeko laguntza indartu beharra dagoela, horiek iraunkorrak eta lehiakorrak izateko kudeaketako dimentsioa eta gaitasuna eskura ditzaten. Halaber, ekintzailtza bultzatzerakoan sektoreen artean nolabaiteko desoreka dagoela ikusi da, eta ez dela sektore batzuen (esaterako, eraikuntza jasangarria edo ekintzailtza soziala) ahalmen guztia aprobetxatzen.

Eskualde-garapeneko estrategiei dagokienez, eragileek iritzi ona dute **Tokiko eta Eskualdeko Enplegu Planei** buruz eta inguruko ahalmena aprobetxatzerakoan horiek dituzten emaitzei buruz. Testuinguru berean, beste neurri batzuk nabarmendu dira, hala nola, Merkataritza Bulego Teknikoak eta eskualdeetako lanbide-heziketako ikastetxeen gaineko prospekzioa, eta **prestakuntza tokiko eta eskualdeko espezializazio-beharretara egokitzeak** duen garrantzia adierazi da.

Garapen jasagarriaren esparruan aukerak sortzeko ahaleginari dagokienez, eragile gehienek aurrerapena ikusi dute proiektuak edo zerbitzuak garatzeko laguntzen balorazioaren zati gisa enpresen erantzukizun sozialeko irizpideak sartu izana.

Kontratatzeko pizgarrien programen hobekuntzari ekin beharra dagoela uste dute eragileek, batez ere, lan-merkatura sartzeko zailtasunak dituztenen artean (45 urtetik gorakoak, bazterkeria arriskuan daudenak eta desgaitasuna dutenak). Testuinguru horretan, sozialki berritzaileak diren jardunbideen bitartez enplegua sortzea funtsezkoa da eta formula eta proiektu berrien eskutik garatu beharra dago. Eragileek programa batzuk adierazi dituzte, esaterako, sozialki berritzaileak diren proiektuentzako crowdfunding-a, Innobideak programa edo EHLABEren lana, lankidetzak publiko/pribatua, desgaitasuna dutenen inklusioa sustatzeko.

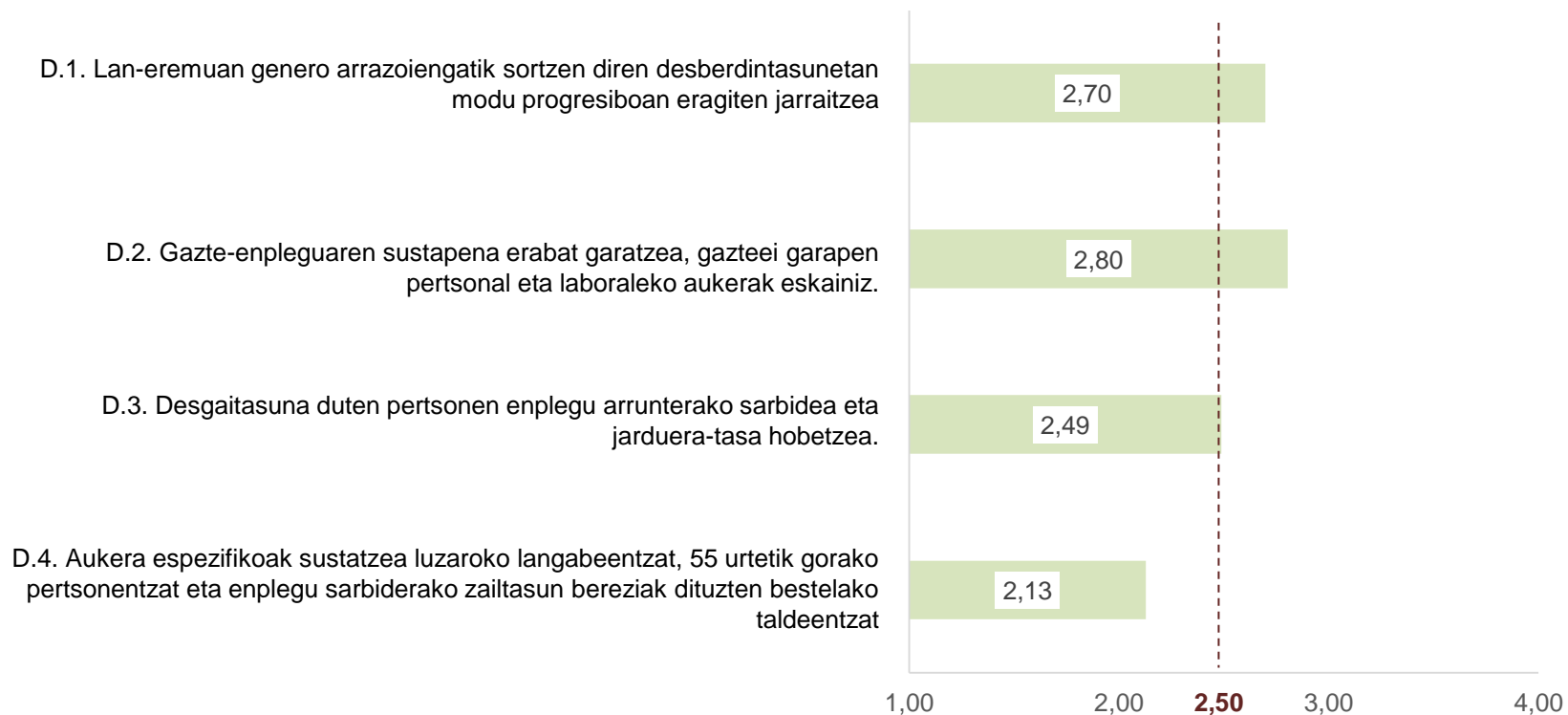
Hobekuntza-ibilbiderik handiena duen esparrua hau da: **sektore publikoa enplegu-emaille efiziente eta eraginkorra eta aukera-sortzaile gisa** sendotu izana. Hainbat ekintza garatu badira ere –Lan Eskaintza Publikoaren deialdien plangintza egitea, datozen urteotan, gutxienez, 13.500 lanpostuetarako–, beharrezkotzat jotzen da Administrazioan belaunaldi ordezkapena bultzatzen jarraitzea eta beste esparru batzuk sustatzea, esaterako, erosketak publiko berritzailea.

Norabideen aurrerapen-mailari buruzko ikuspegia

D ardatza: Aukera Berdintasuna

“Aukera Berdintasuna” ardatzaren norabideen ezarpen-mailaren gaineko balorazioa

Norabide bakoitzaren batez besteko balorazioa, eskala honen arabera: 1-Ezer edo oso gutxi – 4-Asko



Ardatzaren balorazioaren batezbestekoa: **2,53**/4,00

Aurrerapen-maila: **Ertaina**

Eragileen iritiz, **Aukera Berdintasunaren arloan izandako aurrerapen-maila ertaina da**, eta lan-arloan generoagatiko desberdintasunak txikiagotzeko eta gazteen enplegua bultzatzeko norabideen aurrerapen-maila, handia. Hala ere, luzaroko langabeentzat, 55 urtetik gorakoentzat eta lan-merkatuan txertatzeko zailtasun bereziak dutenentzat berariazko aukerak sustatzea hobetu beharreko esparrua da.

Gazteen enpleguari eta gazteentzako aukerak –lanean eta arlo pertsonalean garatzeko– sustatzeari dagokienez, hezkuntza-arloan, lanerako prestakuntzan eta talentua sustatzeko eta ekintzailetza bultzatzeko martxan jarri diren neurriei buruzko iritzia ona da. Hortaz, berariazko programa batzuk aipatu dira, hala nola: Lehen Aukera, enpresek gazteak beren titulazioekin zerikusia duten enpleguetan kontrata ditzaten; hezkuntzatik lan-mundura igarotzeko programa, unibertsitate-arloan nahiz lanbide-prestakuntzan; Beint beka eta Global Training beka, nazioarteko esparruan esperientzia praktikoa eskuratzeko; gazteen ekintzailetzari laguntzeko Urrats Bat eta Gaztempresa programak edo 30 urtetik beherako ekintzaileei ideia baten garapen-fasean eta ekintzailetza proiektuak abiarazi eta sendotzen laguntzeko ekimena. Modu gehigarrian, zenbait programatan (esaterako, Tokiko eta Eskualdeko Enplegu Planak, zeinetan gazteentzat % 30eko kupoa bermatzen den, edo Lan Eskaintza Publikoen deialdiak, zeinetan gazteek lanpostuen % 40 okupatzea sustatzen den) gazteei eman zaien lehentasuna aintzat hartu da

Bestetik, alderdi hauek hobetu beharra dagoela adierazi dute eragileek: **programen emaitzen ebaluazioa azpimarratzeko beharra**, kualifikazio txikiko gazteentzako lan-orientabidea eta neurriak indartzea, gazteen enpleguaren kalitatea zaintzea eta hezkuntza-mundua eta enpresa-mundua elkarri hurbiltzen sustatzen jarraitzea.

Eragileen aburuz, **aurrera egin da generoagatiko desberdintasunak pixkanaka murrizteari dagokionez; izan ere, gero eta sentsibilizazio gehiago dago eta alderdi hori funtsezko bilakatzen ari da erakundeen kudeaketan.** Horiek horrela, ekimen hauek nabarmendu dira: soldata-arrailearekin loturiko ekintzak, lan-ikuskaritzaren berariazko kanpainen eta arlo horren gaineko berariazko elkarrizketa-mahai baten bitartez. Halaber, enpresen erantzukizun soziala nahiz berdintasunaren aldeko apustua (Emakume eta Gizonen arteko Berdintasun Planak, Emakunderen erakunde laguntzaile gisa aintzat hartzea, ...) oinarritzko irizpide bilakatu dira enpresei laguntzeko deialdietan eta proiektuen balorazioan.

Hala ere, eragileen iritiz, sentsibilizazioa indartzen jarraitu behar da, eta, besteak beste, berdintasun-gaietan jardunbide egokiak ikusgai egitea eta enpresetan Berdintasun Planak egitea proposatzen dute. Ikuspegi sektorial batetik, arlo batzuetan gero eta emakume gehiago dagoela ohartu dira, esaterako, zientzian, ikerketan, nekazaritzan eta merkataritzan, baina sektore teknikoago batzuetan (adibidez, industria- edo trenbide-sektoreak) emakumeen eta gizonen arteko oreka sustatzen jarraitu behar da.

Desgaitasuna dutenen aukera-berdintasuna ahalbidetzeko ekimenei dagokienez, **Administrazioak hainbat tresnaren eta laguntza-neurriren bidez eta berriazko programen bitartez egindako ahaleginak nabarmendu dira**. Eragileen iritziz, hortaz, hauek dira jardunbide egokiak: Enplegu Zentro Berezien eta Laneratzeko Enpresen lana; prestakuntza-programetan, ikerketa-beketan eta Lan Eskaintza Publikoen deialdietan desgaitasuna dutenentzako lanpostuak gordetzea, eta ohiko merkatuko enpresek desgaitasuna dutenak kontratatzeke ematen den laguntza. Halaber, Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailak desgaitasuna dutenen enplegarritasunarekin loturiko laguntzak finkatzearen, horientzat Programa eta Politika Aktiboak arautzeko Dekretua izapidetzeko egindako lana aintzat hartu da.

Dena den, **arloan lan egiten jarraitu behar dela uste dute eragileek, zeren eta desgaitasuna dutenak nekez txertatzen baitira lan-merkatu arruntean**, eta, hortaz, kualifikatu, orientatu eta lagun egiteko zerbitzu espezializatuak areagotzeko eskatzen da, baita berrikuntza teknologikoa eta lanpostuak haien beharretara etengabe egokitzeko laguntzak indartzea ere. Bestetik, desgaitasuna dutenak enpresen hitzarmen orokorretan sartu beharra dagoela adierazi da, langile gisa dagozkien eskubideak osorik aintzat har daitezela. Luzaroko langabeentzako, 55 urtetik gorakoentzako eta enplegua eskuratzeko zailtasun bereziak dutenentzako berriazko aukerak bultzatzeko arloan aurrerapen gutxi egon da eragileen iritziz.

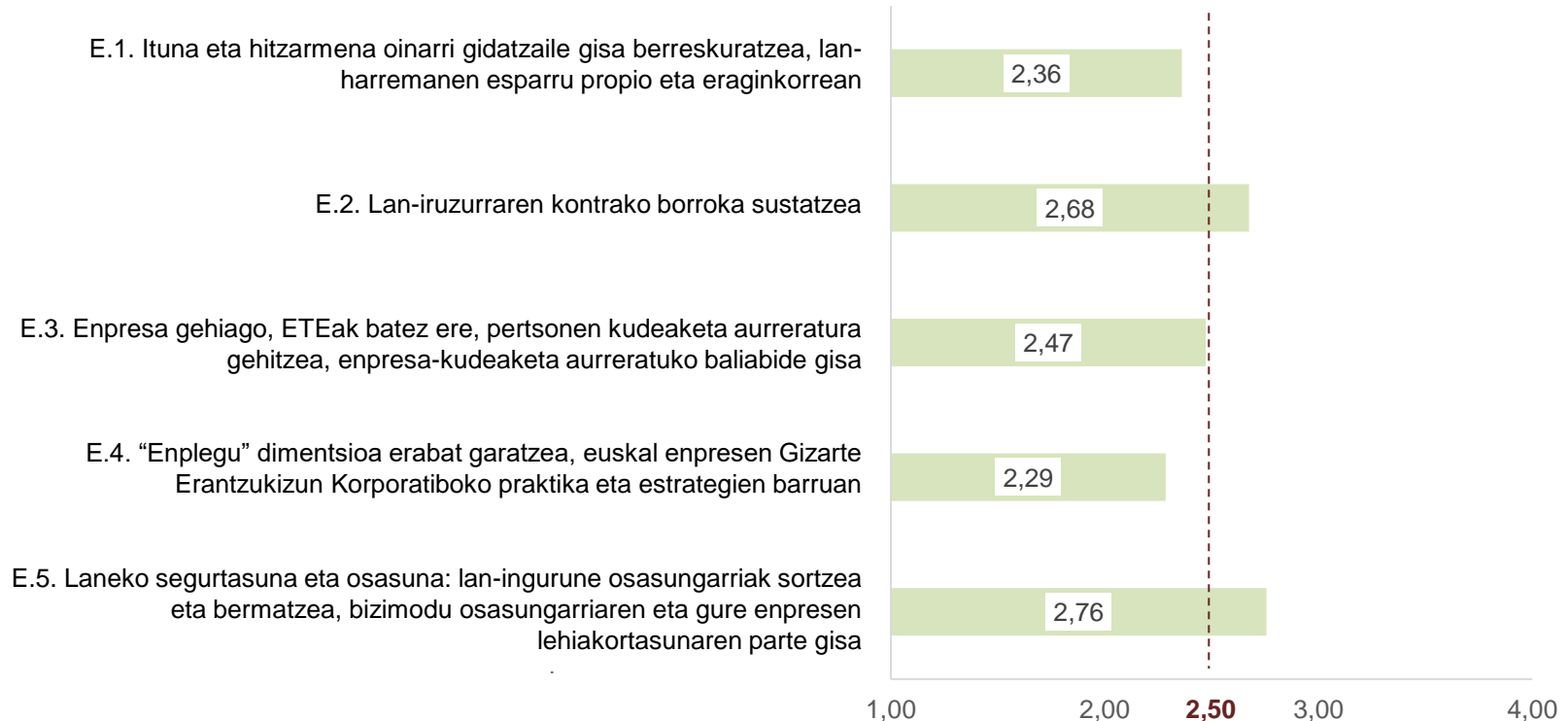
Luzaroko langabeentzako, 55 urtetik gorakoentzako eta enplegua eskuratzeko zailtasun bereziak dutenentzako berriazko aukerak bultzatzeko arloan aurrerapen gutxi egon da eragileen iritziz. Luzaroko langabeak kontratatzeke hainbat pizgarri eta enplegurako prestakuntzako berriazko ekintzak badaude ere, laguntza publikoetan lehentasun gutxi ematen zaie horiei guztiei. Eragileen iritziz, beraz, funtsezkoa da horien enplegarritasuna hobetzen laguntzea, hain zuzen, orientabidea, lagun-egitea, birkualifikazioa eta lan-merkatuan txertatzea kontuan hartuko dituen laguntza oso baten bitartez. Laneratzeari dagokionez, enpresek, esandako pertsonak kontratatzea sustatu behar dela adierazi da (sentsibilizazio handiagoa, zerga-pizgarriak,..). Halaber, beharrezkotzat jo da haiei laguntzeko programen eta neurrien ebaluazioa azpimarratzea, enplegarritasuna igo dadila

Norabideen aurrerapen-mailari buruzko ikuspegia

E ardatza: Kalitatezko Enplegua

“Kalitatezko Enplegua” ardatzaren norabideen ezarpen-mailaren gaineko balorazioa

Norabide bakoitzaren batez besteko balorazioa, eskala honen arabera: 1-Ezer edo oso gutxi – 4-Asko



Ardatzaren balorazioaren batezbestekoa: **2,51** /4,00

Aurrerapen-maila: **Ertaina**

Eragileen iritziz, **Kalitatezko Enpleguaren** arloan izandako aurrerapen-maila ertaina da, eta **laneko segurtasuna eta osasuna sustatzeko eta lan-iruzurraren kontrako borrokatzeko ahaleginetan izandako aurrerapena, handia**. Bestetik, eragileen ustez alderdi hau hobetu beharra dago: enpleguaren dimentsioa enpresen erantzukizun sozialeko estrategiaren zati sartu beharra dagoela eta lan-harremanetan hitzarmena eta adostasuna sustatu.

Laneko segurtasuna eta osasuna kalitatezko enpleguaren arloaren apustu argienetako bat dela uste da. Horiek horrela, hainbat ekimen nabarmendu da, hala nola, Laneko Segurtasun eta Osasunaren Euskal Estrategia, lan-ikuskaritzaren jarduerak edo Laneko Arriskuak Prebenitzeko Planak egitea sustatu izana. Hala eta guztiz ere, lan-inguru osasungarriak sortzea –batez ere, ETEetan– sustatzen jarraitu behar dela adierazi da, eta lan-baldintzak arautzen dituen esparru propioaren hutsunea igarri da, sektore bereko nahiz sektore desberdinetako enpresen arteko desberdintasunak txikiagoak izan daitezen.

Iruzuraren kontrako borroka beste apustu nagusienetako bat da eragileen iritziz, eta apustu hori ekimen hauetan islatu da, besteak beste: kontratazioko iruzurraren kontra borrokatzeko planak edo azpikontratazioa gehiago kontrolatzea. Edozelan ere, beharrezkotzat jotzen da alderdi horiek zorrotzago zaindu eta horiekiko gehiago kontzientziatzea, eta sektore-mailan adibide batzuk aipatu dira, hala nola, sektore turistikoan ostatu “klandestinoko” jarduerak edo eraikuntza-sektoreko langile atzeritarrekin zerikusia duen oro.

Lan-harremanen esparru egonkorreko hitzarmen eta adostasunari dagokienez, jarduketa batzuk nabarmendu dira, esaterako, Euskal Hitzarmenei Lehentasuna emateko Lanbidearteko Akordioa; baina, sektore eta maila guztietan, **elkarrizketa soziala lan-harremanak kudeatzeko tresna gisa sendotzea azpimarratzen jarraitu beharra** dagoela adierazi da. Horiek horrela, Elkarrizketa Sozialeko Mahaia erakundetzea proposatu da.

Bestetik, **pertsonen kudeaketa aurreratua enpresen lehiakortasuneko faktore bezala ikusten da gero eta gehiago**; izan ere, horren gaineko jardunbide egokiak ugaritu dira eta, hortaz, **Administrazioaren babespeko esparrutzat** hartzen da. Horiek horrela, eragileek iritzi ona dute hauen gainean: diagnosi-jarduketak eta prestakuntza-planak, sektore jakin batzuetarako kudeaketa aurreratuko programak, eta garapen-agentziek enpresen kudeaketan pertsonen talentua aprobeztatzeko eta horiek kudeaketan parte har dezaten egiten duten lana. Eragileen iritziz, gabeziarik handienak enpresa txiki eta ertainetan daude, eta enpresariak eta zuzendariak pertsonen kudeaketa aurreratuaren arloan kontzientziatzeko eta prestatzeko ahaleginak ugaritzea proposatzen dute eragileek.

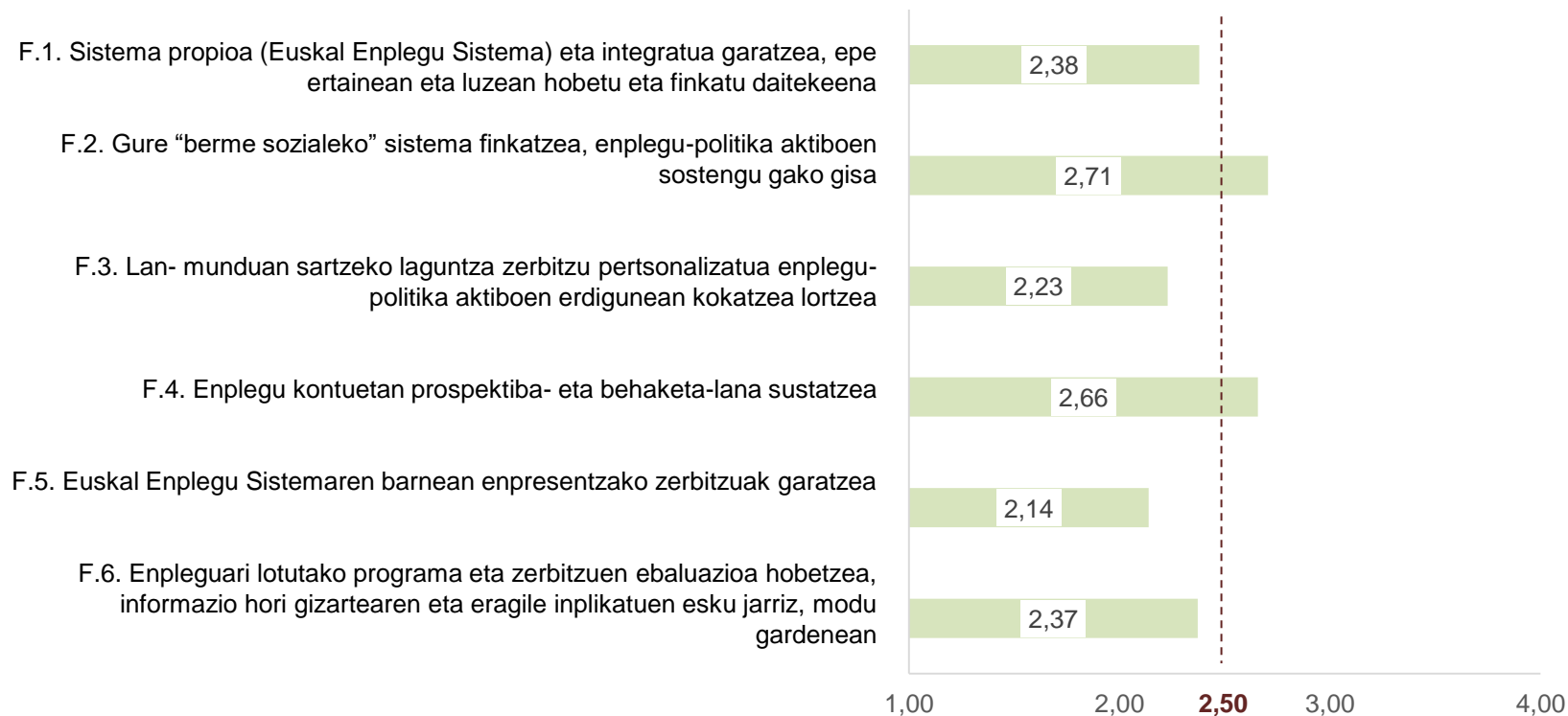
Enpleguaren dimentsioa enpresen erantzukizun sozialean garatu izanak aurrerapen-mailarik txikiena du eragileen iritziz; hortaz, enpresen nahiz administrazio publikoen inplikazioa sustatu behar dela azpimarratu dute. Enpresen erantzukizun sozialeko estrategiak mugatuak dira oraindik eta enpresa handienetan biltzen dira gehienbat. Beraz, enpleguaren dimentsioak estrategia horien zati gisa duen garrantzia handitu behar dela uste dute. **Arlo horren alde argi jokatu** behar dela azpimarratu dute, eta proposamen jakin batzuk egin dituzte, hala nola, enplegua sortzea, enpresen helburu eta euskal enpresen erantzukizun sozialaren estrategien euskarrietako bat izan dadila.

Norabideen aurrerapen-mailari buruzko ikuspegia

F ardatza: Euskal Enplegu Sistema eraginkor eta efizientea, baliozko zerbitzuak eskaintzen dituen

“Euskal Enplegu Sistema eraginkor eta efizientea, baliozko zerbitzuak eskaintzen dituen” ardatzaren norabideen ezarpen-mailaren gaineko balorazioa

Norabide bakoitzaren batez besteko balorazioa, eskala honen arabera: 1-Ezer edo oso gutxi – 4-Asko



Ardatzaren balorazioaren batezbestekoa: **2,41**/4,00 Aurrerapen-maila: **Ertaina**

Eragileen iritziz, “Euskal Enplegu Sistema eraginkor eta efizientea, baliozko zerbitzuak eskaintzen dituen” garatzean izandako aurrerapen-maila ertaina da, eta, esparruen arabera, desberdintasun esanguratsuak aurkitu dituzte. Hortaz, gure “gizarte-bermeko” sistema enplegu-politika aktiboetarako euskarri gisa sendotzeko eta behaketa eta prospekzio lana bultzatzeko norabideen aurrerapenez iritzi ona agertu dute; aitzitik, enpresentzako zerbitzuak eta laneratzeko laguntza pertsonalizatuko zerbitzuak garatzeari dagokionez, oraindik bide luzea ibili behar dela uste dute

Gizarte Bermeko Sistema tresna aurreratutzat hartu dute eragile batzuek, eta, besteak beste, alde hauek nabarmendu dituzte: Diru-sarrerak bermatzeko Errenta erreformatzeko lege-proiektua eta Diru-sarrerak bermatzeko Erretaren balioa babes integraleko sistema gisa. Babes-sistemaren eta enplegu-sistemaren arteko koordinazioa, maila guztietan, funtsezkotzat jotzen da lanean txertatzeko helburuarentzat, eta, hortaz, lan-merkatuarekiko koherentzia eta kudeaketa bikaina –gizarte-laguntzetan iruzurrik gerta ez dadin– azpimarratu dira. Koordinazioari dagokionez, Lanbideren eta antzeko beste zerbitzu batzuen (Gizarte Segurantza edo Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren (SEPE) Prestazioen Zerbitzua) datu-baseen informazioa partekatzea sustatu eta erraztu beharra dagoela adierazi da, benetako irizpide arinak jartzeko, baliabide erabilgarriak ahalik eta gehien aprobetxa daitezten eta langabezia-egoera kroniko bilaka ez dadin.

Lan-merkatuaren behaketan eta prospekzioan izandako aurrerapenez iritzi ona dute eragileek; horiek horrela, etorkizuneko beharrak eta joerak zein izango diren jakiteko enpresekiko lankidetzak gora egin izana nabarmendu dute, baita Futurelan ekimena ere (lan-merkatuko hainbat arlori buruzko informazio- eta prospekzio-sistema integratua garatzeko erreferentzia den tresna). Era berean, jardunbide egoki gisa hau aipatu dute: prospekzio- eta behaketa-lanean beste eragile batzuekiko lankidetzak, hainbat ekimenen bidez, esaterako, “Basque Talent Observatory”, Euskal Herriko Unibertsitatearekin eta Bizkaiko Foru Aldundiarekin elkarlanean. Bestetik, beharrezkotzat jotzen da Administrazio-mailan eta enpresa-eragileen mailan dauden ekimen eta tresnen efizientziari eta koordinazioari ekiten jarraitzea, ahaleginak ez bikoizteko eta lan-merkatuko joerei erantzun baliodunak eta azkarrak emateko gai izateko.

Euskal Enplegu Sistemari dagokionez, eragileek uste dute nolabaiteko aurrerapena gertatu dela enplegu-zerbitzuaren beraren kudeaketa-ereduaren azterketan, hain zuzen, pertsonen enplegarritasunean eragina duten alderdien gainean jardungo duen ikuspegi oso baterantz bideratzeko egin den horretan. Aitzitik, arlo **horretan arinago aurrera egin beharra** dagoela azpimarratu dute, ekonomi sustapen, enplegu eta hezkuntza arloetan eragileen eta erakundeen arteko koordinazioa sustatuko duen **sistema integratua izateko**, programak abiarazteaz gain, zerbitzuak garatzeari ekin diezaion. **Sareko lanaren planteamendua funtsezkotzat jotzen da** enplegu bila ari diren pertsonak eta enpresen beharrak bat etor daitezten bermatzeko.

Ebaluazioari dagokionez, eragileek horrek sistemaren eraginkortasuna eta efizientzia hobetzeko duen garrantzia nabarmendu dute; era berean, **ebaluazioaren kultura buru-belarri sustatu behar** dela adierazi dute, programen eta ekintzen emaitzen eta eraginen etengabeko jarraipena eta azterketa barne hartuta, baita informazioa gardenki argitaratu edo eskura jartzea ere, erantzukizunak eta kontuak ematea kontrolatzea errazagoa izan dadin. Halaber, hauxe aipatu dute: emandako zerbitzuen alderdi batzuk –batez ere, gogobetetasunarekin loturikoak– neurtzen badira ere, **asko hobetu behar da ekimenen eta programen eraginarekin zerikusia duen horretan**. Era berean, aldizka beste eragile batzuekin egiaztatzea iradoki da.

Bestetik, orientabidearen espezializazioa hobetu egin dela ikusi bada ere, eragileen iritziz ezinbestekoa da laneratzeko **laguntza pertsonalizatuko zerbitzuak** hobetzen jarraitzea, eta, ondorioz, **laneratzeko zailtasunak dituztenak dira lehentasunezko erronka**. Orientabide eta laguntza pertsonalizatuak enplegu-politiken erdian jarri behar direla eta hezkuntza eta etengabeko ikaskuntzaren ibilbideen euskarria izan behar direla adierazi dute. Horiek horrela, hezkuntza-arloko eragile pribatu eta erakundeekiko lankidetzak (ibilbideak, orientabidea, prestakuntza ...) areagotzeko aukera proposatu dute.

Era berean, **enpresekiko harremanean eta horiei ematen zaizkien zerbitzuetan nolabaiteko aurrerapenak** ikusi badira ere, agerian jarri da enpresei hurbildu eta horiekin etengabe harremanetan jartzeko dinamika finkatzeak duen garrantzia, hain zuzen, enpresen benetako beharrak ezagutzeko eta beren igurikimene araberako balioa emango dien zerbitzu-zorroa taxutzeko. Arlo horretan egindako ekintza batzuk nabarmendu dira, esaterako, Lanbideren on line aholkularitza-zerbitzua edo, laguntzei eta aholkularitza-zerbitzuei buruzko informazioa emateko, ekonomi garapeneko eragile batzuekin izandako lankidetzak.



4.2- Genero-ikuspegia



Genero-ikuspegiari buruzko ikuspegi orokorra

Enpleguaren Euskal Estrategia 2020 **genero-ikuspegia modu intrintsekoan kontuan hartuta** taxutu zen, hain zuzen, **horren kontzeptualizazio orokorrari nahiz horren ardatzak eta orientazio estrategikoak formulatzeari dagokienez**. Planteamendu hori indartzearen, ardatz gehienek norabideek aukera-berdintasuna sustatzearekin zuzenean loturiko neurriak garatu dituzte.

Horrela, “**Aktibazioa**” ardatzak agerian jarri du **erantzukidetasunarekiko eta lana eta familia bateragarri egitearekiko sentikortzeko** beharra; hortaz, laguntza-tresnak indartu behar dira eta arlo haietan emakumeen eta gizonen arteko oreka handiagoa izan dadila sustatu behar da, biztanle guztien jarduera-tasa, batez, ere, emakumeena –tradizionalki beraiek eskatu eta erabili egin baitituztelako horrelako tresnak– hobetzen laguntzeko. Estrategian bildutako orientabide nabarmenenak hauek dira: Berdintasun Planak garatzea sustatu izana, lana eta familia bateragarri egiteko laguntza publikoen programak (enpresentzako pizgarri ekonomikoak nahiz langileentzako laguntzak) edo malgutasun-neurriak, esaterako, telelana.

“**Kualifikazioa eta Gaitasunak**” ardatzean agerian jarri da **persona gehiagok, batez ere emakume gehiagok, arlo zientifiko eta teknologikoarekin loturiko ikasketak aukeratzea sustatu beharra** dagoela, **ikasketa horiek laneratzeko aukera gehiago eskaintzen dutelako**. Eragileen iritziz, esparru hori hobetu beharra dago, eta funtsezkotzat jo dute gai horretan txikitatik lan egitea, esaterako, estereotipoak ezabatzen, emakume teknologoek ereduak edo erreferentziak nabarmentzen eta hezkuntza-sistema, enplegu-sistema eta enpresen artean koordinatutako estrategia sustatzen. Halaber, esparru horretan hobetzeak geroan soldata-arraila txikiagotzeko eragin argia izan dezakeela adierazi da.

“**Aukerak sortzea**” ardatzak, bere **norabideen artean, kontratatzeko pizgarrien programak hobetzea proposatu du**, aukera-berdintasunaren alde egiteko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko asmoz. Laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonak dira esparru horren xede nagusia, eta, era berean, **ekintza positiboko neurriak garatzea** aurreikusi da, eta **horien jasotzaileetako batzuk emakumeak dira**. Horiek horrela, enplegua sustatzeko programa batzuek, kopurua handitzea eta emakumeak kontratatzeko gutxieneko kupoa gordetzea aurreikusi dute; beste batzuek, emakumeek aurkeztutako eskabideei balorazio handiagoa ematea edo oso emakume gutxi dagoen esparru edo kidegoetan emakumeen aldeko “berdinketa haustea” irizpide izatea, eta beste batzuek, Aukera Berdintasun Planak abiarazi edo Emakunderen erakunde laguntzaile gisa aintzat hartzea.

Halaber, emakumezkoen ekintzailtza sustatzea da helburua, emakumeak buru dituzten proiektuei eskainitako diru-laguntzak handitzen.

“**Aukera Berdintasuna**” ardatzari dagokionez, eragileen iritziz, lan-esparruan generoagatiko desberdintasunak pixkanaka murrizten jarraitu behar da. Haien ustez, **gero eta sentsibilizazio gehiago dago** eta elementu hori funtsezko bilakatzen ari da erakundeen kudeaketan. Horiek horrela, neurri hauek nabarmendu dituzte: soldata-arrailearen kontrako borrokarekin loturiko ekintzak, lan-ikuskaritzaren berariazko kanpainen eta berariazko elkarrizketa-mahai baten bitartez. Bestetik, enpresen erantzukizun soziala nahiz berdintasunaren aldeko apustua oinarritzko irizpide bilakatzen ari dira enpreseki laguntzeko deialdietan eta proiektuen balorazioan.

“Kalitatezko Enplegua” ardatzak, bere norabideen artean, lan-iruzurraren kontrako borroka areagotu eta “enplegua” dimentsioa enpresen erantzukizun sozialeko estrategien eta jardunbideen barruan garatzea barne hartu ditu. Lehenago adierazi den bezala, **lan-ikuskaritzaren kanpainak areagotu egin dira eta, besteak beste, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko berariazko kanpainak burutu dira**, hain zuzen ere, berdintasun-arauegiak ezarritako baldintzak betetzen diren eta lan-harremanean edo laneratzean bereizkeriazko egoerak dauden kontrolatzeko. Halaber, laneko arriskuen prebentzioan berariazko jarduketak egin dira genero-ikuspegia kontuan hartuta. Bestetik, **enpresen erantzukizun sozialeko estrategiak gauzatzeko neurri hauek hartu dira: Berdintasun Planak taxutu eta ezar daitezten sustatzea** (arauegiak edo hitzarmen sektorialeak behartzen dutenaz gain), erakundeen maila guztietan emakumeen eta gizonen arteko oreka handiagoa izan dadin.














4.3- Testuinguru, jarduketa eta eraginaren adierazleak



Indicadores de contexto

EUSKADIKO LAN-MERKATUKO ADIERAZLEAK	HASIERAKO BALIOA	EGUNGO BALIOA	DATA ETA ITURRIA	EBOLUZIOA
BEZaren urteko hazkundea (%)	2,8%	2,9%	2014-2015; 2016-2017-eko urtetik urterakoa. Eustat	▲
Enpresa-establezimenduen saldo garbia (altak-bajak)	-495	-281	2014-2015; 2016-2017-eko urtetik urterakoa. Eustat	▲
Sortutako enpresa-establezimenduen kopurua	16.040	15.015	2014; 2017. Eustat	▼
Esportazioen urteko bolumena (milioi euro)	21.955	23.857	2015; 2017. Eustat	▲
BEZaren gaineko I+G gastua (%)	1,93%	1,82%	2014; 2016. Eustat	▼

EUSKADIKO LAN-MERKATUKO ADIERAZLEAK	HASIERAKO BALIOA	EGUNGO BALIOA	DATA ETA ITURRIA	EBOLUZIOA
Biztanleria aktiboa (milaka pertsona)	1.040,9	1.033,1	2015; 2017 ko IV. hiruhilekoa. BJA. Eustat	
20 eta 64 urte bitarteko biztanleriaren jarduera-tasa (%)	79,0%	79,4%	2015; 2017 ko IV. hiruhilekoa. Ekoizpen propioa BAIko (EIN) datuen arabera	
Gizarte Segurantzaren izena emandako pertsonak (hileko batez bestekoa, milaka pertsona)	908,0	943,98	2015; 2017ko abendua. Gizarte Segurantzaren.	
16 urte eta gehiago langabe egondako biztanleria (milaka pertsona)	151,0	114,8	2015; 2017ko IV. hiruhilekoa. BJA. Eustat	
Langabezia-tasa (%)	14,5%	11,2%	2015; 2017ko IV. hiruhilekoa. BJA. Eustat	
Lanbiden enplegu-eskatzaileria gisa izena emandako eta 35 urte baino gutxiagoko pertsona langabeak (milaka)	39,0	30,67	2015; 2017ko abendua. Lanbide	
Lanbiden enplegua eskatu duten epe luzeko pertsona langabeak (urte 1 edo gehiago langabe daramaten 25 urte baino gehiagoko pertsonak, eta 6 hilabete edo gehiago langabe daramaten 25 urte baino gutxiagoko pertsonak), Lanbiden enplegua eskatu duten pertsona langabeen zenbateko osoari dagokionez (%)	54,1%	52,9%	2015; 2017ko abendua. Lanbide	
EEEek kaltetutako pertsona kopurua (milaka)	8,1	4,3	2015 ean jasotako datuak. Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila	
Aldi baterako enplegu-tasa (%)	23,9%	26,10%	2015; 2017ko IV. hiruhilekoa. EIN. BAI	
Lanaldi partzialeko enplegu-tasa (%)	18,2%	16,80%	2015; 2017ko IV. hiruhilekoa. EIN. BAI	
Diferencial de retribución por hora trabajada entre mujeres y hombres (%; valor negativo indica menor retribución percibida por las mujeres)	-19,8%	-12,82%	EIN, Soldata egituraren urteko inkesta, 2013; 2015.	

Jarduketa eta eraginaren adierazleak

ADIERAZLEAK	BALIOA	DATA
A ardatza: AKTIBAZIOA		
Lana eta familia bateragarri egiteko laguntza publikoen onuradunen kopurua	23.232 (2.184 gizon eta 21.048 emakume)	2017/12/31
Haurreskola publikoen eta itunpekoen tokien kopurua	8.500	2017/12/31
Lan-aktibazioko programetako parte-hartzaileen kopurua	163.577 (83.000 gizon eta 80.577 emakume)	2017/12/31
Belaunaldi ordezkapena eta berritze kontratuen kopurua	4.611	2017/12/31
Talentua itzultzeko programetako parte-hartzaileen kopurua	2 (emakume 1 eta gizon 1)	2017/12/31
Talentua erakartzeko programetako parte-hartzaileen kopurua	212 (167 gizon eta 45 emakume)	2017/12/31
Lan-aktibazioko jardueretan parte hartu eta beren enplegu-zentraltasunean hobekuntzak izan dituztenen ehunekoa	% 53 (% 55 gizonen kasuan eta % 52 emakumeenean)	2017-2018
Talentua itzultzeko programetan parte hartu eta pizgarriaren ondoren enpleguarekin itzultzea lortu dutenen ehunekoa	Ez dago eskuragarri*	
B ardatza: KUALIFIKAZIOA ETA GAITASUNAK		
Prestakuntza dualean parte hartzen duten lanbide-heziketako gazteen kopurua	1.913	2017-2018 ikasturtea
Prestakuntza dualean parte hartu duten unibertsitateko gazteen kopurua	2018ra arte ez dago eskuragarri	2018
Atzerrian esperientzian oinarritutako programetan parte hartu duten gazteen kopurua	508 (249 gizon eta 259 emakume)	2017/12/31
Lanerako prestakuntzako ekintzetan parte hartu duten langabeen kopurua	28.873 (16.408 gizon eta 12.485 emakume)	2017/12/31
Etengabeko prestakuntzako ekintzetan parte hartu duten landunen kopurua	38.462 (19.039 gizon eta 19.423 emakume)	2017/12/31

* Gaur egun ez dago adierazlea kuantifikatzeko informaziorik, baina hori EEEren ebaluazioaren hurrengo fasean kuantifikatzea aurreikusi da.

ADIERAZLEAK	BALIOA	DATA
B ardatza: KUALIFIKAZIOA ETA GAITASUNAK		
Lan-esperientziaren bidez edo prestakuntza-bide ez formalen bidez eskuratutako gaitasun profesionalak ebaluatzeko prozeduretan parte hartu dutenen kopurua	1.454 (617 gizon eta 837 emakume)	2017/12/31
Atzerriko hizkuntzak erabiliz prestakuntza jaso duten hezkuntza arautuko mailetan parte hartu dutenen ehunekoa	Lehen Hezkuntza: % 25,4 DBH: % 24,5 Batxilergoa: % 5,5	2015-2016 ikasturtea
Prestakuntza arautua bukatu duten gazte guztien artean, ikasketak amaitu eta 18 hilabetetara lan-kontratua lortu duten gazteen ehunekoa	% 81	2017/12/31
Prestakuntza arautua bukatu duten gazte guztien artean, ikasketak amaitu eta 6 hilabetetara lan-kontratua lortu duten gazteen ehunekoa	% 49	2017/12/31
Ikasketak amaitu eta 6 hilabetetara enpresaren egitekoarekin bat datorren enplegua lortzen duten lanerako prestakuntzako ekintzetan parte hartu duten langabeen ehunekoa	% 42	2017/12/31
Lan-esperientziaren bidez edo prestakuntza-bide ez formalen bidez eskuratutako gaitasun profesionalak ziurtatzen zaizkien pertsonen kopurua	1.120	2017/12/31
C ardatza: AUKERAK SORTZEA		
Ekintzaitzari laguntzeko programa publikoen bidez laguntza jaso duten enpresa-proiektuen (berrikuntza edo barne ekintzaitza) kopurua	229**	2017/12/31
Kontratazioari emandako pizgarrien kopurua	4.651	2017/12/31
Ekintzaitzari laguntzeko programen bitartez laguntza jaso duten enpresa berrien kopurua	1.557	2017/12/31
Ekintzaitzari laguntzeko programa publikoen eskutik laguntza jaso duten eta sortu eta 3 urtetara jardunean diharduten enpresa berrien ehunekoa	% 85***	2017/12/31
Enplegu sustatu bat lortu eta urte betera enpresa berean lan egiten jarraitu dutenen ehunekoa	Ez dago eskuragarri*	2017/12/31

* Gaur egun ez dago adierazlea kuantifikatzeko informaziorik, baina hori EEEren ebaluazioaren hurrengo fasean kuantifikatzea aurreikusi da.

** Datu hori ekintzaitza berritzaileko eta ekintzaitza barruko programak lagundutako enpresa-proiektuen arabera kalkulatu da (Industri Garapen Zuzendaritza eta Ekintzaitza, Berrikuntza eta Informazioaren Gizartea Zuzendaritza-SPRI)

*** Datu hori ekintzaitza berritzaileko eta ekintzaitza barruko programak lagundutako enpresa-proiektuen arabera kalkulatu da (Industri Garapen Zuzendaritza eta Ekintzaitza, Berrikuntza eta Informazioaren Gizartea Zuzendaritza-SPRI)

ADIERAZLEAK	BALIOA	DATA
D ardatza: AUKERA BERDINTASUNA		
Lehenengo lan-esperientziako programetan parte hartu duten gazteen kopurua	6. 856 (3.407 gizon eta 3.449 emakume)	2017/12/31
Kontratatzeko pizgarriak ematen dituzten programen onuradun diren eta desgaitasuna dutenen kopurua	233 (146 gizon eta 87 emakume)	2017/12/31
Kontratatzeko pizgarriak ematen dituzten programen onuradun diren eta enplegua eskuratzeko zailtasun bereziak dituztenen kopurua	1.583* (877 gizon eta 706 emakume)	
Enplegu Zentro Berezietan desgaitasuna dutenentzat dauden lanpostuen kopurua	9.374 (6.090 gizon eta 3.284 emakume)	2017/12/31
Laneratzeko Enpresetan enplegua eskuratzeko zailtasun bereziak dituztenentzat dauden lanpostuen kopurua	612 (323 gizon eta 289 emakume)	2017/12/31
Kontratatzeko pizgarri zuzenak ematen dituzten programen onuradun diren emakumeen kopurua	1.482 emakume	2017/12/31
Lehenengo lan-esperientziako programetan parte hartu eta ekintza hori bukatu eta 6 hilabetetara lana aurkitzen duten gazteen ehunekoa	% 38	
Enplegu Zentro Berezietatik arlo arrunteko enpresetara igarotzen diren eta desgaitasuna dutenen kopurua	145 (80 gizon eta 65 emakume)	2017/12/31
Laneratzeko enpresetan lan egiten duten eta lan-merkatu arruntera igarotzen diren pertsonen kopurua	85 (58 gizon eta 27 emakume)	2017/12/31

* Datu hau kontrataziorako pizgarriak jaso dituzten 44 urtetik gorako pertsonak eta iraupen luzeko langabetuak kontuan izanik kalkulatu da.

ADIERAZLEAK	BALIOA	DATA
E ardatza: KALITATEZKO ENPLEGUA		
Kontratatzeko pizgarriak ematen dituzten programa publikoen laguntzak jaso dituzten kontratu mugagabeen kopurua	3.007	2017/12/31
F ardatza: EUSKAL ENPLEGU SISTEMA ERAGINKOR ETA EFIZIENTEA, BALIOZKO ZERBITZUAK ESKAINTZEN DITUENA		
Langabe guztien artean, laneratzeko ibilbide pertsonalizatueta parte hartzen dutenen ehunekoa	% 3,04 (% 3,1 gizonetan eta % 2,3 emakumeetan)	2017/12/31
Euskal Enplegu Zerbitzuak kudeatzen dituen eskaintzen kopurua	13.149	2017/12/31
Laneratzeko ibilbideetan parte hartu dutenek Lanbidez eman duten iritzia	Gogobetetasun orokorra: 6,9 (eskala: 0tik 10era)	2017/12/31
Enpresetara bidalitako pertsona batzuen kontratazioarekin bukatzen diren Euskal Enplegu Zerbitzuak kudeatzen dituen eskaintzen ehunekoa	% 50,80	2017/12/31

* Adierazle hori berrikusi egin da, txertaketa pertsonalizatuak hasi dituzten pertsonak kontuan hartuta, Lanbiden izena eman duten pertsona guztien artetik.



5. Estrategia hedatzeko gobernamendu-eredua



Gobernamenduaren eredia eta sistematika

Enpleguaren Euskal Estrategiak koordinazio, jarraipen eta ebaluaziorako 3 tresnetan oinarritutako Gobernamendu Eredua aurreikusten zuen, antolaketa eta zeregin jakinekin, eta Estrategiaren norainokoaren denboraldian horren garapenaren jarraipen jarraitua eta eragile eta ekonomiko eta sozialen eta herritarren aurrean gardentasunik handiena errazteko helburuarekin.

3 tresna horiek Sailarteko Jarraipen batean zehaztu ziren, hauen bitartez: monitorizazioa eta jarraipena, barrukoak eta sei hilez behingoa; Euskadiko Gizarte Elkarrizketarako Mahaia, lan egin eta gogoeta egiteko toki gisa, aholku-emailea eta sei hilez behingoa; eta Enplegu Foroa, parte hartzeko leku berri gisa, aholku-emailea eta urtean behingoa.

Estrategiaren benetako Gobernamenduak, monitorizazio, jarraipen eta ebaluazioko parte hartzeko ikuspegi parte-hartzaileari eutsi nahi izan dio, hainbat dimentsiotan, baina lehen urtean aurreikusitako hiru tresnen ekintza ez da zentzu hertsian jarraitu. Hortaz, Estrategia martxan jarri izana eta lehenengo ezarpen-fasea honela ebaluatu dira: **barne-mailan, Estrategiaren edukiarekin zerikusia duten Eusko Jaurlaritzako Sail eta erakunderentzako kontsulta- eta ebaluazio-inprimaki baten bidez; kanpo-mailan,** Estrategia zehaztu eta taxutzen parte hartu zuten ekonomia- eta gizarte-eragileentzakoaren bidez. Azterketa hori kualitatiboa izan da batik bat, eta Norabideen ezarpen-maila baloratzea izan du helburu, eta, zeregin horretan, neurri nagusiak edo garatu beharreko eremuak eta aurrerapen-maila txikiko alderdiak identifikatzea.

Ebaluazio kualitatibo hori izan da ebaluazio-txosten hau garatzeko input nagusia, eta hori, laster, Euskadiko Gizarte Elkarrizketarako Mahaiarekin eta Euskadiko enplegu-arloko gainerako eragile nagusiekin egiaztatuko da, emaitzak egiaztatzeko eta eman beharreko urratsak edo Estrategia hedatzeko hurrengo faseetan jarraitu beharreko orientabideak adosteko, batez, ere, ebaluazioan parte hartu duten eragileen iritziz aurrerapen-mailarik txikiena lortu duten norabideetan sakontzearekin zerikusia duen orori dagokionez.



6. Ondorio orokorrak

Ondorioak eta aurrerapen-mailaren balorazio orokorra

Enpleguaren Euskal Estrategia 2020, 2020. urtea muga izanda, Euskadiko enplegu-politikak orientatu beharko dituzten norabideak zehazteko taxutu zen, eta horretarako, datu hauek jakin behar ziren: kontuan hartu beharreko erronkak eta faktoreak, enplegu gehiago eta hobea sortzeko indarrak eta aukerak eta aurre egin beharreko ahuleziak eta mehatxuak. Estrategia 6 jarduera-ardatz handitan egituratzen da, eta horien arabera, 41 Norabide garatuko dira, erronka eta helburu orokorrei erantzuteko. Estrategia taxutzerakoan oinarritzko elementuetako bat, Euskadiko ekonomia- eta gizarte-eragile nagusien partaidetza eta adostasuna izan ziren.

Filosofia parte-hartzaile horri utsita, Estrategia martxan jarri eta ezarri izana ebaluatu da, norabideen aplikazio-maila baloratzeko, eta, horretarako, garatutako neurri nagusiak identifikatu dira eta aurrerapen-maila txikiena izan duten eremuak antzeman, datozen urteotan egokituz joko direnak berriz adierazi eta zehaztearren.

Lehenengo ebaluazio horretan parte hartu duten eragileen iritziz, Estrategiaren 6 Ardatzen aurrerapen-maila orokorra ertaina izan da; aurrerapen-mailarik handiena “Kualifikazioa eta Gaitasuna” eta “Aukerak sortzea” ardatzei dagozkien norabideen ezarpenean gertatu da. Aitzitik, “Aktibazioa” eta “Euskal Enplegu Sistema, eraginkorra eta efizientea, baliozko zerbitzuak eskaintzen dituen” ardatzetan antzeman da aurrerapen-mailarik txikiena, eta, hortaz, hobetzeko ibilbide handiagoa du. Aipatu beharra dago **ardatz bakoitzaren barruan aurrerapen-maila desberdinak identifikatu direla norabideen arabera, eta horien % 76k, hots, 31k, aurrerapen-maila ertaina dutela.** 5 norabidek aurrerapen-maila handia dute eta beste 5ek, txikia.

“Aktibazioa” ardatzari dagokionez, hortaz, eragileek **iritzi ona dute bertoko talentuari eusteko eta nazioarteko talentua erakartzeko garatu diren neurriez**, eta programa jakin batzuk eta lkerbasqueren lana nabarmendu dituzte. Halaber, erantzukidetasunaren arloan eta bizitza pertsonala, lana eta familia bateragarri egiteko arloan –enpresak gai horiekiko sentikortzeko egindako lanaren bidez eta langileei horrelako neurriak har ditzaten emandako laguntzari esker– aurrerapen handia lortu dela uste dute eragileek. **Adina kudeatzeko politikak omen dira, berriz, gaindituko gabeko ikasgaiak**, batez ere, ETEetan eta mikroETEetan, eta hortaz, beharrezkotzat jotzen da arlo hori azpimarratzea, enpresako karrera profesionalaren ikuspegitik nahiz pertsona zaharragoen eskuratutako esperientziaren ahalmena aprobetxatzeari dagokionez.

“Kualifikazioa eta Gaitasunak” ardatzean, gai hauetan lortu da aurrerapenik handiena: enpresek lanbide-heziketan eta lanerako prestakuntzan parte hartu izana, “prestakuntza duala” kontzeptuan aurrera eginez, eta **gazteen talentua garatu izana, esperientzian oinarritutako atzerriko programetan** –Beint Bekak, Global Training Bekak edo Erasmus programa– **parte har dezaten sustatuz.** Era berean, hezkuntza-sistemaren kalitatea eta emaitzak hobetu egin direla azpimarratu da eta hainbat jarduketa nabarmendu dira, esaterako, Prestakuntza Ekimen orokorra, herri-ikastetxe guztietan ezarri dena, eta etengabeko ikaskuntzaren eta txikitatik gaitasun digitalak garatzearen aldeko apustua. Aitzitik, eragileen iritziz, alderdi hauek hobetu behar dira: ikaskuntza ez-formalak ebaluatu eta aintzat hartzeko sistema ikusgai egitea eta prestakuntza zientifikoa eta teknologikoa emakumeen artean sustatu edo horiei hurbiltzea, lanean txertatzeko duten ahalmena aprobetxatzearen.

“Aukerak sortzea” ardatzaren esparruan gertatutako aurrerapen nagusiak, RIS3 estrategian jasotako espezializazio sektorialaren aldeko apustuaren garapenean eta ekonomia digitalaren sustapenean islatu dira. Eragileen iritziz, hauek dira esparru horren jardunbide egokiak: Basque Industry 4.0 estrategia, unibertsitate-arloan eta lanbide-heziketaren arloan espezialitate digitalak sartzea eta ikerketari laguntzeko hainbat programa. Izaera ekintzailea sustatu izanaz eta kultura ekintzailea sendotzeko egindako aurrerapenaz iritzi ona izan dute eragileek, eta ekintzailletza txikiei nahiz ekintzailletza berritzaileei laguntzeko zerbitzu eta programa ugari egon izana nabarmendu dute. Eragileen ustez, berriz, aurrerapenik txikiak arlo hauetan gertatu dira: alde batetik, sektore publikoa enplegu-emaila eraginkor eta efiziente eta aukera-sortzaile bezala sendotzeko lanean, eta, bestetik, eskualde-garapeneko estrategietan.

“**Aukera Berdintasuna**” ardatzari dagokionez, **generoan oinarritutako desberdintasunak murrizteko egin diren aurrerapenak** garrantzitsutzat jo dira, eta ekintza hauek nabarmendu: sentsibilizazioa eta erakundeen kudeaketan berdintasuna funtsezko alderditzat hartzea sustatu izana. Era berean, **gazteen enplegua bultzatzeko hartu diren neurri hauei buruzko iritzia ona izan da**: hezkuntza-esparruan eta lanerako prestakuntzan hartutakoak eta talentua nahiz ekintzailletza bultzatzeko hartutakoak. **Luzaroko langabeentzat**, 55 urtetik gorakoentzat eta enplegua eskuratzeko zailtasun bereziak dituztenentzat berariazko aukerak sustatzeko lana, hobetu beharreko esparrutzat jo da. Halaber, Enplegu Zentro Berezien eta Laneratzeko Enpresen lana jardunbide egokituz hartu bada ere, desgaitasuna duten pertsonen enplegu arrunta eskuratzeko errazten jarraitu behar dela azpimarratu da.

“**Kalitatezko Enplegua**” ardatzean, eragileen iritziz, **laneko segurtasuna eta osasuna esparruan asko aurreratu da, baita laneko iruzurraren kontra borrokatzeko esparruan ere**. Testuinguru horretan, hainbat neurri aipatu dira, hala nola, Laneko Segurtasun eta Osasunari buruzko Euskal Estrategia, lan-ikuskaritzaren jarduketak edo laneko kontratazioaren iruzurren kontra borrokatzeko planak. Eragileen ustez, aldiz, **hitzarmena eta adostasuna** lan-harremanen esparru egonkorren printzipiotzat hartzeko lan egiten jarraitu behar da, baita gizarte-elkarrizketa kudeaketa-tresna gisa sendotzeko ere. Halaber, “enplegua” dimentsioa enpresa-erantzukizunaren estrategien zati hartu beharra dago.

Azkenik, **Euskal Enplegu Sistemari** dagokionez, **Gizarte Bermeko Sistema** babes osoko tresna bezala **sendotu izana nabarmendu dute eragileek**. Era berean, horien iritziz, **aurrera egin da behaketa eta prospekzio lanean**; geroko beharrak eta joerak identifikatzeko enpresekiko lankidetzak gero eta handiagoa dela azpimarratu dute eta ekimen batzuk nabarmendu dituzte, esaterako, Futurelan: lan-merkatuko hainbat esparruri buruzko informazio eta prospekzio sistema integratua garatzeko erreferentziatzeko tresna. Epe laburrera eta ertainera, berriz, arlo hauek **hobetu behar direla** uste dute eragileek: **laneratzeko laguntzeko zerbitzu pertsonalizatuak –laneratzeko zailtasunik handienak dituztenei lehentasunezko arreta emateko–, enpresei ematen zaizkien zerbitzuen garapena eta politikak eta programak ebaluatzeko kultura sustatzea.**



Eranskinak





A.1- Ebaluazio kualitatiboan parte hartu duten eragileen zerrenda

Ebaluazio kualitatiboan parte hartu duten eragileen zerrenda

Jarraian, ebaluazioko galde-sorta bete duten eragileak adieraziko dira:

Eusko Jaurlaritza eta bere erakunde instrumentalak
Lanbide
Lanbide Heziketako Sailburuordetza
Hezkuntza Sailburuordetza
Enplegu eta Gazteria Sailburuordetza
Industria Sailburuordetza
Teknologia, Berrikuntza eta Lehiakortasun Sailburuordetza
Turismo eta Merkataritza Sailburuordetza
Nekazaritza, Arrantza eta Elikagaien Politikako Sailburuordetza
Funtzio Publikoaren Sailburuordetza
Lan eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza
Etxebizitza Sailburuordetza
Tokiko eta Lurraldeko erakundeak
AFA – Enplegu, Merkataritza eta Turismo Sustapena
BFA – Enplegua sustatzeko Zuzendaritza Nagusia
GFA – Ezagutza eta Enpresa Jardueraren Sustapena
Vitoria-Gasteizko Udala – Enpleguaren eta Garapen Ekonomiko Iraunkorraren Saila
Bilboko Udala - Bilbao Ekintza
Eibarko Udala
Garapen - Garapen Agentzien Euskal Elkarte

Enpresa-elkartek
Arabako Merkataritza Ganbera
Bilboko Merkataritza Ganbera
Confebask (elkarte hauen ordezkari gisa: ADEGI, CEBEK eta SEA)
Lanbide-heziketako Ikastetxeak
AIC-ZEA (Irakaskuntza Zentroen Elkarte Autonomoa)
CECAP Euskadi (Euskadiko Arautu gabeko Heziketako Ikastetxeen Elkarte)
IKASLAN BIZKAIA (Bizkaiko Lanbide Heziketako. Ikastetxe Publikoen Elkarte)
Centros Centric Formación
Centro San Roque
Hirugarren sektoreko erakundeak
BEREZILAN (Euskadiko enplegurako zentro berezien enpresa-federazioa)
EHLABE (Euskadiko lan babestuko Erakundeen Elkarte)
ELKARTEAN (Euskadin desgaitasun fisikoa edota organikoa duten pertsonen Konfederazioa)
HARRESIAK APURTUZ (Etorकिन aldeko Euskadiko GKEn Koordinakundea)
INDESA (Arabako Enplegu Babestua)
EDE Fundazioa
LARES Euskadi (Adinekoen Arretarako Egoitzen eta Zerbitzuen Euskal Elkarte)

Enpresa Klusterrak
GAIA - Euskadiko Teknologia Elektronikoen eta Informazioaren Industrien Elkarte
AFM- Makina Erremintaren euskal Klusterra
Unibertsitateak
Deustuko Unibertsitatea - Deusto Alumni
EHU (Bizkaiko, Gipuzkoako eta Arabako Campusak) – Ikasleen, Enpleguaren eta Gizarte Erantzukizunaren arloko Errektoreordetza
Erakunde Sindikalak
UGT
Bestelako adituak
Euskalit - Kalitaterako Euskal Iraskundea
Novia Salcedo Fundazioa
Gaztempresa
IK4 (Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sarea)
IMH - Makina-erremintaren Institutua
Tecnalia



A.2- Aurrerapen-maila txikiko norabideen xehetasunak



Aurrerapen-maila txikiko norabideen xehetasuna

Eragileen iritziz aurrerapen-maila txikia duten norabideen zerrenda adieraziko da jarraian. Halaber, hurrengo orrialdeetan, norabide horien edukien xehetasunak, 2020 EEEen aurreikusitakoak, adieraziko dira.

ARDATZA	NORABIDEAK
A. AKTIBAZIOA	A.2. Herritar aktiboen artean “enpleguaren zentraltasuna” kontzeptua garatzea, bizi-proiektuan garapen pertsonalerako eta gizarte-integratzaileentzako tresna gisa hartzen duen lekuak duen balioa areagotzeko, lansariak duen balioaz harago A.3. Adina kudeatzeko politikak sustatzea eta “bizi-ibilbidearen barnean lan-ibilbidea” kontzeptuari balioa ematea.
C. AUKERAK SORTZEA	C.10. Enplegu-emaille eraginkor eta efiziente gisa jardungo duen eta erosketa publikoaren bidez enplegua hobetu eta sortuko duen sektore publikoa indartzea
D. AUKERA-BERDINTASUNA	D.4. Aukera espezifikoak sustatzea luzaroko langabeentzat, 55 urtetik gorako pertsonentzat eta enplegu sarbiderako zailtasun bereziak dituzten bestelako taldeentzat
F. BALIOZKO ZERBITZUAK ESKAINTZEN DITUEN EUSKAL SISTEMA ERAGINKOR ETA EFIZIENTEA	F.5. Euskal Enplegu Sistemaren barnean enpresentzako zerbitzuak garatzea

Oharra: aurrerapen-maila txikia 1,00 eta 2,19 arteko balorazioa da (eskala: 1-Ezer edo oso gutxi / 4-Asko).

A.2 Norabidea- **Herritar aktiboen artean “enpleguaren zentraltasuna” kontzeptua garatzea, bizi-proiektuan garapen pertsonalerako eta gizarte-integrazioarako tresna gisa hartzen duen lekuak duen balioa areagotzeko, lansariak duen balioaz harago**

“Enpleguaren zentraltasuna” kontzeptuak irudikatzen du pertsona bakoitzak bere bizi-proiektuan enpleguari ematen dion garrantzia.

Azken urteotan, agerian geratzen ari da lan-bizitza familia-bizitzarekin eta bizitza pertsonalarekin bateratzeko beharra, baita bizitza sozialarekin ere, gero eta gehiago, boluntariora-jarduerak eta komunitatearen aldeko antzeko jarduerak gauzatzea sustatuz eta erraztuz. Gainera, adostasun orokortu bat dago kontu honekin.

Halaber, eta modu osagarrian, funtsezkoa da enpleguak lansariaren alderdiaz harago duen garapen pertsonalaren eta gizarte-integrazioaren alderdia sozialki lantzea, bereziki pertsonak euren estrategiaren erdigunean jartzen dituzten eta sozialki arduratsuak diren enpresetan egiten bada lan.

Horretarako, garrantzitsua da enpleguaren balioak hezkuntza-arloan txikitatik lantzea, bai eta oro har herritarren artean lan-eremuan erreferente diren pertsonak sozialki identifikatzea eta aupatzea ere, “ondo eginiko lana” balioetsiz eta aintzatetsiz.

Langabeei dagokienez, orientazio-zerbitzuek landu beharreko lehen alderdia enpleguak izan behar duen zentraltasuna identifikatzea da; hau da, pertsona batek zergatik lan egin nahi duen eta pertsona baten bizitzaren antolaketan enpleguari ematen zaion lehentasuna zehaztea. Izan ere, errealitate horietatik diseinatu daitezke soilik lan-munduan sartzeko ibilbide errealistak, pertsonak horietatik abiatuz egin dezaten prestakuntza jasotzeak, enplegua bilatzeak eta ondoren enplegua gauzatzeak dakarren ahalegina.

Zentraltasun hori ez denean nahikoa, beharrezkotzat jotzen diren aktibazio-zerbitzuak eskaini beharko dira, talde-tailer, aktibatzeako banakako coaching eta antzeko formulen bitartez, baita pertsonak enplegua bilatzeko bere gain hartzen dituen konpromisoak argi azaltzen dituzten “kontratuak” sinatuz ere, nahiz eta juridikoki lotesleak ez izan. Dinamika mota hauek, aktibatzaileak izanik, bereziki gomendagarriak dira enpleguaren zentraltasun baxuan lan-munduan sartzeko gizarte-laguntzak jasotzen dituzten pertsonen kasuan.

A.3 Norabidea- **Adina kudeatzeko politikak sustatzea eta “bizi-ibilbidearen barnean lan-ibilbidea” kontzeptuari balioa ematea.**

Pertsonak, euren bizitzako fase desberdinetan, helburu desberdinak finkatzen dituzte enpleguari begira, eta gizarteak (bereziki enpresak) aintzat hartu behar du errealitate hori, eta errespetatu eta kudeatu egin behar du “bizi-ibilbidearen barnean lan-ibilbidea” kontzeptuari balioa emanez.

Helburu hau lortzeko, aurrera egin beharko da honako lan-ildo hauetan, batez beste:

- Enpresak errealitate honen inguruan sentsibilizatzea, belaunaldi-aldaketan oinarritutako prozesu ordenatuak planifikatu ditzaten itunen bitartez eta langileen ordezkaritzekin.
- Enpresetako belaunaldi-aldaketaren arazoari buruzko analisiak eta azterketak egitea, sektore-ikuspegia eta lanpostuen tipologia kontuan hartuz.

Horrez gain, belaunaldi-aldaketako prozesuetarako laguntza publikoen programak (ekonomikoak edota laguntza tekniko moduan) ezarri ahalko dira, belaunaldi-aldaketa lan-munduan sartzeko prozesuekin behar bezala lotuz eta belaunaldien arteko ezagutzaren transmisioari bide emanez, enpresan bildutako esperientziak ematen duen balioa ez dadin deskapitalizatu.

Horrez gain, gero eta gertuago dugun errealitate horri erantzuteko (biztanle aktiboaren defizita, pentsioen sistema publikoaren gaineko presioa), lan-bizitza zentzuz luzatzeko pizgarriak eskaini ahal izango dira, baina betiere pizgarri horiek administrazioaren, enpresen eta langileen ordezkaritza sindikalen arteko itunen bitartez hitzartzen badira.



C.10 Norabidea- **Enplegu-emaille eraginkor eta eficiente gisa jardungo duen eta erosketa publikoaren bidez enplegua hobetu eta sortuko duen sektore publikoa indartzea**

Enplegua, oro har, enpresek sortzen badute ere, ezin dugu alde batera utzi ongizate-gizarteetan enplegu publikoak duen garrantzia. Euskadiren kasuan, enplegu publikoak, gutxi gorabehera, soldatako enpleguaren %19 eta enplegu guztiaren %15 hartzen du.

Enplegu sorrera zuzenaren ikuspuntutik, etorkizunera begirako hainbat ikerketak egonkortasunerako edo enplegu publikoaren beherakada kuantitatiborako joera azaltzen dute. Beraz, aukera lotuagoa dago *ordezkatzera* (aintzat hartuz euskal sektore publikoaren parte handi batek plantilla zaharkituak dituela), *sortzera* baino; baina horrek ez du eragozpenik sortzen sektore eta perfil pertsonal zehatzetan aukerak egon daitezkeen.

Beste bidea enplegu publikoak gastu eta inbertsioen bidez enplegua sortzeko duen eragina da; hori nolabait ere *orientatu* egin daiteke, sektore publikoak eskuratzen dituen ondasun eta zerbitzuen errekerimenduetan eta egiten dituen kapital-transferentzia eta transferentzia arruntetan zenbait elementu lehenetsiz.

Norabide honi dagokionez, honako orientabide hauek proposatzen dira:

- Erakunde publikoetan pertsonen kudeaketa aurreratua txertatzea, gaitasunen garapena, barneko higikortasuna, jardueraren ebaluazioa eta halako elementuak gehituz. Beste alderdi bat (konplexuagoa, baina aurrera jarraitzeko eztabaidatu behar dena) sektore publikoaren ordainsari-politika da, zehazki, jardueraren ebaluazioaren helburu-sistemen araberako ordainsaria txertatzea, diskriminazio positibo edo negatiboko elementu gisa.
- Erosketa publiko eta berritzaileak sortzen dituen aukerak aprobetxatzea, I+G+Ba babesteko baliabide gisa.
- Sektore publikorako prestazioetatik sortutako aukerak aprobetxatzea, lanbideratzeko zailtasun bereziak dituzten kolektiboek enplegurako duten sarbidea babesteko, eta zenbait baliabide sustatzeko (enplegu-zentro bereziak eta lanbideratze enpresak, kasurako) bide gisa.
- Belaunaldi-aldaketa behar beza planifikatu eta kudeatzea eta, hala, esperientziari lotuta egon daitezkeen galerak saihestea.

D.4 Norabidea- **Aukera espezifikoak sustatzea luzaroko langabeentzat, 55 urtetik gorako pertsonentzat eta enplegu sarbiderako zailtasun bereziak dituzten bestelako taldeentzat.**

Langabeziaren kontrako borrokaren lehentasunetako bat kroniko bihurtu dadin saihestea da. Langabezia kronikoak ondorio larriak ditu pertsonentzat (autoestimazio arazoak, gizarte-bazterketarako arriskua, enplegu batera sarbidea izateko aukera txikiagoak) eta gizartearentzat oro har (desberdintasun handiagoa).

Horregatik, enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonak babesteko jarduerak guztiz integrala izan behar du, eta pertsona horien eskura jarri behar ditu beharrezkoak diren baliabideak, prozesu planifikatu eta ordenatu baten bitartez, haien lan-munduan sartzeko aukerak handitzea lortzeko. Hona hemen esku-hartze mota horietarako zenbait jarraibide:

- Ikuspuntu pertsonalizatua hartzea, kolektibo eta pertsona bakoitzaren behar espezifikoak aintzat hartzen dituen. Egoera bakoitzak, pertsona bakoitzak, babes-baliabide ezberdinak behar ditu, eta une ezberdinetan. Horregatik, prozesu horien arrakasta lortzeko, funtsezkoa da enplegu eta prestakuntza-ibilbideak behar bezala definitzea.
- Askotan, jarduera zentrala birprestakuntza izan behar da, batez ere prestakuntza txikia duten pertsonen kasuan; edo, hainbat arrazoiengatik (haurrak edo desgaitasuna duten pertsonak zaintzea, kasurako) denbora luzean lan-merkatutik urrun egin diren pertsonen kasuan. Prestakuntza horrek gaitasun espezifikoak eta zeharkakoak landu beharko ditu, eta enplegu sarbiderako gero eta garrantzitsuagoak diren gaitasun teknologiko eta digitalak atxiki.
- Indartu behar den baliabideetako bat lanbideratze-enpresak dira, pertsona horiei mesede handia egiten baitiete. Izan ere, baliozko “zubia” eraiki dezakete prestakuntza fasearen eta merkatu arrunteko lanbideratzearen artean. Ekimen horiek babesten jarraitzea ezinbestekoa da, baita ohiko babesez gain enpresa mota horien kontratazioarekin lotura duten klausula sozialak aplikatzea ere.
- Enplegu sarbiderako zailtasun bereziak dituzten pertsonak kontratatzeke pizgarriak mantentzea eta garatzea, bereziki kontratazioa egonkorra bada. Pizgarriak askotarikoak izan daitezke; hala nola kontratazioarako ohiko diru-laguntzak edo kontratazio publikoko klausula sozialak, enpresek pertsona horien lanbideratzea eskaintzen dutenean.

F.5 Norabidea- **Euskal Enplegu Sistemaren barnean enpresentzako zerbitzuak garatzea**

Enplegua enpresek sortzen duten adostasun argia badago ere, enplegu publikoko zerbitzuen errealitatea honako hau da: enpresen zerbitzu eta harremanak ez dira nahikoa jardueraren multzo osoari dagokionez.

Euskal Enplegu Zerbitzuak defizit hori zuzendu behar du enpresekiko orientabide proaktibo baten bidez, honako errealitate hauek berekin ekartzeko:

- Enpresak Lanbideren “bezero” gako gisa hartzea, Lanbideren aldetik enpresekiko hurbiltasun handiagoa bideratuz.
- Enpresen beharrak eta dinamikak hobeto ezagutzea, horiekin harreman jarraitua mantenduz. Harreman horretan, enpresa handiek (gure errealitatearen bereizgarri diren ETEak eta mikroenpresak alde batera utzi gabe) funtsezko rola bete behar lukete, haien nagusitasun kuantitaitbo eta traktore-efektuagatik.
- Beste eragile publiko eta pribatuekin lan egiteak eskaintzen duen lan-sarearen potentziala aprobetxatzea, eragile horiek inguruko enpresekin oso harreman onak baitituzte, maiz eskaintzen dizkieten zerbitzuengatik. Adibidez, lanbide-heziketako zentro askok eskualdeko enpresekin harreman pribilegiatua dute, eta horrela, prospekzio eta bitartekotza alorretan, Lanbideren kolaboratzaile gisa harreman hori indartzeko aukera daukate. Gauza bera gertatzen da garapen-agentziekin eta esparru sozialeko bestelako agenteekin.
- Lanbideren bitartekotza-lanak sustatzea, bitartekotzako zerbitzu publikoen alderdi diferentziales duten garrantzia azpimarratuz (aukera-berdintasuna, zerbitzuaren doakotasuna), eta era berean, bitartekotzari lotutako teknologia aplikatuen, erantzun-denborari, eta abarrei dagokienez kalitatezko zerbitzua eskainiz.



ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIA 2020

EUSKADIKO ENPLEGUAREN
ETORKIZUNARI BURUZKO
GOGOETA PARTEKATUA