

## ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIA 2020

EUSKADIKO ENPLEGUAREN  
ETORKIZUNARI BURUZKO GOGOETA  
PARTEKATUA

## AZKEN EBALUAZIOAREN txostena

2020ko iraila

# EDUKIEN AURKIBIDEA

ATALA	ORRIAL DEA
1) Testuingurua	3
2) 2020 Enpleguaren Euskal Estrategiaren Garapenerako oinarrizko elementuak	6
3) Erabilitako jarraipen eta ebaluazio metodologia	18
4) Euskadiko enpleguari dagokionez, eragile esanguratsuek egindako ebaluazioaren emaitzak	21
5) Euskadiko Elkarrizketa Sozialaren Mahaia egindako ebaluazioaren emaitzak	45
6) Estrategia ezartzean martxan jarriko den gobernantza-ereduaren ebaluazioa	49
7) Ondorio orokorrak	51
<b>Eranskinak:</b>	<b>55</b>
E.1 Ebaluazioan parte hartu duten eragileen harremana	56
E.2 2020ko Enpleguaren Euskal Estrategiaren testuinguru-adierazleak.	58



# 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 estrategiaren 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 eredu; izan ere, 2020ko denbora-muga bat dator Europako Estrategia 2020ekin 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 hobea 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, Jaurlaritzaren barruan, Sailarteko Batzordea eratu zen berriaz Estrategia hori sortzeko, hain zuzen, Euskadi 2020ko enpleguaren erronkaren aurrean jarrera bera eta integrala izateko helburu nagusiarekin.

Eusko Jaurlaritzak 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 estrategikoren inguruan antolatutako 2020ra arteko enplegu-politikaren gainean.

2018An egindako tarteko ebaluazioa kontuan hartuta, fasea ixteko bigarren ebaluazio bat egin da. Bigarren horretan ere, kanpoko eta barruko eragileen parte-hartzea sustatu da. Ebaluazio horren helburua Ardatzak eta dagozkien Norabideak martxan jarri eta horien lehenbiziko ebaluazio bat egitea izan da. Horretarako, hartutako neurri nagusiak identifikatu dira. Horrez gain, aurrerapen-maila baxuagoa izan den alorrak eta Estrategia berri bat diseinatzeko orduan kontuan hartu beharreko alorrak edo oinarritzko gaiak ere identifikatu dira. Estrategia berri hori, kasu honetan, 2030rako izango da, baina 2021eko lehen hiruhilabetean onartuko da.

Ondorioz, amaierako ebaluazioa aurreratzea erabaki da, ateratako ondorioak, hausnarketa eta analisi dinamikekin batera kontuan hartzeko, Enpleguaren Euskal Estrategia 2030 garatzeko orduan. Aurrerapen hori, batez ere, 2020 Estrategiaren adierazle kuantitatiboen amaierako emaitzak ebaluazio honetan barne hartzeko egin da batez ere.

Azkenik, ezin dugu ahaztu ebaluazioa COVID-19aren ondorioz sortutako larrialdi egoera batean egin dela. Pandemia honek izugarritzko krisi ekonomiko eta soziala eragin du eta eragin handia izan du enpleguari dagokionez, bai nazioartean, bai estatuan eta baita Euskadin. 2020ra bakarrik mugatuko ez den eragina, baliteke datorren urteetan ondorio inportanteak izatea. Ondorioz, zentzuzkoa dirudi ebaluazioa bera ere, eragileen hautemateari dagokionez, baldintzatu izana bizi izan dugun ohiz kanpoko egoerak. Dena den, ebaluazioaren emaitzak erabilgarritzat eta esanguratsutzat jotzen ditugu. Horrez gain, Euskadiko enpleguaren gaur egungo egoerari buruzko informazio erabilgarria ematen digutela uste dugu. Eta, aldi berean, informazio horri esker 2030 Enpleguaren Euskal Estrategiak izango dituen erronka batzuk identifikatu ditzakegu.





## 2. 2020 Enpleguaren Euskal Estrategiaren Garapenerako 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 tartea 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
<b>1) EKITATEA</b>	Funtsezkoa da aukerak pertsona guztiengana iristea, bereziki aukera horietatik urrunen dauden kolektiboengana. Gainera, genero-ekitatea strategiaren zeharkako printzipio gisa ezarri da.
<b>2) EFIZIENTZIA</b>	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.
<b>3) LURRALDE-OREKA</b>	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...).
<b>4) PARTAIDETZA ETA ADOSTASUNA</b>	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 gizartea ados jartzea sustatu behar dugu, helburu horiek lortzearekin bat etorritz.
<b>5) GARDENTASUNA</b>	“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**

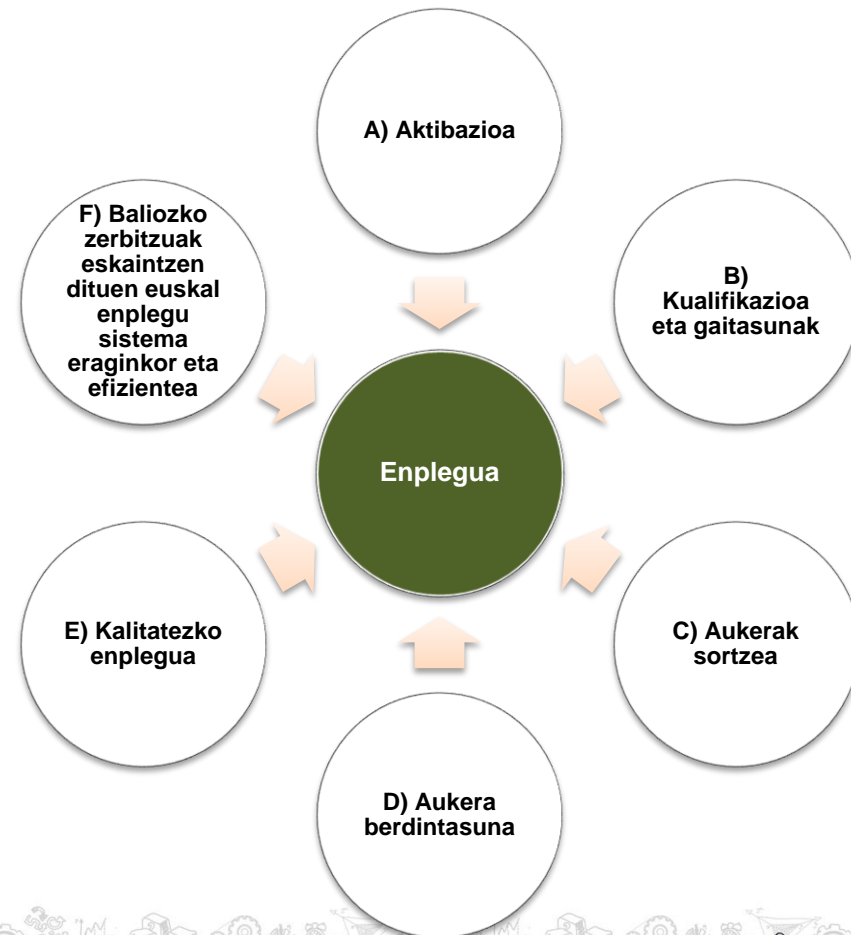
**5) GARDENTASUNA**

# Jarduera-Ardatzak

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

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

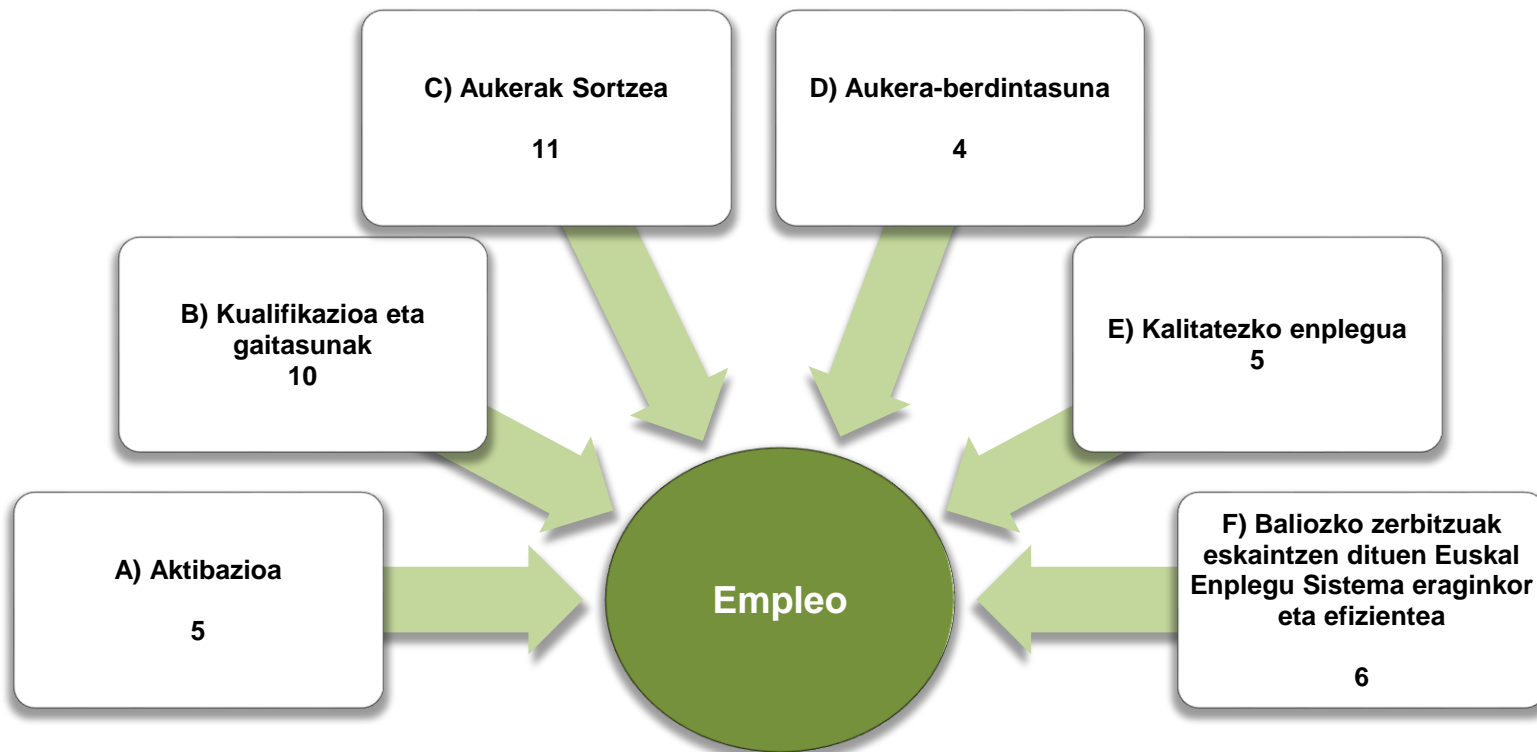
## 2020ko EEEn jarduera-ardatzak



## 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 formaleen 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 aurreratuko 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. Erabilitako jarraipen eta ebaluazio metodologia



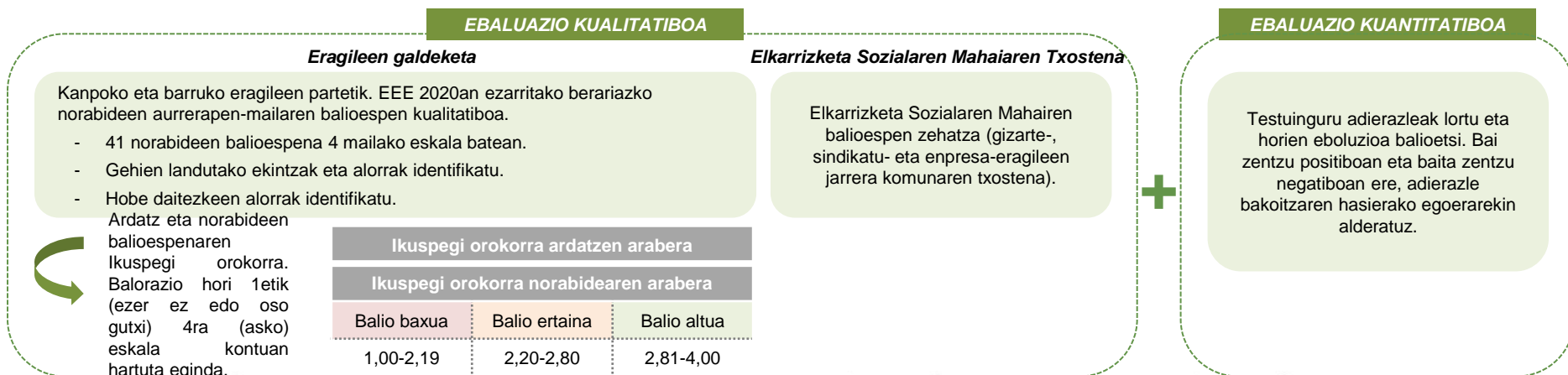
# Erabilitako metodologia

EEE 2020ren testuinguruari dagokionez, lehen aipatutako alorrak kontuan hartuta eta EEE bereizten duen partaidetza izaera gailenduz, estrategiaren ardatz eta zuzenbideen aurrerapen-maila balioesteko ebaluazio bat egin da. **Ebaluazio horretan, 2018ko erdiebaluazioan ezarritako metodologia erabili da.** Horretan, galdetegi bat oinarri hartuta, ardatzen eta zuzenbideen analisi kualitatibo bat egin zen. Horrez gain, EEE 2020n ezarritako testuinguru, jarduera eta eraginaren neurketan oinarritutako analisi kuantitatibo bat ere egin zen.

Ezarritako egiturari dagokionez, **ebaluazioaren dimentsio kualitatiboa mantentzea erabaki da, horretarako, Enplegu Foroan parte hartzen duten kanpoko eta barruko eragileei berariazko galdetegiak bidaliko zaie** (galdetegiaren egitura beheko koadroan laburbiltzen da). **Horrez gain, Gizarte Elkarrizketarako Mahaiaik Estrategiaren balorazio kualitatiboa egin du.** Horretarako, **gizarte-, enpresa- eta sindikatu- eragileak kontuan hartuta. Txosten honetako atal batean azalduko da balorazio hori.**

**Ebaluazioaren dimentsio kuantitatiboaren zati bat baino ez da egin, hainbat arrazoi direla eta. EEE 2020n ezarritako testuinguru, jarduera eta eragin adierazle sistemaren antolamenduaren ondorio diren arrazoiak direla eta, hain zuzen ere.** Sistema horrek aipatutako 3 motako adierazleak hartzen zituen aintzat. Teorian definituta zeuden adierazle horiek, baina ez zituzten kasu guztietan hasierako baloreak definituta. Eta, hain zuzen ere, balore horiek oinarritzat hartuta egin behar zen eboluzioaren konparaketa, estrategia martxan egon den bitartean, urte hauetan. Horrez gain, beharrezkoak dira, baita ere, informazio iturriak, egin beharreko neurketak egiteko.

Jarduera eta eragin adierazleei dagokienez, ezarritako adierazleak ez dira guztiz integratu barruko kudeaketa dinamikan. Ondorioz, zailagoa da horiei dagokien informazioa biltzea eta, horregatik, EEE 2030ean hori hobetu beharko da. Testuinguru adierazleei dagokienez, estatistika-iturri ofizialen bidez neurtzen dira. Hortaz, erraz lortu dira, 2019rako neurtuta zeudelako. Neurketa hori 2020an egitea baztertu da, COVID-19ak eragindako ezohiko egoera dela eta. Egoera horrek edozein motako analisisia indargabetu dezakeelako.

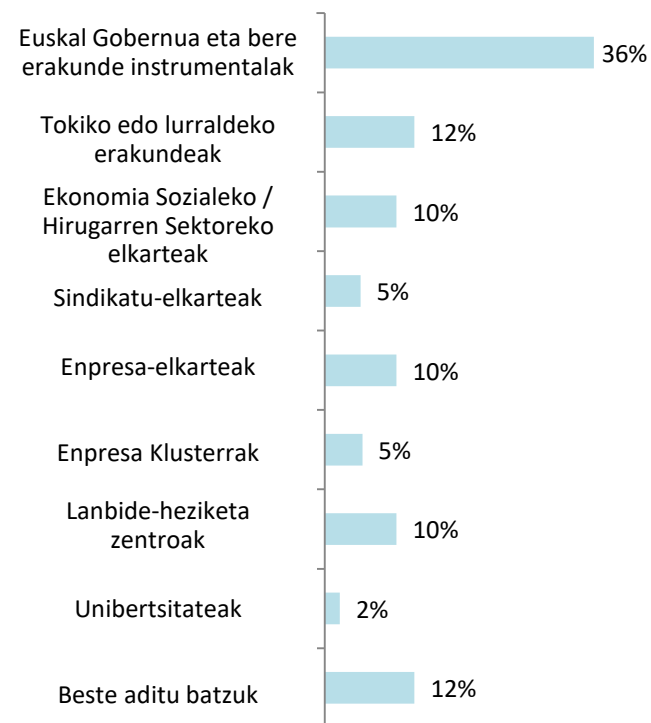


## Ebaluazio kualitatiboan parte hartzen duten eragileen antolaketa zehatza (galdetegia).

ERAGILE MOTA	ERAGILEEN ERANTZUNA ZEHAZKI			
	Galdetegia bidaltzen zaien eragile kopurua.	Erantzuten duten Erantzun duten eragileen ehunekoa, moten arabera Zenbat galera-	Eragile motaren arabera, erantzuten dutenen %a	Jasotako galdetegi kopurua
Euskal Gobernua eta bere erakunde instrumentalak	16	11	69%	15
Tokiko edo lurraldeko erakundeak	8	5	63%	5
Ekonomia Sozialeko / Hirugarren Sektoreko elkarteak	13	4	31%	4
Sindikatu-elkarteak	4	2	50%	2
Enpresa-elkarteak	10	4	40%	4
Enpresa Klusterrak	11	2	18%	2
Lanbide-heziketa zentroak	9	4	44%	4
Unibertsitateak	3	1	33%	1
Beste aditu batzuk	17	5	29%	5
<b>GUZTIRA</b>	<b>91</b>	<b>38</b>	<b>42%</b>	<b>42</b>

**GALDETEGIAREN ERANTZUN-INDIZE OROKORRA 46%**

### Ebaluazio kualitatiboan eragile mota bakoitzaren iritziak duen garrantzia.





## 4. Euskadiko enpleguari dagokionez, eragile esanguratsuei egindako ebaluazioaren emaitzak.

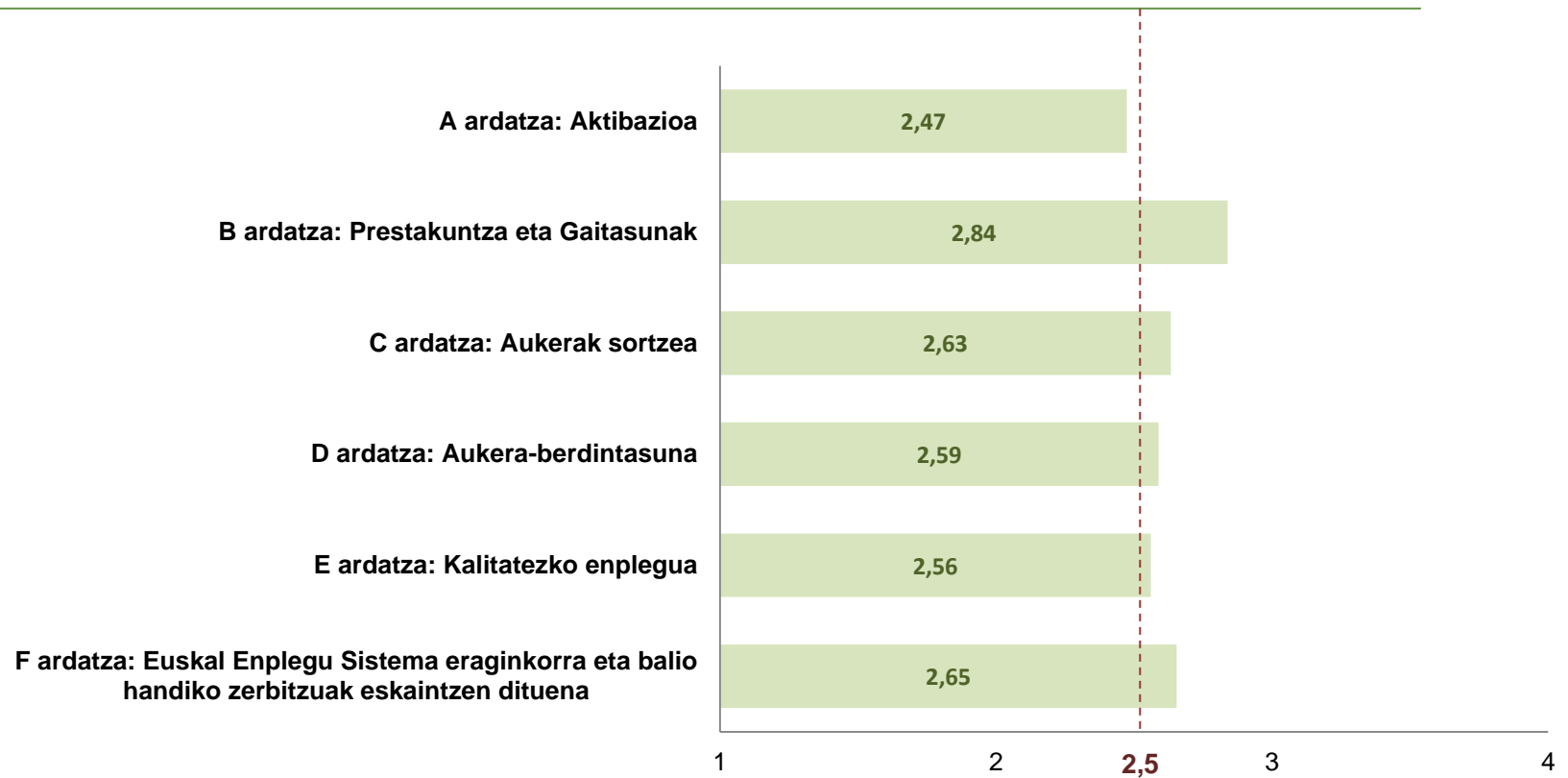


# Ikuspegi orokorra: Aurrerapen-maila ARDATZaren arabera

Orokorrean, **norabideen ezarpen-maila ertaina da Estrategiaren 6 Ardatzetan**. Trebakuntza eta Gaitasun Ardatza aurrerapen-maila handiena duena da. Horren atzetik, Euskal Enplegu Sistema eraginkorrari dagozkion Ardatzak ditugu, horiek kalitatezko zerbitzuak eskaintzen dituzten ea Aukerak sortzen dituzten ardatzak dira. Bestalde, Aktibazio Ardatza eta Kalitatezko Enpleguaren Ardatza dira gutxien hobetu direnak.

## Ardatzen ezarpen-mailaren balioespena

Ardatz bakoitzaren batezbesteko balioespena 1tik 4rako eskalan, 1-Ezer ez izanik eta 4 Asko izanik.



## Ikuspegi orokorra: Aurrerapen-maila NORABIDEen arabera

Norabideak kontuan hartuta, **horien %61k, hau da, 25 Norabidek, aurrerapen-maila ertaina dute.** 14 Norabidek, hau da %34ak, aurrerapen-maila altua dute, horietako gehienak Prestakuntza eta Gaitasun Ardatzari eta Aukerak Sortzeko Ardatzari dagozkio. Bakarrik 2 Norabidek (%5a) dute aurrerapen-maila baxua: “lana eta bizitza bateragarri egitea” kontzeptuari dagokion bat eta lana lortzeko zailtasun gehien dituztenei aukerak sustatzeko ardatzari dagokion bat.

AURRERAPE N-MAILA (1-4 eskala)	NORABIDEAK
<p><b>Baxua</b> (1,00 eta 2,19 arteko balioak)</p>	<p>A.3. Adina kudeatzeko politikak sustatu eta “lana eta bizitza bateragarri egitea” kontzeptua gailendu.</p> <p>N.4. Langabezian denbora luzea daramaten pertsonentzat berariazko aukerak sustatzea, 55 urtetik gorakoentzat eta lana lortzeko zailtasunak dituzten beste giza-talde batzuentzat</p>
<p><b>Ertaina</b> (2,2 eta 2,8 arteko balioak)</p>	<p>A.1. Lana eta bizitza bateragarri egiteko baliabideak indartu, pertsona gehiagok lan egiteko aukera izan dezaten.</p> <p>A.2. Biztanle langileen artean, “enpleguan arreta jartzea” sustatu, bizitzan duen garrantzia handitzeko, garapen pertsonalerako eta gizarteratzerako lantresna izan dadin, eta ez bakarrik dirua irabazteko modua.</p> <p>A.4. Bertoko talentua atxiki eta kanpora joandako talentua bueltatzeko aukerak eskaini.</p> <p>A.5. Nazioarteko talentua modu hautakor eta zentzudunean erakarri.</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.10. Ikaskuntza ez formalen ebaluazioa eta aintzatespena sustatzea</p> <p>C.4. Kontratazioa sustatzeko programak hobetu, aukera-berdintasuneko helburuak bete daitezten eta enpleguaren kalitatea hobetzeko.</p> <p>C.5. Tokiko eta eskualdeko enplegu aukera guztiak baliatu.</p> <p>C.6. Jasangarritasunaren potentziala baliatzea, enplegua sortzeko eta lehiakortasunerako aukera gisa.</p> <p>C.7. Gizarte-berrikuntza enplegua sortzeko aukeratzat hartzea.</p> <p>C.9. Ekonomia digitalak eskaintzen dituzten aukerak baliatu zentzuz.</p> <p>C.10. Enplegu-emaile eraginkor eta efiziente gisa jardungo duen eta erosketa publikoaren bidez enplegua hobetu eta sortuko duen sektore publikoa indartzea.</p> <p>C.11. Euskadiko eskualde guztietan eta modu orekatuan, enplegu aukerak eskaintzea ahalbidetuko duten tokiko garapen estrategiak garatzea</p>

AURRERAPE N-MAILA (1-4 eskala)	NORABIDEAK
<p><b>Ertaina</b> (2,2 eta 2,8 arteko balioak)</p>	<p>D.2. Gazte-enpleguaren garapena sustatzea, gazteei garapen pertsonal eta laboraleko aukerak eskainiz.</p> <p>D.3. Desgaitasuna duten pertsona langile kopurua handitzea eta ohiko lanpostuetan lan egitea sustatzea.</p> <p>E.1. Hitzarmena eta akordioa laneko erlazio baten oinarritzat hartu.</p> <p>E.2. Iruzur laboralaren aurkako borroka indartu.</p> <p>E.3. Enpresa gehiago gehitu, batez ere PYMEak, pertsonen kudeaketa aurreratua egitera, enpresa-kudeaketako baliabide gisa hartzeko.</p> <p>E.4. "Enplegu" dimentsioa erabat garatzea, euskal enpresen Gizarte Erantzukizun Korporatiboko jarduera eta estrategien barruan.</p> <p>F.3. Enplegu politika aktiboei dagokienez, lan munduan sartzeko laguntza zerbitzu pertsonalizatua ezarri.</p> <p>F.4. Enpleguari dagokionez, behaketa sustatu eta etorkizunera begira analisisia egin.</p> <p>F.5. Euskal Enplegu Sistemaren barruan, enpresei eman beharreko zerbitzuak garatu.</p> <p>F.6. Enpleguari lotutako programa eta zerbitzuen ebaluazioa hobetu, informazio hori gizartearen eta eragileen eskura jarritz.</p>
<p><b>Altua</b> (2,81 eta 4,00 arteko balioak)</p>	<p>B.1. Kalitatezko hezkuntza sistema sustatu, eskola-porrota gutxiagotzen jarraituz eta gaitasunei dagozkien emaitzak hobetuz.</p> <p>B.5. Hezkuntza-curriculumean zeharkako eta sormenezko gaitasunak indartu.</p> <p>B.6. Gaitasun digitalen alde egin, etorkizunean enplegua lortzeko oinarri gisa.</p> <p>B.7. Atzerriko hizkuntzen gaitasunaren garapena indartu.</p> <p>B.8. Talentuaren garapena sustatu, euskal gazteek atzerriko esperientzia-programetan parte hartuz RIS3 Euskadi, espezializazio adimentsuko strategiaren apustua garatu, enplegua sortzeko duen ahalmena indartzuz.</p> <p>B.9. Talentuaren garapena sustatu, euskal gazteek atzerriko esperientzia-programetan parte hartuz.</p> <p>C.1. Ekonomia soziala sustatu eta babestu, kalitatezko enplegua sortu, hori enpresa sozialen berezko xede izanik.</p> <p>C.2. Izaera ekintzaileak eta enpresa-izaerak garatu eta balioetsi.</p> <p>C.3. Egitasmo ekintzaileak modu integralean babestu.</p> <p>C.8. Euskal RIS3-an adierazitako sektoreko espezializazioa garatu, enplegua sortzeko duen ahalmena indartzuz.</p> <p>D.1. Lan-eremuan genero-desberdintasunak modu progresiboan gutxitzen jarraitu.</p> <p>E.5. Laneko segurtasuna eta osasuna: lan-ingurune osasungarriak sortu eta bermatu, bizimodu osasungarria sustatzeko enpresetan.</p> <p>F.1. Sistema propioa (Euskal Enplegu Sistema) eta integratua garatu, epe ertainean eta luzean hobetu eta finkatu daitekeena.</p> <p>F.2. Gure "berme sozialeko" sistema finkatu, enplegu-politika aktiboen oinarri gisa.</p>



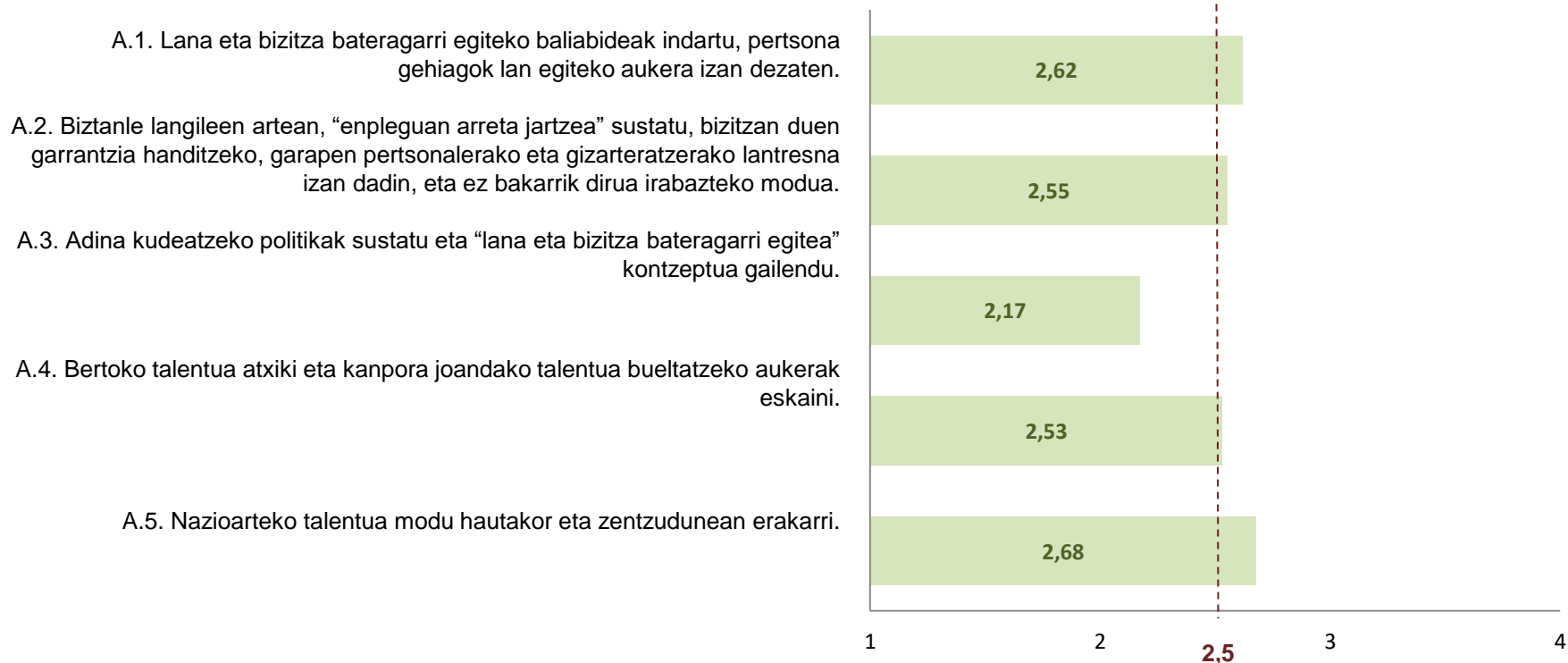


# Norabideen aurrerapen-mailaren ikuspegia

## A ardatza: Aktibazioa

### Aktibazio Ardatzaren norabideen ezarpen-mailaren balioespena

Ardatz bakoitzaren batezbesteko balioespena 1tik 4rako eskalan, 1-Ezer ez izanik eta 4 Asko izanik.



Ardatzaren batezbesteko balioespena: **2,51**/4,00 **Aurrerapen-maila: Ertaina**

Orokorrean, ebaluazio-prozesuan parte hartzen duten eragileek **Aktibazioari lotutako norabideak aurrerapen-maila ertaina** dutela ondorioztatu dute. Dena den, ebaluatutako alorraren arabera, balorazioa ezberdina da.

Baloraziorik onena duten norabideak **nazioarteko talentua modu hautakor eta zentzudunean erakartzea** eta **lana eta bizitza bateragarri egiteko baliabideak indartzea dira**. Bestalde, aurrerapena baxua izan adina kudeatzeko politikak sustatu eta “lana eta bizitza bateragarri egitea” kontzeptua gailentzeko norabideari dagokionez.

Modu horretan, **nazioarteko talentua erakartzeko neurriak** ontzat jotzen dira. Bertan, berariazko ekimen batzuk gailendu daitezke, Bizkaia Talentu programa edota Berrikertu eta Bikaintek programak adibidez. Azkenengo biak ikertzaileen kontratazioa eta doktoretzak sustatzeko programak dira. Gainera, Ikerbasque mundu guztiko ikerlariak erakarri eta berreskuratzeko egindako lana gailendu behar da. Horrez gain, emakume ikerlariak eta atzerrian dauden ikerlari euskaldunak kontratatzekeo ardura hartu du. Era berean, Bind 4.0-ren gisako nazioarteko ekintzailetza programak modu positiboan balioesten dira. Bestalde, Industry Basque Talent 2030 Estrategia ere ontzat jotzen da. Horren helburua Euskadiko talentua berreskuratu eta talentua bertora erakartzea baita.

**Bertoko talentua atxikitzeari dagokionez, eragileek aurrerapenak egin direla uste dute. Dena den, alor honetan lanean jarraitu behar da.** Aipatutako programetako bat gazteen itzulera da. Bertan, programa agerian jartzeko ahalegina gailendu behar da. Hedapen-kanpainak egin dira, sare-sozialen bidez, enpresen bidez eta Euskaditik kanpo bizi diren pertsonen bidez. Horrez gain, Lanbideren webguneko informazioa hobetu da, programaren berri ematen duen orrialde bat sortuz. Enpresetan programaren berri emateko beharra dago oraindik, pertsona trebatuak, hizkuntzak dakizkitenak eta lan-esperientzia dutenak aurkitzeko aukera baita. Gainera, webguneko izen-ematea erraztea eta adina baldintza izateari buruzko hausnarketa egitea proposatu dira, besteak beste.

**Lana eta bizitza bateragarri egiteari dagokionez, eragileek aurrerapenak egin direla uste dute,** eta administrazioak eta enpresek erakunde funtzionamenduan eta kudeaketan gai horri lotuta egin duten ahalegina eta lana gailentzen dute. Neurri jakin batzuk azpimarratu behar dira, adibidez, 16-18 asteko aitatasun-baimena eta 2019ko irailaren 17ko Gobernuaren Kontseiluko Akordioa, baimenak parekatzeko. Horrez gain, neurri orokor batzuk ere onartu ziren, hala nola, Berdintasun Planak eta diru-laguntza publikoak lana eta bizitza bateratzeko, esate baterako, ordutegiaren malgutasuna eta telelanaren sustapena.

**Biztanleen artean, “enpleguan arreta jartzea” sustatu, langabezia dauden pertsona gehienek lana dirua irabazteko lantresna soiltzat jotzen dutelako.** Kontzeptu hori sakondu behar dela diote eragileek, modu integrarean gehitzeko eta pertsonen bizitzan duen garrantzia handitzeko. Era berean, lana eta bizitza bateratzeko beharra ahaztu gabe. Horregatik, hezkuntza sisteman txikitatik lanaren garrantzia sustatu nahi da, ibilbide profesional bat garatzearen onurak erakutsiz. Zentzu horretan, lan-baldintzak hobetzea ere ezinbestekoa da.

**Nabarmen hobetu daitekeen norabidea adinaren kudeaketa eta “ibilbide profesionala bizitzaren barruan sartzearekin” zerikusia duena da.** Belaunaldien arteko erreleboa sustatzeko ekimenak ere positibotzat jotzen dira. Hor dago, adibidez errelebo kontratuak bultzatzen dituen programa. Programa horretan, gazteen kontratazioa sustatzeaz gain, 45 urtetik gorakoak kontratatzeke proposamen bat ere gehitu da. Horrez gain, turismo eta komertzio enpresen arteko transmisioa sustatzen duen programa ere gailendu behar da (Berriz Enpresa).

Dena den, beharrezkotzat jotzen da alor horretako politikak eta neurriak bultzatzea. Eragileen ustez, adin-kudeaketa ez da erakundeetan guztiz landu, batez ere erakunde txikietan. Horregatik, beharrezkoa da pertsona nagusien esperientzia baliatzeko neurriak ezarri behar dira. Modu horretan, haien ezagutza berritzeko edota pertsona horiek gazteen mentore gisa lan egitea errazteko. Zentzu horretan, belaunaldi arteko dibertsitatea lantzea gomendatzen da enpresetan, bai gazteak eta bai nagusiak lan-merkatuan mugitu daitezzen. Enpresetan dagoen talentua ahalik eta gehien baliatzeko eta langile nagusiak balioesteko.

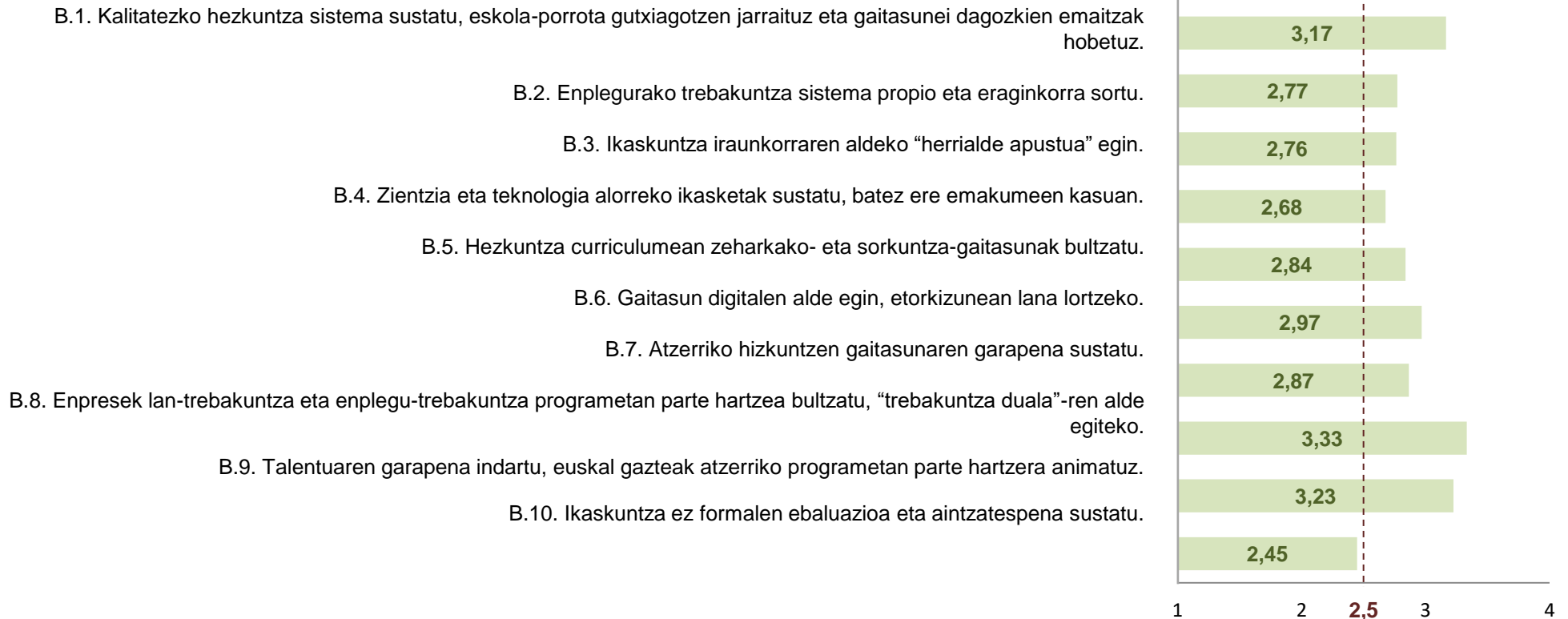


# Norabideen aurrerapen-mailaren ikuspegia

## B ardatza: Prestakuntza eta Gaitasunak

### Prestakuntza eta Gaitasunak Ardatzaren norabideen ezarpen-mailaren balioespena

Ardatz bakoitzaren batezbesteko balioespena 1tik 4rako eskalan, 1-Ezer ez izanik eta 4 Asko izanik.



Ardatzaren batezbesteko balioespena: **2,91** /4,00 **Aurrerapen-maila: Altua**

**Prestakuntza eta Gaitasunak ardatzeko norabideei dagokienez, ezarpen-maila altutzat jo dute** ebaluazioan parte hartu duten eragileek. Gainera, norabide gehienak balorazio altua edo ertain-altua dute. Ebaluazioari eta ikaskuntza ez formalen aintzatespenari lotutako alorrak hobe daitezke

Enpresek **lanbide heziketan eta enplegu trebakuntzan** parte hartzea, “heziketa duala” sustatzeko eta talentua garatzea **gazteak atzerrira joaten animatuz. Horiek dira eragileek aurrerakuntza handienak ikusi dituzten alorrak.** Gainera, hezkuntza sistemaren kalitatearen hobekuntza ere gailendu behar da.

**Lanbide heziketari eta enpresak horretan parte hartzeari** dagokionez, eragileek enpresak trebakuntza programetan sartzeko egindako ahalegina gailentzen dute. Modu horretan, gaitasunak hobeto egokitu daitezke lan-merkatura. ETHAZIren gisako ekimenak azpimarratu dira, ETHAZI erronketan oinarritutako elkarlana da. Bestalde, heziketa zikloak espezializazioarekin edota txandakako lanbide heziketa (Hezibi programa) ere gailendu behar dira.

Enpresen parte hartzea ere ontzat jotzen da **Enplegu Trebakuntzari** dagokionez. Esperientzia positiboak izan dira klusterrekin eta Tkinkarekin lan eginez, eta baita kontratatzeko konpromisoa hartzen den trebakuntza prozesuak. Bestalde, aurrerakuntza da baita ere **prestakuntza-sistema eraginkorraren alde egitea, bai lanean ari direnak kontuan hartuta eta baita langabezia daudenak aintzat hartuta. Alor honetan lanean jarraitu behar da** langileak trebatzeko edo haien ezagutzak berritzeko eta sistema eraginkor bat izateko beharrezkoak diren langileak lortzeko. Hobetu beharreko alorrei dagokienez, prestakuntza txikiko pertsonen trebakuntza sustatu behar da.

**Heziketa dualaren alde azaldu dira eragile guztiak**, jendeak lana aurkitzeko erraztasun gehiago izango dituelakoan, prozesu dualei esker, ikasleen eta enpresen kolaborazioarekin. Lanbide heziketan trebakuntza duala sustatu dela ikusten da, ziklo eta espezialitate gehiagotan baitago martxan eta gero eta ikasle eta enpresa gehiagok parte hartzen baitute programa horretan. Heziketa duala unibertsitatean ez dago oraindik hain aktibo. Dena den, Unibasq Euskal Unibertsitate Sistemaren Kalitate Agentziarekin elkarlanean aurrerapenak egin dira. Hala nola, 35 unibertsitate titulutan heziketa duala azaltzea (2020). Eragileek heziketa duala sustatzen jarraitu behar dela uste dute. Horretarako, enpresa gehiagok parte hartzea lortu behar da, batez ere enpresa txikiek.

**Gazteen atzerriko esperientzia programak oso positibotzat jo dira.** Global Training bekak eta Nazioartekotze Bekak (Beint) gailendu behar dira, unibertsitateko eta lanbide heziketako gazteen trebakuntza teorikoa eta praktikoa atzerriko enpresa eta erakundeetan sustatzen dutelako. Horrez gain, unibertsitate mailan beste ekintza batzuk aipatzen dira, ikertzaileen talentua erakartzeko programak (Ikerbasque Research Professor, Research Associate y Research Fellow), adibidez, edota ikerlarien mugikortasun (Ikermugikortasuna) edo doktoretza aurreko egonaldi (Egonlabur) programak. Hala ere, eragile gehienek **atzerriko hizkuntzen ikasketa bultzatzea beharrezkotzat jotzen dute, hezkuntza maila guztietan.**

**Hezkuntza- eta prestakuntza-sistemen kalitatea eta emaitzen hobekuntza** positibotzat jo dute eragileek, hezkuntza eta enplegu sailen arteko lankidetzaz azpimarratu behar da. Euskal ikasleen gaitasunen hobekuntza gailendu da, eskola-porrota Europako batezbestekoaren azpitik baitago eta goi edo erdi-mailako ikasketen batezbestekoa Estatukoa baino altuagoa baita. Horrez gain, **hezkuntza-sistema hobetzeko alor** batzuk adierazi dira, esaterako, horien kostua/kalitate erlazioa eta prestakuntza lan-merkatuak behar dituen gaitasunetara bideratu beharra.

**Ikaskuntza iraunkorrari dagokionez, eragileek asko aurreratu dela uste dute.** Hein handi batean, 1/2013 Legeari esker, urriak 10ekoa, Bizialdi Osoko Ikaskuntzari Buruzkoa. Eta baita bizi osoan ikastea beharrezkoa dela gailentzeari esker, ingelesez “Long Life Learning” deritzona. Aurrerapenen artean, nabarmendu dira Lanbide-heziketako Ikastetxeen ikaskuntzaren bitartekotza-zerbitzuaren lana, herritarren etengabeko prestakuntza sustatzen baitu eta ikaskuntzaren eskaintza eta eskaria indartzen baititu. Horrez gain, etengabeko ikaskuntzaren ikuspegia indartzen duten titulu propioak eta masterrak gehitu dira Euskal Herriko Unibertsitatean. Era berean, gizartea, enpresak, erakundeak eta hezkuntza-erakundeak **kontzientziatu behar direla** adierazi da, eragileen arteko lankidetzaz sutatuz.

Orokorrean, eragileek uste dute **lanbide gaitasunak (zeharkakoak naiz teknikoak) indartzeko prozesuan aurrerakuntza handiak egin direla.** Beharrezkotzat jo da sektore anitzeko Pymeak bereizgarri dituen euskal enpresa-errealitatera egokitutako ikaskuntzak eta gaitasunak sortzen dituzten irakaskuntza-metodologiak garatzen jarraitzea. Hobekuntza alorre dagokienez, kudeaketa-, marketing- eta merkataritza-zuzendaritza gaitasunak aipatzen dira. Horrez gain, aipatu da baita hezkuntza maila ezberdinetako eragileen arteko analisi-foro bat eratzeko aukera, gaitasunak eskuratzeko garaian egon daitezkeen zailtasunak hautemateko eta horiei irtenbide bat aurkitzeko. Horrez gain, jarduera on batzuk aipatu dira, adibidez, UPV/EHUK bere ikasketei dagokienez egindako zeharkako gaitasunen katalogoa.

**Eragile gehienek uste dute asko aurreratu dela gaitasun digitalen alorrean.** Bertan adierazi dira programa batzuk: KZGunea, Enpresa Digitala, Lanbide Heziketako industria 4.0 espezializazio ikastaroak edota merkataritzaren eta turismoaren gisako berriazko sektoreetako ikasketak plataforma digitalak (Retail Euskal Eskola, SareTour - Turismoaren Euskal Sarea). Beste alde batetik, alor horretan txikitatik lan egiteko beharra gailendu da.

**Zientzia eta teknologia bokazioen sustapena argi ikusten da STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategian.** Horren bidez, zientzia eta teknologia ikasketak sustatu nahi dira hezkuntza maila guztietan, batez ere, emakumeen kasuan. Horrez gain, zientzia eta teknologia kultura biztanleen artean hedatu nahi da. Unibertsitate mailan, hainbat ekimen azpimarratu daitezke, “STEAMsare”, adibidez. Ekimen hori eskola, enpresa eta zientzia/teknologia eragileei zuzenduta dago, STEAM hezkuntza edota “Erasmus+ EuroSTEAM” programa sustatu nahi dira, STEAM plataforma europear bat garatzeko eta horren bidez, herrialdeetako plataformako sustatzeko. Gainera, Berrikertu edota Bikaintek-en gisako programak gailendu dira, emakume ikerlarienganako diskriminazio positiboa bultzatzen dute, genero-arrakala txikitzeko asmoz. Zentzu horretan, beharrezkotzat jotzen da, gazte emakumeen artean teknologia bokazioa sustatzen jarraitzea.

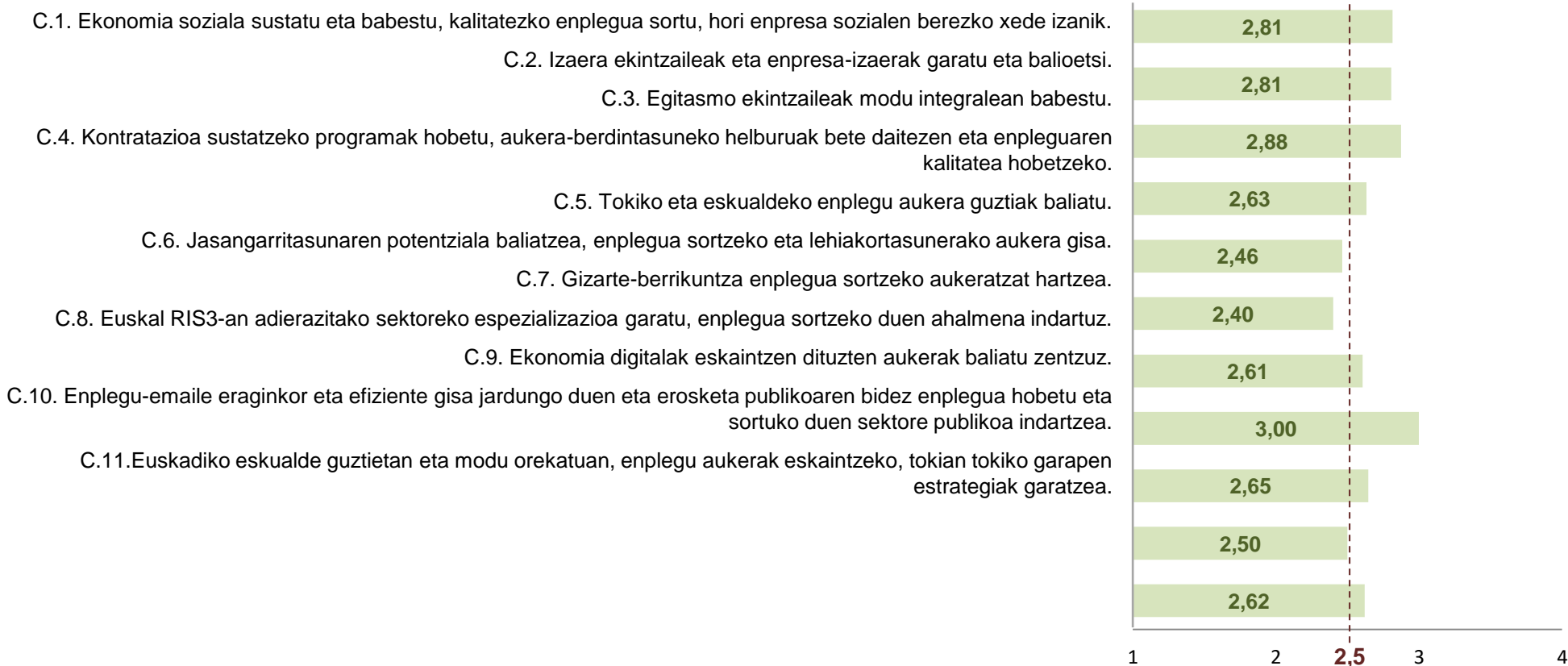
**Gehien hobetu daitezkeen norabidea, ikaskuntza ez formalen aintzatespenerako sistema bat garatzeko norabidea da.** Ondorioz, gaitasunak ebaluatzen deialdi kopurua handitzea beharrezkoa da. Horrez gain, sistema agirian jarri behar da eta ikaskuntza ez formalak balioetsi behar dituzte bai pertsonak, bai enpresek eta baita gizarteak orokorrean. Eskaintza eta eskaria parekatu behar dira eta alor berriak gehitu behar dira (adibidez, boluntariora, denbora libreko hezkuntza). Azkenik, akreditazioari dagokionez, administrazioak azkarrago funtzionatu behar du.

# Norabideen aurrerapen-mailaren ikuspegia

## C ardatza: Aukerak sortzea

### Aukerak sortzea Ardatzaren norabideen ezarpen-mailaren balioespena

Ardatz bakoitzaren batezbesteko balioespena 1tik 4rako eskalan, 1-Ezer ez izanik eta 4 Asko izanik.



Ardatzaren batezbesteko balioespena: **2,67**/4,00 **Aurrerapen-maila: Ertaina**

Eraigleen iritziz, **Aukera Sorkuntzari dagozkion norabideen aurrerapen-maila ertaina da.**

Ardatz honetan balorazio jaso duten norabideak **RIS3**-ek aztertutako espezializazio sektorialaren aldeko apustua garatzearekin lotutakoak dira, **iniziatiba ekintzaileen** laguntzari eta **izaera enpresarial eta ekintzaileen balioespenari esker.**

Horregatik, eragileek uste dute **RIS3ren espezializazio sektorialaren apustuak aurrerakuntza handia izan duela.** Bertan azpimarratu behar dira Basque Industry 4.0 Estrategiaren gisako ekintzak edota 4GUNE Klusterrak antolatutako Ingenieria, Zientzia eta Teknologia hezkuntza ekintzak. Azken horiek, alor honen barruan sartzen ditugu, Enpresa+Unibertsitate Gela edo BI Kudeaketa Programa-ren moduan. Horrez gain, ikerketa eta I+G programak gailendu dira, horien artean daude Hazitek, Emaitek Plus, Elkartek, Berrikertu eta Bikaintek.

**Ekintzailetzari dagokionez,** aurrerapen handia egon da **bai iniziatiba ekintzaileei dagokienez, eta baita izaera enpresarial eta ekintzaileari dagokionez.** Iniziatiba ekintzaileei dagokienez, **ekintzailetza berritzailea gailendu da,** hainbat programari esker. Esate baterako, Ekintzaile, oinarri teknologikoa duten enpresa-proiektu berriak sustatzen dituena. Barnekintzaile, industria-enpresa barruko proiektu berriak martxan jartzea babesten du. Bind 4.0, 4.0 industriaren startup-ak bultzatzen ditu, batez ere manufaktura-aurreratua, energia, osasuna eta elikaduran arreta jartzen dutenak. Eta "Aurrera", Pyme berriei maileguak ematen dizkien enpresa.

**Ekintzailetza txikiei dagokionez,** programa batzuk azpimarratu dira. Esate baterako, pertsona ekintzaileei laguntzeko programak, proiektuaren hainbat fasetan laguntza emateko, ideia garatzen denetik, martxan jarri arte. Laguntza horren barruan daude autonomoei laguntzea eta beste eragile batzuekin lan egitea, a DEMA edo Gaztenpresa programekin, adibidez. Gainera, izapideak kudeatzeko aholkularitza- eta laguntza-zerbitzuek duten baliagarritasuna eta balioa adierazi dira.

Bestetik, **gazteen ekintzailetza oso positibotzat jotzen da,** horretarako, beharrezkoa da izaera-ekintzaile hori sustatzea txikitatik. Unibertsitatean eta Lanbide heziketan kultura ekintzailea sustatzeko programak aipatzen dira, enpresan trebakuntza-tailerrak antolatuz, enpresa-simulazio proiektuak garatuz eta ideia berriak sortu eta garatzeko baliabideak emanez. Horri dagokionez, berariazko programa eta ekimenak aipatu dira: Urrats bat, lanbide heziketako ikasleentzat; eta EHUren ekintzailetza zerbitzuak (Zitek, Inizia eta Entreprenari) eta Ekintzailetza MBAe3 Masterra; Arrasateko Unibertsitateko LEINN gradua, Lidergo Ekintzailea eta Berrikuntza; eta, azkenik, Deustokabi, Innogune eta Bilbao Berrikuntza Faktoria.

**Gizarte ekonomiaren babesari dagokionez, Euskadin garrantzitsua dela azpimarratu dute eragileek.** Inportantea da kalitatezko lanpostuak eta enplegu egonkorra sortzeko. Erakunde arteko eta sail arteko lankidetzak garrantzitsutzat jo da. Baita gizarte-ekonomiako enpresak sortu, iraun eta aldatzen laguntzeko programa integralak. Horrez gain, inportanteak dira baita ere enpresa-kudeaketa hobetzeko ekimenak eta baita Elkarlanek enpresen elkarlana bultzatzen egiten duen lana. Aldi berean, alor horretan lanean jarraitu behar da ekonomia sozial ekintza onez kontzientziatzeko eta horiek agerian jartzeko.



**Eragileek kontratazio programetan aurrerakuntzak egon direla uste dute, dena den, alor horretan lanean jarraitu behar dela diote.** Batez ere, lan-merkatura sartzeko zailtasun gehien dituzten giza-taldeak hartu behar dira kontuan, dibertsitate funtzionala duten pertsonak edota 45 urtetik gorakoak. Ekimen sozial berritzaileak sustatzeko beharra ere aipatu da, giza-talde horiek lana errazago aurki dezaten. Bestalde, dibertsitate funtzionala duten pertsonen lan aukerei dagokionez, emaitzak onak izan dira. Lankidetzeta publiko-pribatu bati (Europar Batasuna, Euskal Gobernua eta EHLABE) eta Euskal Herriko Unibertsitatearen lanari esker lortu dira.

**Ekonomia digitalari dagokionez, eragile gehienek emandako aurrera-pausoak ontzat jo dituzte.** Hala ere, ekonomia digitala garatzeko proiektu publikoak sustatzearekin zerikusia duten zenbait hobekuntza alor adierazi dituzte: tokiko lanpostuak agerian jartzea eta berrikuntza soziala bultzatzea administrazioaren laguntzarekin.

Eskualdeko garapen estrategien sustapenari dagokionez, eragileek **Eskualdeko Enplegu Planak** eta horien emaitzak balioetsi dituzte, ingurunearen potentziala baliatzen dutelako. Ontzat jo dituzte baita ere berraktibazio ekonomikoa bultzatzeko eta zonalde behartsuetan lanpostuak sortzeko ekimenak. Zenbait hobekuntza alor aipatu dira, eskualde bakoitzaren beharren analisia egitea eskualde eta udalerrri bakoitzeko Garapen Agentziekin eta Behargintzekin batera.

**Sektore publikoari dagokionez, lanpostuak eta aukerak sortzeko erakundea da,** ondorioz, Enplegu Publikoko urteroko Eskaintzak balioetsi dira osasun, hezkuntza, segurtasun eta administrazio alorretan. Modu horretan, belaunaldien arteko erreleboa ziurtatu daiteke eta administrazio publikoko behin behineko lanpostuak egonkortu daitezke. Belaunaldien arteko erreleboa bultzatu behar bada ere, horretarako, enplegu publikoaren eskaintzak ondo planifikatuz. Beste alor batzuk ere garrantzitsuak dira, esaterako, erosketara publiko berritzailea edota enplegu publiko eta pribatuaren arteko harremana aztertzea.

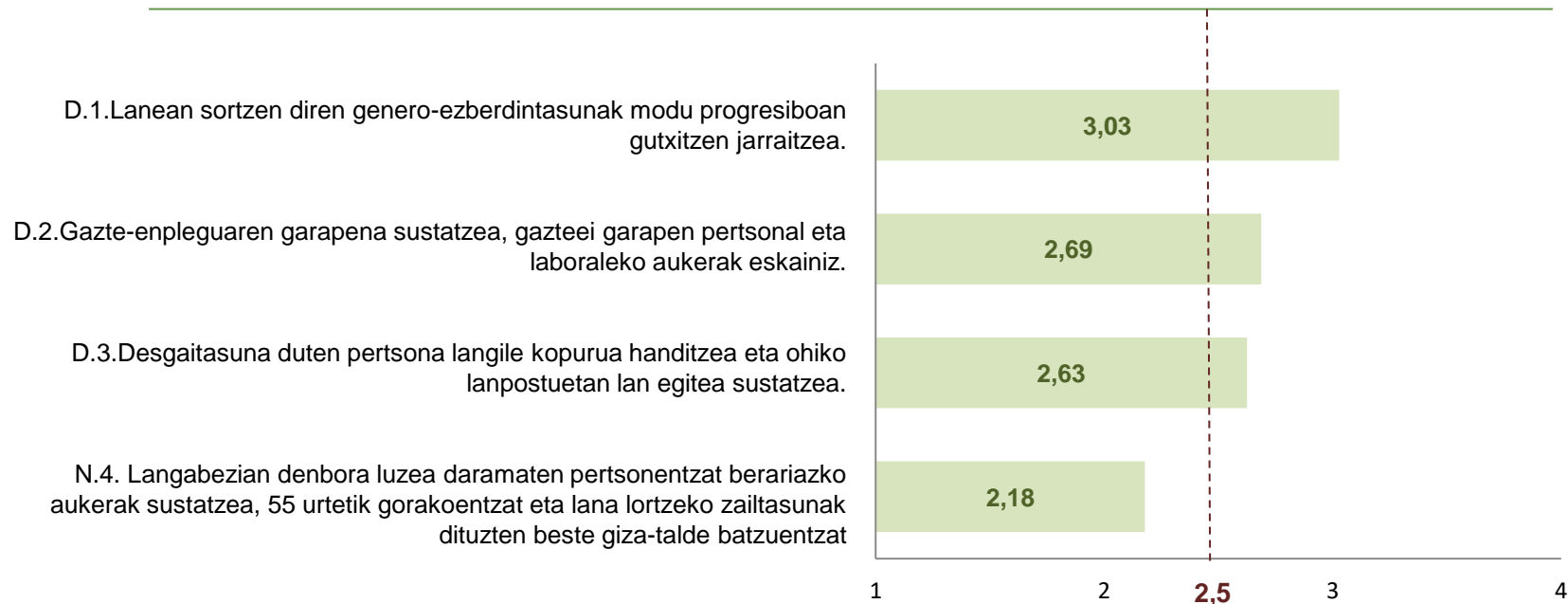
**Hobekuntza ibilbide luzeena duen alorra, garapen jasangarria bermatuz aukerak sortzea da.** Horretarako, garapen jasangarriaren aldeko neurriak ezarri behar dira sektore ekonomiko guztietan, hori baita 2030eko ekonomia berriaren oinarrietako bat.

# Norabideen aurrerapen-mailaren ikuspegia

## D ardatza: Aukera-berdintasuna

### Aukera-berdintasuna Ardatzaren norabideen ezarpen-mailaren balioespena

Ardatz bakoitzaren batezbesteko balioespena 1tik 4rako eskalan, 1-Ezer ez izanik eta 4 Asko izanik.



Ardatzaren batezbesteko balioespena: **2,63**/4,00 **Aurrerapen-maila: Ertaina**

Eragileen ustetan **aukera berdintasunari dagozkion norabideen aurrerapen-maila ertaina da**. Aurrerapen gehien egin dira laneko genero-desberdintasunaren alorrean eta gazteen lanaren sustapenean. Luzaroko langabezia dauden pertsonen aukera sustapena hobetu behar da. 55 urtetik gorakoen eta lanpostu bat aurkitzeko zailtasunak dituzten giza-taldean aukerak hobetzeko.

**Lanean genero-desberdintasunak gutxitzen ari dira eta eragileek positibotzat jo dute prozesu hori**. Gizartea gero eta jakitunagoa da gai honetan orokorrean eta erakundeek eta enpresek gero eta garrantzia gehiago ematen diote gai honi. Emakumeei lan aukerak emateko ekimenak gailendu behar dira. Gero eta programa gehiago daude horretarako. Modu horretan, programa batzuk emakumeak kontratatzeke diru laguntzak ematen dituzte (Lehen Aukera, adibidez, desgaitasuna duten pertsonak edo belaunaldi aldaketako erreleboa kontratatzeke laguntza) eta baita emakumeen enpresa-sorkuntzarako. Beste kasu batzuetan, emakumeen kontratazio kopuru bat ezartzen da (Enplegua Sustatzeko Tokiko Ekintzak edo Gazteak Kontratatzeke Programa Operatiboa) eta beste batzuek balio handiagoa ematen diete emakumeek aurkeztutako ekimenei (landa-guneetako ekonomia sustatzeko eta lanpostuak sortzeko babesak, esate baterako). Horrez gain, emakumeek lehentasuna dute zenbait ekimenean, esaterako, lana lortzeko edo mantentzeko zailtasunak dituzten pertsonen trebakuntza programetan.

Beste alde batetik, Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko onartu eta martxan jarri den Estrategia eta Plan Operatiboa azpimarratu behar da. Horrez gain, laneko ikuskatzeak egitea eta Gizarte Elkarrizketarako Mahaian genero-berdintasuneko lantalde bat osatzea ere gailendu behar dira. Berdintasun-planak sustatzea eta Emakunderekin lan egitea oinarritzkoak dira alor honetan. Gainera, enpresa alorreko erantzukizun soziala kontuan hartu behar da.

**Gazteen lana** sustatzeari eta lanean garapen laborala eta pertsonala izateko aukera gehiago sortzeari dagokionez, **ontzat jo dira hezkuntza alorrean, lehenbiziko lanpostuan, enplegu trebakuntzan eta ekintzailetza alorrean martxan jarritako ekimenak**. Horri dagokionez, zenbait programa gailendu behar dira, unibertsitate eta lanbide heziketa alorreko hezkuntzatik lanerako trantsizioa, adibidez. Kasu horretan, Lehen Aukera programak pertsona gazteen kontratazioa sustatzen du, haien ikasketekin zerikusia duten enpresekin kontaktuan jarritz edo Beint eta Global Training beka eskainiz. Era berean, gazteen lanaren sustapena gailentzen da Urrats Bat, Gaztempresa edo 30 urtetik beherakoentzako Babes Programaren bidez, haiek duten ideia garatzen dutenetik, proiektua martxan jarri arte.

Aldi berean, eragileek uste dute norabide honetan lanean jarraitu behar dela, gazteek lan aukera gehiago izan ditzaten eta lanpostuak kalitatezkoak izan daitezkeen. Programen emaitzen ebaluazioa egiteko beharra azpimarratzen da, benetako funtzionamenduari, helburuen betetzeari eta neurrien egokitasunari buruzko informazioa izateko. Modu horretan, hobetu daitezkeen alorrak identifikatu ahal izango dira.

Eragileen ustez, **desgaitasuna duten pertsonen aukera berdintasun ekimenetan ere aurrera pausoak eman dira, eta administrazioaren lana gailendu behar da, giza-talde horri babesa eman eta programak eskuragarri jarri baitizkio.** Modu horretan, lan munduan guztiz integratzea da administrazioaren helburua, eta lan giroa inklusiboa izatea. Lan-munduan txertatze ekimenak ontzat jo dira, desgaitasuna duten pertsonak zuzenean ohiko lanpostuetan kontratatzea sustatuz, “Enplegu Lagundua” ekimenaren bidez. Horri esker, desgaitasuna duen pertsonaren eskura prestatzaile bat jartzen da eta horrek lanpostura egokitzea errazten dio. Era berean, Enplegu Zentro Bereziak eta trebakuntza-programetan eta Enplegu Publikoko Eskaintzetan giza-talde honentzako gordetzen diren lanpostuak ere gailendu behar dira.

Horrez gain, Lanbide eta enpresen arteko elkarlana gailendu da, horri esker, 168/2019 Dekretua onartu da, zeinaren bidez arautzen baitira Euskal Autonomia Erkidegoan desgaitasuna duten pertsonen enplegarritasunarekin loturiko programak eta zerbitzuak eta enplegu zentro berezien Euskal Erregistroa. Gainera, horri esker, Laneko Inklusiorako Euskal Eredua ere bultzatu da, desgaitasunaren ekimen sozial eta publikoko erakunde euskaldunek kudeatzen dutena.

**Langabezian denbora luzean daramaten pertsonentzako laguntza, 55 urtetik gorakoentzako eta lana aurkitzeko zailtasunak dituzten bestelako giza-taldeentzako, hobetu beharreko alortzat jo da.** Oraindik aurrera pausoak eman behar dira, orain arte lortutako emaitzak ez baitira izan espero ziren besteko onak. Hortaz, sektore pribatuan langabezian denbora luzea daramaten pertsonak kontratatzeko ekimenak ontzat jo dira, eta baita 45 urtetik gorakoei zuzendutako errelebo kontratazio berezia eta berariazko enplegu trebakuntzak.

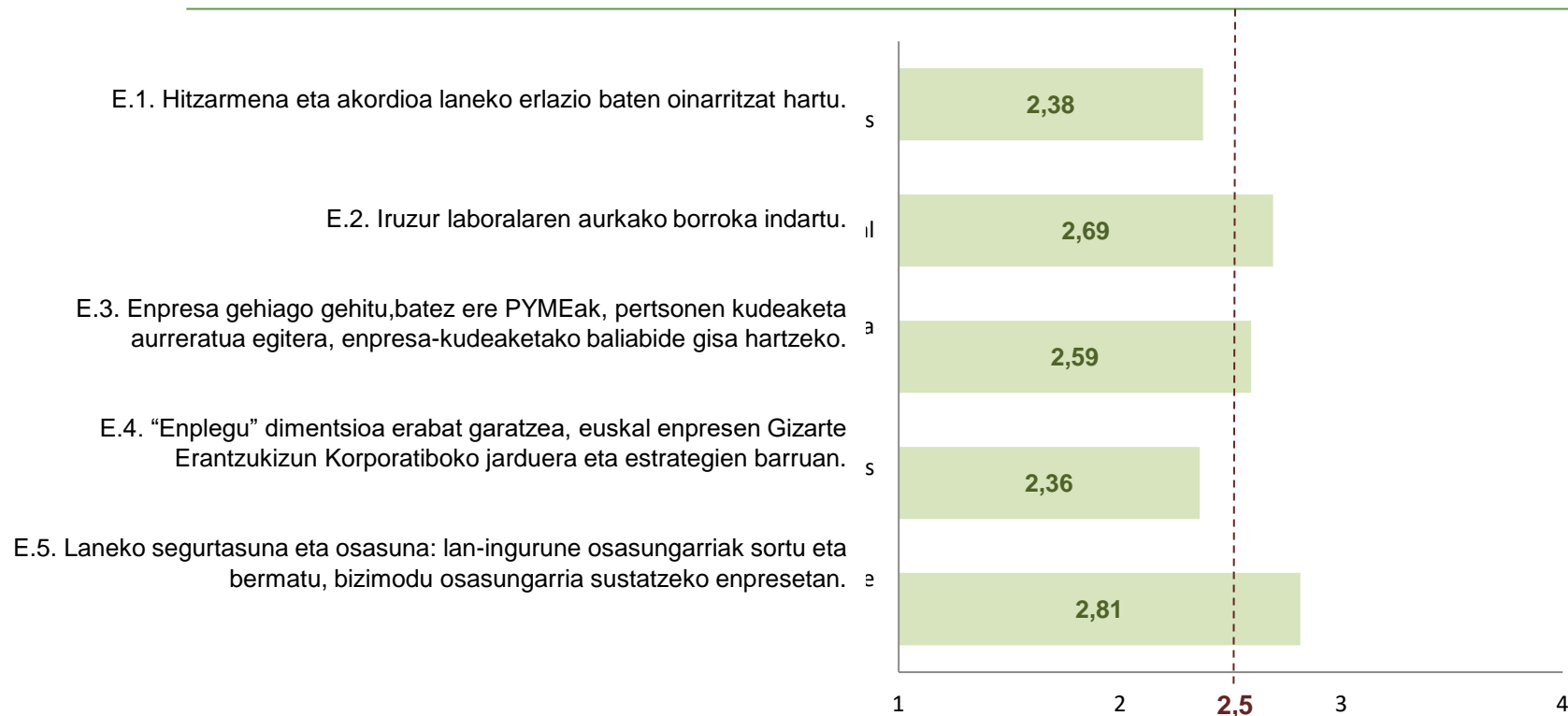
Dena den, giza-talde horiek lana lortzeko oraindik laguntza behar dute eta beraz, horretan lan egiten jarraitu behar da. Giza-talde honi bideratutako berariazko kontratazio ekimenak antolatuz, kontratazio publikoan klausula sozial bat gehituz edota 50 urtetik gorakoak edo langabezian denbora luzea daramatenak kontratatzeko pizgarriak eskainiz. Hori guztia, orientazio- eta laguntza-zerbitzu bat eskainiz giza-talde horiei eta programen emaitzen jarraipen eta ebaluazio bat eginez. Modu horretan, giza-talde horietako pertsonak, ahal den heinean, lana aurki dezaten.

# Norabideen aurrerapen-mailaren ikuspegia

## E ardatza: Kalitatezko enplegua

### Kalitatezko Enplegua Ardatzaren norabideen ezarpen-mailaren balioespena

Ardatz bakoitzaren batezbesteko balioespena 1tik 4rako eskalan, 1-Ezer ez izanik eta 4 Asko izanik.



Ardatzaren batezbesteko balioespena: **2,57**/4,00 **Aurrerapen-maila: Ertaina**

**Kalitatezko Enpleguaren ardatzen aurrerapen-maila ertaina da. Ebaluazio onena duten norabideak laneko segurtasun eta osasunari eta laneko iruzurraren aurkako borrokari dagozkien norabideak dira.** Bestetik, enpleguaren dimentsioa enpresen erantzukizun sozialeko estrategian sartu behar da eta lan-harremani dagokionez, hitzarmena eta adostasuna sustatu. Eragileek uste dute alor horietan hobekuntzak egin daitezkeela.

**Laneko segurtasuna eta osasuna hobetzeko apustuaren alde egin dute eragile gehienek.** Laneko segurtasun- eta osasun-planen gisako neurriak azpimarratu behar dira. Horrez gain, alor hori hobetzeko, laneko ikuskapen gehiago egin behar dira eta kontzientziario lana baita ere. Azkenik, prebentzioari dagokionez, Osalan-en lana gailendu behar da. Gainera, eragileek alor horretan lanean jarraitu behar dela pentsatzen dute, lan giro osasuntsuak sortuz, batez ere Pymeen kasuan; genero ikuspegia gehituz lan arriskuei lotutako planetan, arautegietan eta protokoloetan, modu horretan, emakumeen behar espezifikoak erantzuna emateko.

**Laneko iruzurraren borroka indartzeari dagokionez,** zainketa eta kontrol lana indartzea gailendu behar da. Horretarako, lan-baldintzen ikuskapen gehiago egin dira- Eragileek ildo berean lanean jarraitu behar dela uste dute, zainketa eta horri lotutako kontzientziarioan arreta jarritz, batez ere kalitate txikiagoko enplegua eskaintzen duten sektoreen kasuan. Horrez gain, ikuskapen kanpainen emaitzak argitara eman eta hedatu behar dira, eta iruzur bat atzean izan dezaketen lan jokaera negatiboak salatzeko bideak eskuragarri jarri behar dira.

Eragileek **enpresak leihakorrakoak izan daitezkeen pertsonak kontratatzea ontzat jo dute,** horretarako, antolaketa dinamikak sustatuz eta pertsonen sorkuntza- eta harreman-gaitasunak baliatuz. Pertsonen garrantzia handiagoa ematen dien enpresa kultura berri horrek aurrera pausoak eman ditu, hala nola, zenbait sektoretan trebakuntza planak eta kudeaketa programak garatzea, eta baita pertsonen talentua enpresetan baliatzeko kudeaketa agentziek egiten duten lana bultzatzea. Haziinova-ren gisako ekimenak gailendu behar dira, berrikuntza ez teknologikoa sustatzeko eta enpresetako lana beste era batera antolatzeko; Innobideak Estrategia, enpresen leihakortasuna eta kudeaketa aurreratua bultzatzeko; eta Euskalit-en gisako eragileen lana, enpresen kudeaketa kalitatea hobetzeko. Aurrerapen horiek egin arren, eragileen ustez, alor honetan lanean jarraitu behar da, batez ere Pymeen kasuan, pertsonen kudeaketa aurreratuari dagokionez, zuzendaritzako pertsonak kontzientziatzeko.

Lan-harremanen esparru egonkorreko hitzarmen eta adostasunari dagokionez, sektoreko hitzarmenetan aurrerapenak egin dira. Dena den, sektore eta maila ezberdinetan **elkarrizketa soziala sustatu behar da laneko erlazioetarako funtsezko lantresna izan dadin.** Horregatik, eragile sozialak laneko harremanetan hitzarmenak errazteko duten garrantzia gailendu nahi da, enpresen leihakortasuna handitzen eta lan-baldintzak hobetzen laguntzen baitute.

**Enpresa ardura sozialarari dagokionez, enplegu dimentsioaren kudeaketan lan egiten jarraitu behar da oraindik.** Alor honetako ekimen batzuk gailendu dira, batez ere enpresa ardura sozialaren aukera eta onurei lotutakoak. Horregatik, enpresetan norabide hori hartzea gomendatzen da, horretarako, trebakuntza metodologiak erabiltzea, egoeraren diagnostikoak egitea eta enpresa arduraren sentsibilizazio programak ezartzea gomendatzen da. Hala ere, enpleguaren dimentsioa indartzeko beharra adierazi da, enpresa txikien politikak aldatzeko, sorkuntza sustatzeko, lanaren kalitatea hobetzeko eta horiek biak enpresa ardura sozialaren estrategia eta planak egiteko orduan kontuan hartzeko.

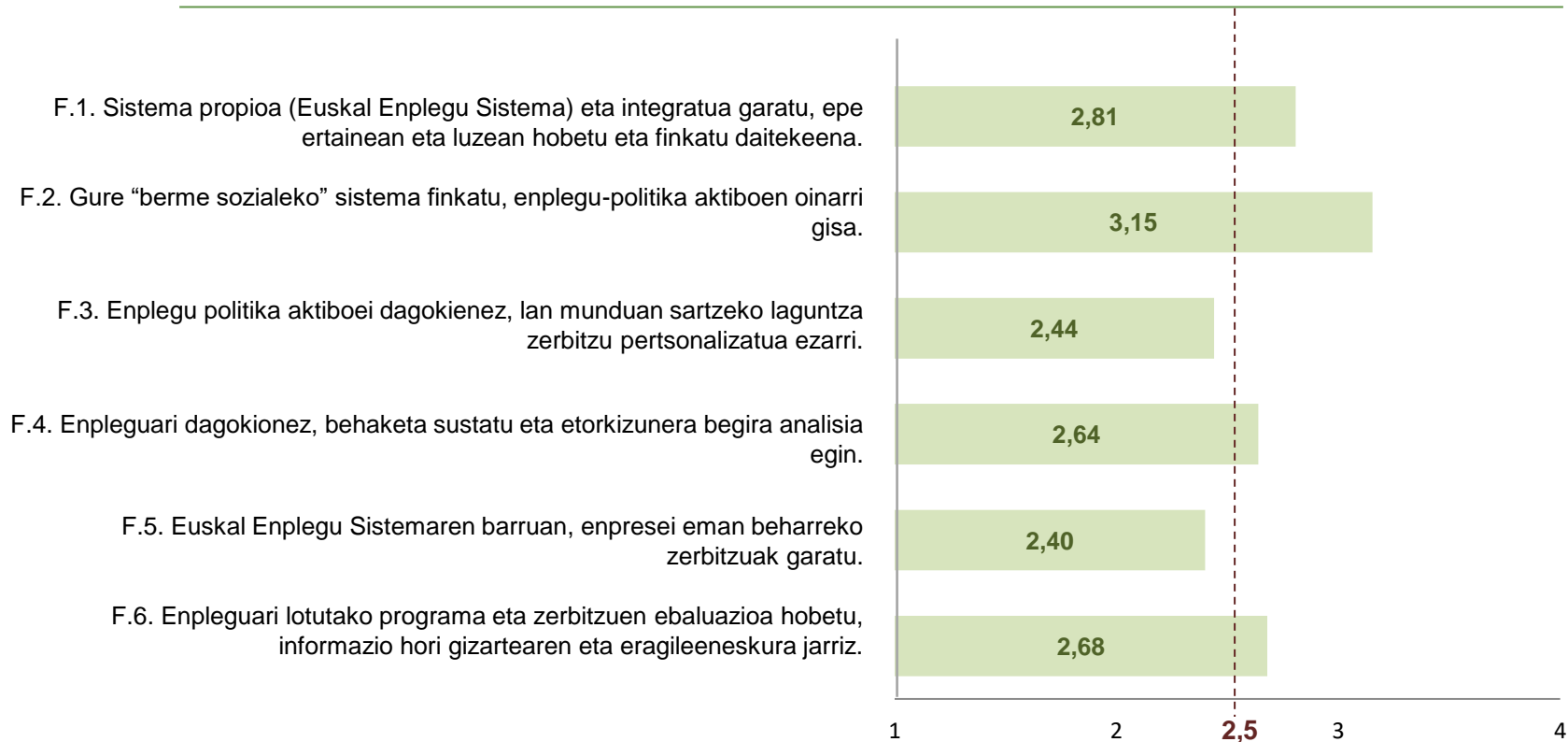


# Norabideen aurrerapen-mailaren ikuspegia

## F ardatza: Euskal Enplegu Sistema eraginkorra eta balio handiko zerbitzuak eskaintzen dituen

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

Ardatz bakoitzaren batezbesteko balioespena 1tik 4rako eskalan, 1-Ezer ez izanik eta 4 Asko izanik.



Ardatzaren batezbesteko balioespena: **2,69**/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. Gure “berme soziala” sistema berriarekin lotura duen norabidea ontzat jo da, enplegu politika aktiboak sustatzeko eta Euskal Enplegu Sistemari dagokion norabidea indartzeko. Aldiz, enpresentzako zerbitzuei eta desgaitasuna duten pertsoneri laguntzailea ezartzeari dagokionez, asko hobetu daitekeela uste da.

**Berme Sozialeko sistema funtsezko elementua da eragileen ustez**, eta babes sistema integralaren aldeko Diru-Sarrerak Bermatzeko Errentaren garrantzia azpimarratu da. Babes sistema eta enplegu sistema arteko koordinazioa hobetu da, Diru Sarrerak Bermatzeko Errenta agirian jartzea da helburu nagusia. Horren barruan, enplegu sistema aktiboa eta bai lan-merkatura “bueltatzea” eta baita bertara sartzea sustatu behar dira. Euskal Enplegu Zerbitzuaren ikuspegi berriaren parte da hori guztia. Horren bidez, pertsonen lana aurkitzeko dituzten aukeretan eragitea da helburuetako bat. Horrez gain, lan-merkatuaren eta kudeaketa garapen on baten arteko koherentzia bermatu nahi dira, modu horretan, mota guztietako iruzurrak ekiditeko giza-laguntzen alorrean.

Ildo beretik jarraituz, eragileek **Euskal Enplegu Sistemaren enplegu kudeaketa integral eredu batera bidean emandako aurrera pausuak gailendu dira**. Modu horretan, pertsonen lana aurkitzea erraztu nahi da, eragileak eta erakundeak elkarlanean arituz sustapen-ekonomiko, enplegu eta hezkuntza alorrean. Horregatik, Lanbiden egindako berrikuntza eta aldaketak gailendu dira, eta baita eragile sozialekin konparatuz dagoen aldea. Horrez gain, Euskal Enplegu Sistemaren Lege bat onartzeko Elkarrizketa Sozialeko Mahaiaren hitzarmena ere azpimarratu da. Gainera, integratutako zentron, zerbitzu zentralen eta eskualdeko bulegoen arteko koordinazio mailaren hobekuntza aipatu da. Ildo beretik jarraitzea gomendatu da, zerbitzuaren kalitatea hobetzeko asmoz, bai biztanleriari dagokionez eta baita eragile ekonomikoek dagokienez ere. Sare-lana Lanbide enpresen arteko oinarritzko kolaborazio lantresna gisa ezartzeko funtsezkoa da.

Enpleguari lotutako zerbitzuak eta programak ebaluatzeari dagokionez, eragileek egindako aurrerapenak balioetsi dituzte. Dena den, **beharrezkotzat jo dute kultura modu aktiboan sustatzea sistema eraginkorra izan dadin**. Ebaluazioa, programa guztien emaitzen eta eraginaren jarraipen eta analisia egiteko lantresna da. Batez ere, erabiltzaileak kontuan hartuta kostu handiagoa dutenak (enplegu trebakuntza, esate baterako). Gainera, ebaluazioaren barruan sartu behar dira gardentasuna eta kontu-ematea. Informazio hori gizartearen eta eragile sozio-ekonomikoen eskura jarritz.

**Eragileek lan-merkatuaren behaketa eta prospekzioan egindako aurrerapenak ontzat jo dituzte**, batez ere FutureLan lantresna gailenduz, lan-merkatuko hainbat alorreko informazio- eta prospekzio sistemarako funtsezko lantresna delako. Lantresnari lotutako hobekuntza zehatzak adierazi dira, hala nola, langileek duten informazioa handitzea edota trebakuntza beharren alorrean ezaugarri prospektibo bat garatzea, unibertsitate-ikasketa alorretarako eta lanbide-heziketa alorreko trebakuntzetarako. Horrez gain, zenbait alor zehatz hobetu behar direla ere adierazi da, adibidez, teknologiak enpleguarengan duen eragina (bai sortzen eta bai suntsitzen den enpleguari dagokionez). 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.



Orientazioari eta lanean hasteko orduan laguntzaile bat izateko alorrari dagokionez, espezializazio-maila hobetu dela zehaztu da, **hori kontuan hartuta, laguntzaile zerbitzuetan lanean jarraitzea funtsezkoa dela ondorioztatu da**, giza-talde bakoitzaren behar zehatzak kontuan hartuta enplegu politikak garatzeko orduan. Funtsezkotzat jo da Lanbiden dauden pertsona guztien perfila zehaztea, batez ere lana aurkitzeko zailtasun gehien dituztenak, lan-munduan txertatzeko planifikazio pertsonala egiteko eta lana aurkitzeko prozesua errazteko.

Era berean, **eragileek enpresentzako zerbitzuen garapenean aurrerapenak egin direla uste dute, baina garrantzitsutzat jo dute norabide horretan lanean jarraitzea**. Horretarako, enprekin harreman estua sortuz eta elkarrekin lan eginez haien benetako beharrak zeintzuk diren jakiteko eta horrela, haien itxaropenetarako egokitzeko zerbitzuak eskaini ahal izateko. Enprekin zuzenean lan egitea ezinbestekoa da, haien beharrak jakiteko metodologia zehatz bat erabiliz, enpresentzako zerbitzuak garatzeko eta bitartekotzat eraginkorragoa izan dadin. Ildo beretik jarraituz, sindikatu- eta enpresa-elkarteekin, eta baita tokiko eta eskualdeko garapenerako agentziekin elkarlanean aritzearen garrantzia azpimarratu da.

Horrez gain, alor honi dagozkion zenbait jarduera zehatz proposatu dira, esaterako, Lanbiden aparteko espazio fisiko bat eratzea, enpresentzako zerbitzuei arreta emateko, modu horretan, enpresen zerbitzu horren arduradunen bisitak areagotuz. Enplegu-formakuntzako baliabide guztiei eta haien funtzionamenduari buruzko aholkularitza eskaini (profesionaltasun ziurtagiriak, dirulaguntza-programak...) eta berehalako erantzuna behar duten lan-eskaintzaren kudeaketa lehenetsi.

# Genero-ikuspegi orokorra

Enpleguaren Euskal Estrategia 2020 **genero-ikuspegia modu intrintsekoan kontuan hartuta** diseinatu zen, hain zuzen, **bai kontzeptu orokorrari dagokionez eta baita horren ardatz eta estrategia-norabideei dagokienez**. Planteamendu hori indartzeko asmoz, ardatz gehienek aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak dituzten norabideak gehitu dituzte.

**Aktibazioari dagokionez, erantzukidetasunari eta lana eta bizitza bateratzeari** lotutako egin diren aurrerapenak azpimarratu dira. Horrela, administrazioaren eta enpresen esfortzua ere gailendu dira, alor horiek erakundeen funtzionamenduan kontuan hartzeko. Neurri jakin batzuk azpimarratu behar dira, adibidez, 16-18 asteko aitatasun-baimena eta 2019ko irailaren 17ko Gobernuaren Kontseiluko Akordioa, baimenak parekatzeko. Horrez gain, neurri orokor batzuk ere onartu ziren, hala nola, Berdintasun Planak eta diru-laguntza publikoak lana eta bizitza bateratzeko, esate baterako, ordutegiaren malgutasuna eta telelanaren sustapena. Aurrerapenak egin arren, eragileek oraindik alor honi buruzko sentsibilizazioa egin behar dela eta indartzeko baliabideak sustatu behar direla uste dute.

**Gaitasunen ardatzari dagokionez, horren barruan, emakumeengan zeintzia eta teknologia bokazioa sustatzea da punturik garrantzitsuenetako bat.** Modu horretan, ikasle emakumeak kontuan hartzen direla ikusten da, Euskadi STEAM Hezkuntza Estrategiaren parte baitira. Programa horrez gain, diskriminazio positiboko Berrikertu eta Bikaintenen gisako programen ekintzak azpimarratu dira. Horren helburua emakume ikerlari kopurua handitzea da, alor horietan genero-arrakala gutxiagotzeko. Hala ere, ebaluazio honetan parte hartu duten eragileek teknologia bokazioa euskal emakume gazteen artean sustatzen jarraitu behar dela uste dute.

**Aukerak Sortzea ardatzaren norabideen artean, kontratatzeko programa-pizgarrien hobekuntza dago,** aukera berdintasuna eta enpleguaren kalitatea sustatuz, lana aurkitzeko zailtasun bereziak dituzten giza-taldeak bereziki kontuan hartuz. Testuinguru horretan, emakumeentzako ekintza positiboko neurriak ezarri dira. Horien artean, zenbait programaren diru-laguntzak handitu dira, emakume-kopuru minimo bat kontratatzeko baldintza ezarri da, emakumeek aurkeztutako eskaerak hein handiago batean kontuan hartu dira, emakume gutxi dauden alorretan, emakumeenganako diskriminazio positiboa egin da eta, azkenik, Berdintasun Planen berri eman da eta Emakunde Erakunde kolaboratzaile gisa aintzatetsi da. Halaber, emakumeen ekintzailtza ezagutara eman da, emakumeak buru dituzten proiektuen diru-laguntzak handituz.

**Aukera-Berdintasun ardatzaren ikuspegitik, eragileek lanean genero-desberdintasunak gutxitzeko egindako aurrerapenak ontzat jo dituzte.** Izan ere, gizartea gero eta jakitunagoa da eta erakundeek eta enpresek alor hori gero eta gehiago hartzen dute kontuan haien kudeaketa egiteko orduan. Beste alde batetik, Euskadin Soldata Arrakala Murrizteko onartu eta martxan jarri den Estrategia eta Plan Operatiboa azpimarratu behar da. Horrez gain, laneako ikuskatzeak egitea eta Gizarte Elkarrizketarako Mahaian genero-berdintasuneko lantalde bat osatzea ere gailendu behar dira. Gainera, Aukerak Sortzeko Ardatzean aipatu den legez, eragileen ustez, Berdintasunaren aldeko apustua gero eta handiagoa da da diru-laguntza programetan eta balorazio irizpideetan.

**“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. Laneko segurtasun eta osasunari dagokionez, eragileek zenbait neurri gailendu dituzte. Esaterako, **laneko arriskuei lotutako plan, arautegi eta protokoloetan genero-ikuspegia aintzat hartzea**, sor daitezkeen behar zehatzei erantzun eraginkor bat eman ahal izateko. Horrez gain, **ikuskapen-kanpainak gehitu direla baieztatu da. Besteak beste, berdintasun-kanpainak egiten dira**, berdintasun-araudia betetzen dela bermatzeko. Azkenik, gero eta Berdintasun-Plan gehiago ezartzen direla baieztatu da (araudiaren arabera derrigorrezkoa dena baino gehiago). Horri esker, erakundeetako alor eta maila guztietan emakume eta gizonen arteko oreka izatea sustatzen da.





## 5. Euskadiko Elkarrizketa Sozialaren Mahaiak egindako ebaluazioaren emaitzak



# Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren ikuspegia

Elkarrizketa Sozialaren Mahaiaren balorazioa egiteko, kontuan hartu behar dira hori osatzen duten eragile guztiak, Euskadiko enplegurako eragile bereziki garrantzitsuak baitira. Modu horretan, Mahaiaren ikuspegi horren helburua enplegu-politika garatzea da Enpleguaren Euskal Estrategia 2020 kontuan hartuta. Eragile batek baino gehiagok estrategia horren alde egin arren, bere garaian ez zen Mahaiaren hitzarmen zehatz bat izan.

Lantaldeak enplegu arazoa gizarte-elkarrizketako funtsezko gaietako bat dela uste du, ondorioz, aintzat hartu behar da. **Mahaiak Enpleguaren Euskal Estrategia 2020ri buruz egindako balorazioa baxuagoa da, Enplegu Sailburuordetzak adierazitakoa kontuan hartuta, norabideei eta berriazko programei dagokienez. Estrategiaren Tarteko Ebaluazioan balorazioa baxuagoa izan da.** Lantaldeak norabideengan orokorrean eta Estrategia garatu zen eta ebaluatu den momentuen arteko ezberdintasunengan jarri du arreta batez ere. Zentzu horretan, azken urteetan langabezia gutxitu dela adierazi da, baita gero eta biztanleria aktibo gutxiago dagoela eta, hortaz, sare-ekonomikoan zailtasun gehiago daudela enpresek behar dituzten profil profesionalak aurkitzeko.

Ondoren, **lantaldeak ezarritako adierazpen zehatzen laburpena adieraziko da.** Horretarako, 5 norabide eta 2 programa zehatz aztertu dira.

**“Enpleguan arreta jartzea” (A.2 norabidea) kontzeptuaren garapena.** Enplegua funtsezko aldi edo etapa da pertsonen bizitzan, beraz, “ibilbide profesionalak” paper garrantzitsua jokatu behar du “bizitzaren ibilbidean”. Lantaldearen iritziz, bizitzaren aro ezberdinetan lana-bilatzeko neurrien garapena sustatu behar da. Hori guztia, pertsonen egokitzutako orientazio integralean oinarrituta, lan-munduan txertatzeko bide errealistak diseinatzeko.

Zentzu horretan, enpresen ordezkariak lan bila dabiltzan pertsonen kualifikazioak hobetzen lan egitea funtsezkoa dela uste dute, lan-eskaintzetara egokitzeko. Horretarako, alde batetik, kualifikazio falta horri irtenbide bat aurkitzeko eta profil profesional egokiei arreta jartzeko neurriak landu behar dira. Beste alde batetik, beharrezkoa da baita ere hezkuntzan txikitatik lantzea enpleguak pertsonen bizitzan duen garrantzia azpimarratzea eta ibilbide profesional bat izateak ekar ditzakeen onurak gailentzea.

Bestalde, sindikatu-eragileek lehen lanbide eta hainbat sektoretako enpresa-eragileek adierazitako informazio fidagarriaren falta gailendu dute. Horren ondorioz, ezin baita analisia dimentsio erreala baten aztertu. Horrez gain, lan-eskaintzaren zati handi batek ez du interesik pizten, enplegu-prekarietatea eta kalitate-parametro falta direla medio. Horri dagokionez, sindikatu-eragileek, elkarrizketa sozialaren lantresna gisa, Kontratazio Jarraipen Batzordea aktibatzea proposatu dute.

**Adinaren kudeaketari dagokionez (A.3 norabidea)**, lantaldearen iritiz, benetako arazoa ez da ez enpleguaren garrantzia bizitzan ezta ibilbide-profesionala, enpresen belaunaldi dibertsitatea baizik. Gazteak eta nagusiak lan-merkatuan mugitzea gomendatzen da. Enpresetan dagoen talentua ahalik eta gehien baliatzeko eta langile nagusiak balioesteko. Zentzu horretan, oso positibotzat jo dira zenbait ekimen, esaterako, dibertsitate taldea osatzea giza baliabide departamentuaren barnean. Gainera, adinaren kudeaketari dagokionez, benchmarking motako analisia egiteko aukera ere proposatu da, Europako ikuspegia kontuan hartuz eta eragileen laguntzarekin.

Langabezian denbora luzea daramaten pertsonen, 55 urtetik gorakoen eta lana aurkitzeko zailtasun bereziak dituzten giza taldeen aukerak bultzatzeari dagokionez (D.4. Norabidea), lantaldearen ustez, enplegu-zerbitzuko arazo konplexuenetako bat da. Izan ere, giza-talde horien arazoak oso ezberdinak eta zehatzak izan daitezke, ondorioz, beharrezkoa da ekimen ezberdin asko egitea. Horrez gain, arazo nagusia da normalean haien profil profesionala ez dela lan-merkatuan dagoen eskaintzara egokitzen. Ondorioz, beharrezkoa da pertsonen benetako gaitasunak identifikatzea eta trebakuntza ematea ahalik eta modurik zehatzenean, kasu bakoitza kontuan hartuta. Modu horretan, lan-merkatuaren beharrei irtenbidea aurki diezaieke. Enplegua eskuragarriago egin lan bila ari direnentzat, ezagutza berriak emanez eta lehendik zituztenak berrituz.

Bestalde, giza-talde horien kontratazio-pizgarriak sustatzea gomendatzen da. Pertsona nagusien kasuan, horrez gain, “talentu senior”-a gailentzen duen sentsibilizazio politika ere martxan jarri behar da. Hausnarketa horiek guztiak, trebakuntza programen ebaluazio eta berrikusketa egiteko orduan kontuan hartu behar dira, egon daitezkeen aldaketei egokitzeko. Era berean, lan-baldintzak hobetzen jarraitu behar dela gailendu da. Gainera, lan-munduan txertatzeko programa berezietan dauden pertsonak ohiko lan-merkatuan txertatzeko lan egin behar da, horretarako, enplegu neurri zehatzak erabiliz.

**“Enpresentzako zerbitzuei” (F.5 norabidea)** dagokionez, alor garrantzitsutzat jo da eta aurrerapenak egiteko Lanbide eta enpresen arteko erlazioa indartzea proposatu da. Zenbait jarduera zehatz proposatu dira, esaterako, Lanbiden aparteko espazio fisiko bat eratzea, enpresentzako zerbitzuei arreta emateko, modu horretan, enpresen zerbitzu horren arduradunen bisitak areagotuz. Enplegu-trebakuntzako baliabide guztiei eta haien funtzionamenduari buruzko aholkularitza eskaini (profesionaltasun ziurtagiriak, diru laguntza-programak...) eta berehalako erantzuna behar duten lan-eskaintzaren kudeaketa lehenetsi.

**Enplegu eskaintza eta aukera eraginkor sortzaile gisa definitu sektore publikoa (C.10 norabidea)**, lantaldeak 3 dimentsiotako balorazioa proposatu du. Lehenengo dimentsioari dagokionez, sektore publikoaren lan eskaintza zuzenaren analisia egin da. Ondorioz, hobe daitezkeen alorren artean daude ondorengoak: digitalizazio prozesuaren analisi eta inplementazioa; beste administrazio batzuetan bikoiztuta egon daitezkeen zerbitzuak deuseztatzea; lan-eskaintza publikoaren planifikazio egokia; edota enplegu publiko eta pribatuaren arteko elkarrekintza.

Bigarren dimentsioari dagokionez, sektore publikoa zerbitzu hornitzailetzat hartzen du, gastu publikoa ekonomia-iturri gisa erabil dezakeena. Zentzu horretan, “Renove Planak” bultzatzea proposatu da eta obra handien eta inbertsio publikoen planifikazioa hobetu nahi da, inbertsioak iraunkorrak eta egonkorak izan daitezen.

Hirugarren dimentsioari dagokionez, sektore publikoak kontratazio publikoaren esleipenak egitea proposatzen du. Eta eskaintza ekonomiko onena esleitu arren, ezin da alde batera utzi enpleguaren kalitatea. Horrela, helburua da enpresa lizitatuzaileen arteko lehiakortasunak ez kaltetzea kontratazio-enpresak eta haien lan-baldintzak eta enpleguaren kalitatea.

Berriazko programei dagokienez, lantaldeak zenbait balorazio eta proposamen egin ditu errelebo kontratuari eta gazteen itzulerari lotuta.

**Gazteen itzulera programaren** emaitzak espero zena baino kaxkarragoak izan dira. Hortaz, beharrezkotzat jo da, lehenbizi, gazteek Euskal Autonomia Erkidegotik alde egiteko dituzten arrazoiak. Horrez gain, zenbait hobekuntza ekintza proposatu dira: eskaera-eskaintza poltsa gehiago sortu eta programaren ezagutzaren berri eman enpresen eta gazteen artean: web orrialdea eskuragarriagoa egin eta erregistro prozesua erraztu; programaren trebakuntza duten orientatzaileak izatea; adinaren baldintzaren inguruan hausnartu; eta talentua gehiago bilatu eta hauteman, prozesu diagnostiko gehiago eginez.

**Errelebo kontratazio programari dagokionez**, lantaldeak horren alde egin du, enpresetan adinaren kudeaketa egitea gero eta beharrezkoagoa delako. Hobetu beharreko zenbait alor proposatu dira: adinaren baldintzaren inguruan hausnartu; langabezian gutxienez egoteko baldintza kendu; diru-laguntzak berritu eta handitu; eta tramitazio prozesu guztiak erraztu.





## 6. Estrategia ezartzean martxan jarriko den gobernantza-ereduaren ebaluazioa



## Gobernantza eredu eta sistema

Enpleguaren Euskal Estrategiak koordinazio, jarraipen eta ebaluaziorako. 3 lantresnetan oinarritutako Gobernantza Eredua aurreikusi zuen. Helburu nagusietako bat Estrategiaren jarraipen eta garapen jarraitua egitea zen, eragile ekonomiko eta sozialak eta biztanleria kontuan hartuz. denboraldian horren garapenaren jarraipen jarraitua eta eragile eta ekonomiko eta sozialen eta herritarren aurrean gardentasunik handiena errazteko helburuarekin.

3 lantresna horiek Sailarteko Jarraipen batean zehaztu ziren: sei hilabetez barneko monitorizazio eta jarraipena; Euskadiko Gizarte Elkarrizketarako Mahaia lan eta gogoeta egiteko toki gisa ezartzea; eta Enplegu Foroa partaidetza eta aholkularitza espazio berri gisa ezartzea, urtebetez. **Estrategiaren benetako Gobernantzaren helburua, aipatutako 3 lantresnak kontuan hartuta, monitorizazio, jarraipen eta ebaluazio parte hartzailea sustatzea izan da.**

Hortaz, EEEren erdiebaluazioa galdetegi eta ebaluazio baten bidez egin zen, bai barne-mailan, hau da, Estrategiari lotutako Euskal Gobernuako departamendu eta erakundeetan; eta baita kanpo-mailan, estrategia zehazteko orduan parte hartu zuten eragile ekonomiko eta sozialekin. Erdiebaluazio horren emaitzak Enplegu Foroaren bilera batean partekatu ziren, gero eragileen iritziarekin alderatzeko eta haien proposamenak jasotzeko. Proposamen horien ondorioak Euskadiko Elkarrizketa Sozialeko Mahaian aurkeztu ziren. Horrez gain, Euskal Gobernuaren menpe dauden departamentu eta erakundeen epe laburreko hobekuntza proposamenak ere aurkeztu ziren. Ondoren, Elkarrizketa Sozialeko Mahaiko eragile ekonomiko eta sozial partaideek (Confebask, UGT Euskadi eta CCOO Euskadi) foro horretan dokumentu bat aurkeztu zuten, bertan azaltzen ziren eragileek amankomunean zituzten lehentasunak.

**Amaierako ebaluazioaren helburua Ardatzen eta norabideen inplementazioaren balorazio orokor bat egitea izan da.** Horretarako, martxan jarritako ekintza nagusiak identifikatu dira eta baita aurrerapen txikiena izan duten alorrak. Horrez gain, Estrategia berri bat diseinatzeko orduan kontuan hartu beharreko gaiak edo alorrak ere identifikatu dira. Estrategia berri hori 2030era begira diseinatuko da eta 2021eko lehen hiruhilabetean onartuko da.

Erdiebaluazioan erabilitako metodologia bera erabili da, Enplegu Foroan parte hartzen duten eragileei kontsulta eta ebaluazio galdetegi bat bidaliz. Horrez gain, Elkarrizketa Sozialeko Mahaia balorazio zehatza egin du baita ere. Anlisi orokor honen emaitzak Elkarrizketa Sozialeko Mahaian partekatu eta alderatuko dira. Hori egin ondoren, eragile partaideei horien berri emango zaie. Departamentu arteko jarraipena ez da modu zehatzean egin, baizik eta Enplegu Foroarekin egindakoarekin alderatu da. Izan ere, Estrategiari lotutako Euskal Gobernuako departamentu eta erakundeak foro horren parte dira.

**Gobernantza ereduak ezarritako jarraipen eta ebaluazio adierazleei dagokienez, EEE 2020n horietako batzuk gehitu dira barneko kudeaketa dinamikan.** Hau da, horietako batzuk neurtu dira eta testuinguru adierazleak baino ez dira kuantifikatu, horien informazioa estatistika iturri ofizialetatik baitator. Jarduera eta eraginaren adierazleak ez dira kuantifikatu, hasiera batean ez zirelako hasierako baloreak ezarri gerora alderaketak egin ahal izateko. Hori zuzendu beharko da EEE 2030ean.



## 7. Ondorio orokorrak



## Ondorioak eta aurrerapen-mailaren balioespen orokorra

Enpleguaren Euskal Estrategia 2020, 2020rako Euskadin enplegu politikak bideratu behar zituzten norabideak ezartzeko garatu zen. Landu beharreko erronka eta helburuak izan ziren abiapuntu, enplegu gehiago eta hobea sortzeko eta ahulguneak indartzeko asmoz. 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.

**2018an egindako erdiebaluazio baten ondoren, bigarren ebaluazio bat egin da, kasu honetan amaierako ebaluazioa izan da eta Enplegu Foroan parte hartzen duten kanpoko eta barneko eragileen partaidetza sustatu da. Era berean, Elkarrizketa Sozialeko Mahaiak Estrategiaren balorazio kualitatibo bat egin du, horretarako, Euskadiko enpleguari dagokionez, eragile garrantzitsuak kontuan hartuta.**

**Azpimarratu behar da, Estrategiak 3 lantresnatan oinarritutako Gobernantza Eredua zuela aurreikusita, koordinazioa, jarraipena eta ebaluazioa. Lantresna horiek departamentu arteko Jarraipen Talde batean Elkarrizketa Sozialeko Mahaiak eta Enplegu-Foroak zehaztu behar zituzten. Baliabide eta lantresna horiek martxan jarri dira, eta horien artean, Enplegu-Foroaren partaidetza gailendu behar da, EEE 2020ko lantresna berri bat izan baita, partaidetza espazio berri bat. Horri esker, aholkularitza dinamika jarraitu bat garatu da, izaera formala izan ez arren.**

Ebaluazio horren helburua Ardatzak eta dagozkien Norabideak martxan jarri eta horien lehenbiziko ebaluazio bat egitea izan da. Horretarako, hartutako neurri nagusiak identifikatu dira. Horrez gain, aurrerapen-maila baxuagoa izan den alorrak eta Estrategia berri bat diseinatzeko orduan kontuan hartu beharreko alorrak edo oinarritzko gaiak ere identifikatu dira. Estrategia berri hori, kasu honetan, 2030rako izango da, baina 2021eko lehen hiruhilabetean onartuko da. Ondoren, Estrategiaren 6 Ardatzei dagozkien ebaluazioaren ondorio garrantzitsuenak adieraziko dira.

**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** Horren ondoren, Euskal Enplegu Sistema eraginkorrari dagozkion Ardatzek ere aurrerapen ertaina izan dute. Azken horiek, balio handiko zerbitzuak eskaintzen dituzte eta Aukerak Sortzen dituzte. Bestalde, Aktibazio Ardatza eta Kalitatezko Enpleguaren Ardatza dira gutxien hobetu direnak. Aipatu beharra dago **ardatz bakoitzaren barruan aurrerapen-maila desberdinak identifikatu direla norabideen arabera, eta horien % 76k, hots, 31k, aurrerapen-maila ertaina dutela.** 14 Norabidek, hau da %34ak, aurrerapen-maila altua dute, horietako gehienak Prestakuntza eta Gaitasun Ardatzari eta Aukerak Sortzeko Ardatzari dagozkio. Bakarrik 2 Norabidek (%5a) dute aurrerapen-maila baxua: “Iana eta bizitza bateragarri egitea” kontzeptuari dagokion bat eta Iana lortzeko zailtasun gehien dituztenei aukerak sustatzeko ardatzari dagokion bat.

Modu horretan, **Aktibazio ardatzari dagokionez**, eragileek ontzat jo dituzte **nazioarteko talentua erakartzeko neurriak**. Hainbat programa nabarmendu dira, eta baita Ikerbasquen lana ikerketa talentu alorrean eta nazioarteko ekintzailatza proiektuak eta Industry Basque Talent 2030 definitzearen aldeko apustua. Halaber, erantzukidetasunaren eta lana eta bizitza bateragarri egiteko alorrean aurrerapen handia egin da. Enpresei zuzendutako kontzertazio lanari esker eta langileen partetik, mota honetako neurriak hartzeko orduan jasotako babesari esker. **Adina kudeatzeko politikak hobetu beharreko alorra dira**, batez ere enpresa txikietan, adin ezberdinetako jendeak batera lan egitea sustatuz, Euskadin dugun talentua baliatzeko eta lan-merkatuko gazteen eta nagusien arteko trantsizioa errazteko.

Prestakuntza eta Gaitasunak ardatzeko norabideei dagokionez, aurrerapen handienak lanbide heziketan eta enplegu-trebakuntzan enpresen parte hartzean egin dira, “heziketa duala”-ren kontzeptua indartuz. **Eta, aldi berean, gazteen talentua gaartzeko atzerriko programak sustatuz**. Azken horri dagokionez, Beint eta Global Training bekak gailendu behar dira. Eragileek hezkuntza sistemaren kalitatearen eta emaitzen hobekuntza nabarmendu dituzte. Horrez gain, departamentu arteko enplegu eta hezkuntza arteko lankidetzak eta gaitasun digitalen eta atzerriko hizkuntzen aldeko apustua ere gailendu dituzte. Azkenik, hezkuntza jarraituaren sustapena ere azpimarratu dute. Ikaskuntza ez formalak aintzatesteko eta ebaluatzeko sistema bat garatzen jarraitu behar da. Horrez gain, emakumeen zientzia-teknologia trebakuntza ere bultzatu behar da, STEAM Euskadi Hezkuntza Estrategiaren laguntzarekin.

**Aukerak Sortzea ardatzean egindako aurrerapen handienak, RIS3k proposatutako digitalizazio sektorialari eta ekintzailatzaren sustapenari lotutakoak dira**. Eragileek Basque Industry 4.0 Estrategiaren moduko ekimenak gailendu dituzte, horrez gain, Ingenieritza, Zientzia eta Teknologia trebakuntza-ekintzak ere nabarmendu dituzte eta baita ikerketa sustatzeko hainbat programa. Ekintzailatzari dagokionez, aurrera pauso handiak eman dira bai ekintza berriari ematen zaien babesari dagokionez, eta baita enpresa- eta ekintzaile-izaerari dagokionez. Hortaz, ekintzaile txikien eta berritzaileen eskura jarri dira hainbat laguntza programa eta zerbitzu. Era berean, Euskadin ekonomia sozialak duen garrantzia baieztatu da, eta horrek kalitatezko enplegu orokorra sortzeko orduan duen eragin positiboa baita ere. Kontratazioa bultzatzeko programa pizgarriek aurrerapen handiak egin dituzte, ekimen berritzaileak garatuz. Garapen txikiagoa izan duten alorrak eskualdeko garapenari lotutako estrategiak dira. Horregatik, beharrezkoa da horretan lan egiten jarraitzea, eta baita aukera berriak sortzen saiatzea, betiere garapen jasangarria bermatuz.

**Aukera-Berdintasunaren** ardatzari dagokionez, eragileek ontzat jo dituzte **lanean genero-desberdintasuna gutxitzeko egindako aurrerapenak**. Modu horretan, berdintasun irizpidea gehitu da enpresa- eta administrazio-kulturan. Zentzu horretan, gehien nabarmendu diren alorrak emakumeen kontratazioaren sustapena, emakume ekintzaileei ematen zaien babesa eta soldata-arrakala gutxitzea dira. Horrez gain, hezkuntza alorrean gazteen enplegua sustatzeko martxan jarritako neurriak oso ontzat jo dira. Gazteek lehen lana lor dezaten, eta enplegu-trebakuntza eta ekintzailatza sustatzeko. Eragileek ontzat jo dituzte desgaitasuna duten pertsonen ohiko lanpostu bat lortzeko neurriak. Horien artean, “Enplegu Lagundua” programa eta Enplegu Zentro Berezien lana nabarmendu daitezke. **Langabezia denbora luzean daramaten pertsonentzako laguntza, 55 urtetik gorakoentzako eta lana aurkitzeko zailtasunak dituzten bestelako giza-taldeentzako, hobetu beharreko alortzat jo da**. Oraindik aurrera pausoak eman behar dira, orain arte lortutako emaitzak ez baitira izan espero ziren besteko onak.



**Kalitatezko Enpleguaren ardatzari dagokionez, aurrerapen handienak laneko segurtasun eta osasunean egin dira, eta baita laneko iruzurraren aurkako borrokan.** Zentzu horretan, neurri batzuk nabarmendu dira: laneko segurtasun eta osasun plan gehiago egitea, araudia hobetzea, lan-behaketak indartzea eta iruzurra kontrolatu eta zaintzea behaketa kanpainak sustatuz. Era berean, kudeaketa aurreratuaren sustapenean ere aurrerapenak egin dira eta hori funtsezkoa da pertsonak aintzat hartzen dituen enpresa-kultura garatzeko. Bestalde, eragileek **elkarrizketa soziala sustatzen jarraitu behar dela** uste dute, laneko erlazioetarako funtsezko lantresna izan dadin. Halaber, “enplegua” dimentsioa enpresa-erantzukizunaren estrategien zati hartu beharra dago.

Azkenik, euskal Enplegu Sistemari dagokionez, Berme Sozialeko sistema funtsezko elementua da eragileen ustez, eta babes sistema integralaren aldeko Diru-Sarrerak Bermatzeko Errentaren garrantzia azpimarratu da. Ildo beretik jarraituz, eragileek **Euskal Enplegu Sistemari enplegu kudeaketa integral eredu batera bidean emandako aurrera pausuak gailendu dira.** Modu horretan, pertsonak lana aurkitzea erraztu nahi da, eragileak eta erakundeak elkarlanean arituz sustapen-ekonomiko, enplegu eta hezkuntza alorretan. Horrez gain, **lan merkatuaren azterketari dagokionez egindako aurrerapenak gailendu dira,** alor horretan FutueLan lantresna nabarmenduz. Enpleguari lotutako zerbitzu eta programen ebaluazioari dagokionez, beharrezkoa da ebaluazio kultura nabarmentzea sistema eranginkor baterako elementu funtsezko gisa. Desgaitasuna duten pertsonak laguntzaile bat izateko zerbitzua, zailtasun gehien dituen giza-taldea eta enpresei zuzendutako zerbitzuen garapenean, hobetu beharreko alorrak dira.



# Eranskinak





## **E.1 - Ebaluazio kualitatiboan parte harte duten eragileen harremana**





# Ebaluazio kualitatiboan parte hartu duten eragileen erlazioa

Jarraian, ebaluazio-galdetegia bete duten eragileak adieraziko dira:

Euskal Gobernu eta bere erakunde instrumentalak
Enplegu eta Gazteria Sailburuordetza
Lanbide Heziketako Sailburuordetza
Hezkuntza Sailburuordetza
Unibertsitate eta Ikerketa Sailburuordetza
Teknologia, Berrikuntza eta Lehiakortasun Sailburuordetza
Turismo eta Merkataritza Sailburuordetza
Funtzio Publikoaren Sailburuordetza
Lan eta Gizarte Segurantzako Sailburuordetza
Etxebizitza Sailburuordetza
Ekonomia, Finantza eta Aurrekontu Sailburuordetza
SPRI
Tokiko eta Lurraldeko erakundeak
AFA – Enplegu, Merkataritza eta Turismoaren Sustapena
GFA – Ezagutza eta Enpresa Jardueraren Sustapena
Donostiaren Sustapena
EUDEL
GARAPEN- Garapen Agentzien Euskal Elkarte

Enpresa elkarteak
Arabako Merkataritza Ganbera
Gipuzkoako Merkataritza Ganbera
Confefask (ADEGI, CEBEK eta SEA)
KONFEKOOP
Lanbide-heziketa zentroak
AICE-IZEA (Irakaskuntza Zentroen Elkarte Autonomoa)
Calasanz Lanbide Ikastegia
CECAP Euskadi (Euskadiko Arautu gabeko Heziketako Ikastetxeen Elkarte)
San Roque Zentroa
Hirugarren sektoreko erakundeak
BEREZILAN (Euskadiko enplegurako zentro berezien enpresa-ederazioa)
EHLABE (Euskadiko lan babestuko Erakundeen Elkarte)
ELKARTEAN (Euskadin desgaitasun fisikoa edota organikoa duten pertsonen Konfederazioa)
INDESA (Arabako Enplegu Babestua)

Enpresa Klusterrak
GAIA - Euskadiko Teknologia Elektronikoen eta Informazioaren Industrien Elkarte
HEGAN - Euskadiko Aeronautika eta Espazioko Kluster Elkarte
Unibertsitateak
UPV/EHU
Sindikatu-elkarteak
UGT
CCOO
Beste aditu batzuk
Euskalit - Kalitaterako Euskal Iraskundea
EGK - Euskadiko Gazteriaren Kontseilua
Gaztempresa
Iseak Fundazioa
Tecnalia





## E.2 2020ko Enpleguaren Euskal Estrategiaren testuinguru- adierazleak.






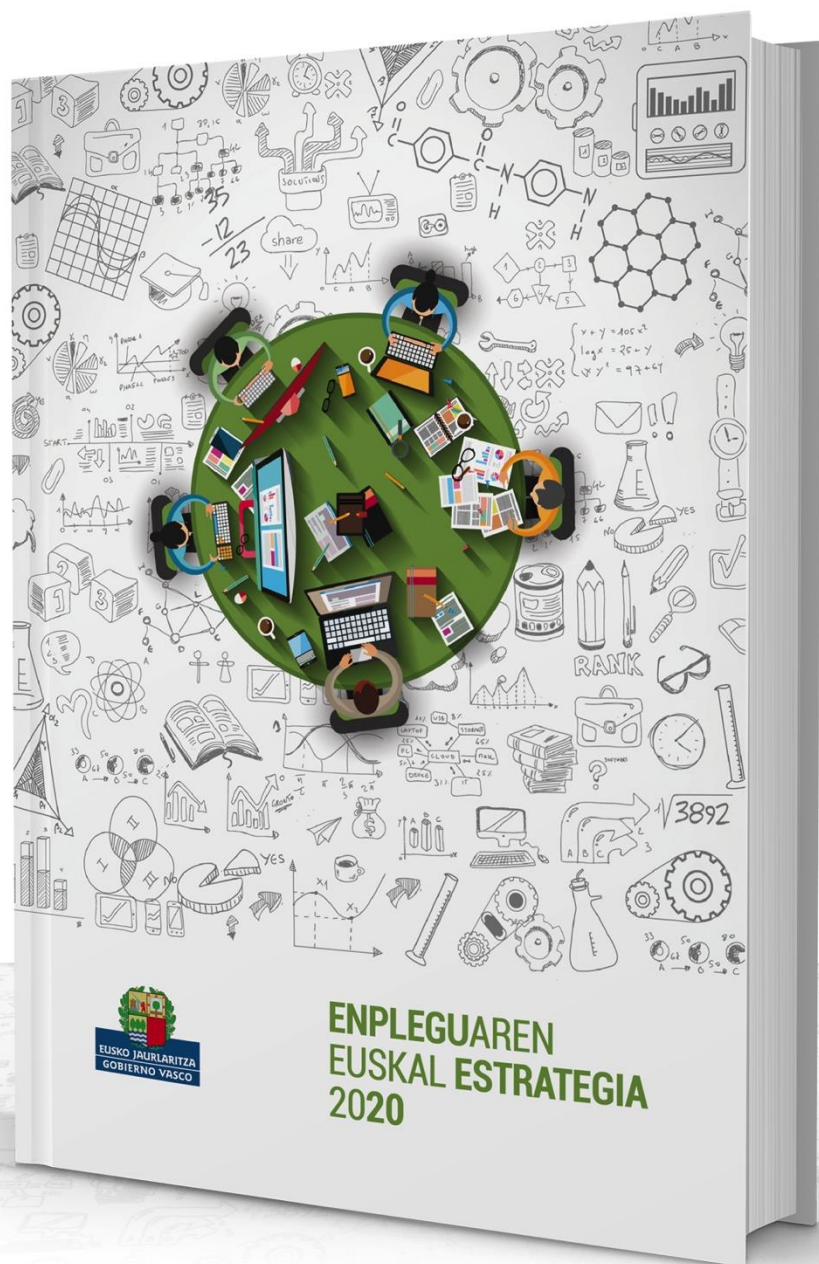
## Testuinguru-adierazleak (2019ko erreferentzia)

ADIERAZLE EKONOMIKO OROKORRAK EUSKADIN	HASIERAKO BALIO	BITARTEKO BALIO	AZKEN BALIOA (2019)	DATA ETA ITURRIA	EBOLUZIOA (azken balioa – Hasierako balioa)
BPGren urteko hazkundea ( %)	%2,8	%2,9	%2,2	Urtetik urtera: 2014-2015; 2016-2017 eta 2018-2019. Eustat	▼
Enpresa-establezimenduen saldo garbia (altak - bajak)	-495	-281	+922	2014-2015; 2016-2017; 2018-2019. (Urtarrilaren 1eko datuak) Eustat	▲
Sortutako enpresa-establezimenduen kopurua	16.040	15.015	16.472	2014; 2017; 2019 (2019ko abenduko datuak). Eustat	▲
Esportazioen urteko bolumena (milioi €)	21.955	23.857	25.397	2015; 2017; 2019. Eustat	▲
I+Gko gastua BPGren gainean ( %)	%1,93	%1,82	%1,85	2014; 2016; 2018. Eustat	▼

## Testuinguru-adierazleak (2019ko erreferentzia)

EUSKADIKO LAN-MERKATUAREN ADIERAZLEAK	HASIERAKO BALIO	BITARTEKO BALIO	AZKEN BALIOA (2019)	DATA ETA ITURRIA	EBOLUZIOA (azken balioa – Hasierako balioa)
Biztanleria aktiboa (milaka pertsona)	1.040,9	1.033,1	1.048,6	2015eko IV. hiruhilekoa; 2017; 2019. BJA. Eustat	▲
20-64 urteko biztanleriaren jarduera-tasa ( %)	%79,0	%79,4	%79,3	2015eko IV. hiruhilekoa; 2017; 2019. Geuk egina, HHEko datuetan oinarrituta. Ein	▲
Gizarte Segurantzaren afiliatutako pertsonak (hileko batez bestekoa, milaka pertsona)	908,0	943,9	980,6	2015eko abendua; 2017; 2019. Gizarte Segurantza	▲
16 urteko eta gehiagoko biztanleria langabea (milaka pertsona)	151,0	114,8	99,5	IV hiruhilekoa 2015; 2017; 2019. Eustat	▲
Langabezia-tasa ( %)	%14,5	%11,2	%9,5	IV hiruhilekoa 2015; 2017; 2019. BJA. Eustat	▲
LANBIDEn enplegu-eskatzaille gisa izena emanda dauden 35 urtetik beherako langabeak (milakotan)	39,0	30,7	28,3	2015eko abendua; 2017; 2019. Lanbide	▲
LANBIDEn enplegua eskatzen duten epe luzeko langabeak (25 urtetik gorakoak, langabezian urte bat edo gehiago daramatenak, eta 25 urtetik beherakoak, langabezian 6 hilabete edo gehiago daramatzatenak), LANBIDEn enplegua eskatzen duten langabe guztiekiko ( %)	%54,1	%52,9	%48,5	2015eko abendua; 2017; 2019. Lanbide	▲
Enplegu-erregulazioko espedienteek eragindako pertsonen kopurua (milakotan)	8,1	4,3	2,4	2015., 2017., 2019. urteetako datu metatuak. Saila Lana eta Enplegua (Lan-estatistikak)	▲

EUSKADIKO LAN-MERKATUAREN ADIERAZLEAK	HASIERAKO BALIO	BITARTEKO BALIO	AZKEN BALIOA (2019)	DATA ETA ITURRIA	EBOLUZIOA (azken balioa – Hasierako balioa)
Aldi baterako enplegu-tasa ( %)	%23,9	%26,1	%24,0	2015eko IV. hiruhilekoa; 2017; 2019. INE. HHE	
Lanaldi partzialeko enplegu-tasa ( %)	%18,2	%16,8	%17,5	2015eko IV. hiruhilekoa; 2017; 2019. Ein. HHE	
Lan egindako ordu bakoitzeko ordainsariaren diferentziala emakumeen eta gizonen artean ( %, balio negatiboak adierazten du emakumeek jasotako ordainsari txikiagoa)	%-19,6	%-12,8	%-11,9	Soldaten egiturari buruzko inkesta, 2013; 2015; 2018. Ein	



# ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIA 2020

EUSKADIKO ENPLEGUAREN  
ETORKIZUNARI BURUZKO  
GOGOETA PARTEKATUA

