

# 3/22

*irizpena*

2021-2024 Enplegu Plan Estrategikoari  
buruzkoa

Bilbon, 2022eko otsailaren 15a



CES  
EGAB

Consejo Económico  
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte  
Arazoetarako Batzordea

Irizpena 3/22

---

## I.- AURREKARIAK

---

2022ko urtarrilaren 14an Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordean Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren idazkia sartu zen eta irizpena eskatu zuen “*Enplegu Plan Estrategikoa 2021-2024ri*” buruz, 8/2012 Legeak, maiatzaren 17koak, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeari buruzkoak, 3,1. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Planaren xedea da 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiaren helburuak operatibo bihurtzea, pandemiaren osteko susperraldi sozioekonomikoan laguntzeko, hiru trantsizioak (digitala, berdea eta demografikoa) inplementatzeko eta kontratu sozial berrirako kalitatezko enplegu inklusiboa sustatzeko.

Erronka nagusia ez da enplegu gehiago sortzea bakarrik, bai eta enplegu hori kalitatezkoa eta pertsona guztien gizarteratzea eta laneratzea ahalbidetzen duen baldintzetan izatea ere. Gizarte-eragileen artean orekak lortu nahi dira asmo hori ekonomia lehiakor eta globalizatuan bete ahal izateko.

Berehala agiriaren kopia Batzordearen Osoko Bilkurako kide guztiei bidali zitzairen, proposamenak eta iritziak igorri eta guztiak lan batzordeari helarazteko, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen funtzionamenduari buruzko araudiak xedatutakoari jarraiki. Gizarte Garapenerako Batzordea 2022ko otsailaren 9an bildu ostean, hartutako erabakietatik abiatuta, irizpen-proiektu hau egin da Batzordearen Osoko Bilkurak lan dezan. Bertan otsailaren 15ean aho batez onartu da.

## II.- EDUKIA

---

“2021-2024rako *Enplegu Plan Estrategikoa*” hamar kapitulutan eta bi eranskinetan banatuta dago. Ondoren, edukia laburbilduta ageri da.

### 1. Sarrera eta testuingurua

2021-2024rako Enplegu Plan Estrategikoa (EPE 2021-2024) Euskadiko gizarte eta ekonomiarentzat une zailean sortu da, pandemiak eta maila guztietan haren eraginek testuingurua eratzten duten honetan. Hala, etorkizun hurbilean ziurgabetasunaren agertokiak gure artean jarraituko du. 2020ko egoera estuarekin alderatuz gero, ekonomiako eta enpleguko adierazleak azken hilabeteetan nabarmenki hobetu arren, 2021eko amaieran oraindik ezegonkortasun ekonomikoa handia da, eta ezin daiteke aurretik esan zer eragin izango duen enpleguan.

Horrez gain, Euskadi ez da sistema ekonomikoaren eraldaketa global sakonaz baztertuta gelditu. Hor daude energia- eta ingurumen-trantsizioak, demografikoak eta gizarte-osasunaren arlokoak, bai eta trantsizio digitalak ere, dagoeneko enpleguan eta, batez ere, sortzen ari den eta etorkizunera eratuko den enplegu-motan zuzeneko inplikazioekin. Erronka garrantzitsuak planteatzen dira biztanleria aktiboak lanbide-profil berri horiekin bat gaitasunak eskuratzeko.

Testuinguru honetan, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Saila uste osoz Covid-19ak sortutako krisitik bidez atera nahi du, eta Euskadi hobea eta kohesionatuagoa egiteko aprobeixatu behar da. Ildo horretatik, Enpleguaren Zerbitzu Publikoa hobetzen ari da eta Enpleguaren Euskal Sistema berritzailea, efizientea eta inklusiboa eta eraginkorra eraikitzen lanean dihardu. Horren guztiaren helburua da lan-merkatuko eske berriei eta enplegua lortu edo mantentzeko langileen beharrei (landunak eta langabetuak) erantzutea. 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiak kalitatezko enplegu inklusiboa

planteatzen du, Nazio Batuen 2030 Agendaren bidetik eta Enpleguaren Europar Estrategia bideratzen duen Europako Gizarte Zutabeari eutsiz.

2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoaren indarraldia amaitu ondoren, 2021-2024rako Enplegu Plan Estrategia egitea ezinbestekoa zen, 2023erako Enpleguaren Euskal Estrategia zehaztu eta hedatzeko 2020-2024rako Euskadi Martxan Gobernu Programaren, Ekonomia eta Enplegua Suspertzeko Sailen arteko Esparru Programan (Berpiztu) eta Enplegurako Espainiako Aktibazio Estrategiaren esparruan.

Bestalde, azpimarratu behar da Europar Batasunak pandemiak sortutako krisiari emandako aparteko erantzuna. Hala, ohiz kanpoko baliabideak zuzkitu ditu susperraldirako eta erresilientziarako mekanismoaren (SEM) bitartez. Helburua izan da Europako susperraldian eta eraldaketa sozioekonomikoan laguntzea eta kalitatezko enplegurako aurrerapausoak ematea, lehiakortasunerako, inklusiorako, berdintasunerako, ekitaterako, bizi-proiektuetarako eta kontratu soziala berritzeko faktorea baita.

Beraz, 2021-2024rako EPERi esker Euskadiko lan-merkatuak eta enpleguak bide horretatik pausoak egingo ditu. Xede horrez, 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiak definitutako funtsezko estrategiak zehazten ditu eta, aldi berean, Eusko Jaurlaritzako sail desberdinetan enplegua sustatzearekin lotutako zerbitzuak eta programak koordinatzeko tresna da.

2017-2020rako Enplegu Planak hiru helburu kuantitatibo nagusi zituen:

- Oraingo langabezia-tasa modu eutsia murriztea, 2020ko azken hiruhilekoan % 10etik behera kokatzeko.
- 45.000 enplegu sustatzea, enpresa berriak sortuta, enplegu-aukera gutxiago dituzten pertsonak kontratatuzko pizgarriak abian jarrita eta birgaikuntzaren sustapen publikoa bultzatuta enplegua sortzeko sektore intsentsibo gisa.

2017-2020rako PLANEKO HELBURU ESTRATEGIKOEN LORTZE-MAILA		
2017-2020rako HELBURU ESTRATEGIKOETAN AURREZ IKUSITAKO ZENBAKIAK	HELBURUEN EGIAZKO ZENBAKIAK 2020/12/31n	2017-2020rako HELBURU ESTRATEGIKOEN AURRERAPAUSSOA
2020ko azken hiruhilekoan langabezia-tasa % 10en azpitik	Langabezia-tasa: % 11,2 (2020ko IV. hiruhilekoa. Eustat)	Abiapuntuko egoerarekin alderatuta (% 12,6 2016ko IV. hiruhilekoan), langabezia-tasa ehuneko 1,4 puntutan murrizten laguntzea. 2020an ez da helburua bete.
2017-2020 denboraldian 58.000 enplegu sustatzea (*)	2017., 2018., 2019. eta 2020. urteetan 76.862 enplegu sustatu dira.	2017-2020rako aurrez ikusitako enpleguen % 133 sortzen laguntzea. Enplegua sortzeko guztizko helburua aurrez ikusitakoaren gainetik betetzea.
2017-2020 denboraldian 20.000 gazterentzat lan-aukera.	2017., 2018., 2019. eta 2020. urteetan 35.909 gazte lan-aukerarekin.	2017-2020rako gazteen % 180ri lan-aukera ematen laguntzea. Aurrez ikusitakoaren gainetik bete da helburua.
<p>Hasierako aurreikuspena 45.000 enplegu sustaturena zen. Hasierako aurreikuspenari 13.000 enplegu erantsi zaizkio, hain zuzen, Administrazio Orokor, Osakidetza, Hezkuntza eta Ertzaintzako enplegu-eskaintza publikoetan sartutako lanpostuenak.</p> <p>Iturria: Eusko Jaurlaritzaren 2017-2020rako Enpleguaren Plan Estrategikoa - 2020ko Jarraipen Txostena eta 2017-2020rako Balantze Globala.</p>		

- 20.000 gazteri lanerako aukera ematea.

Planaren jarduerak eta helburuak laburbilduz aurreko orrialdeko taulan ageri dira, baina 2020an zehar pandemiak eta maila guztietan haren eraginek baldintzatu dituzte, bai gizartearen eta ekonomiaren ikuspegitik (enpleguaren egoera barne), bai eta testuinguru konplexu berrian jarduketa publikoaren lehentasunen eta gaitasunen ikuspuntutik ere.

Agian, arrazoi hori dela eta, zenbait jarduketa-ildo gaur egun indarrean daude, hortaz, plan berriak halaberrez kontuan hartu behar ditu.

## 2. Enpleguaren diagnostikoa Euskadin

Bidali zaigun dokumentuaren 8tik 26ra bitarteko orrialdeek Euskadiko lan-merkatuaren diagnostikoa dute: bilakaera berria, enpleguaren kalitatea, trebakuntza eta prestakuntzak eta ekonomiaren nahiz enpleguaren ikuspegiak. Datu horietatik abiatuta, azken hausnarketa egin da, hain zuzen ere, 2021eko azken hiruhilekoko Euskadiko, Europako eta munduko ekonomiaren ziurgabetasun-testuinguruaz azpimarratu behar dela pandemiaren ondorioz.

Nahiz eta 2021ean suspertu, zaila da epe labur eta ertainera enpleguaren bilakaera aurreratsua, COVIDak berragertzeak izan dituelako, hainbat herrialdetan epidemiologia-egoera zailak dituztelako eta pandemia erabat gainditzeko eperik ez dagoelako. Gainera, beste faktore batzuk gehitu behar dira, hala nola horniduren krisia, energiaren prezioak igotzea, hazkuntza horrek dakarren inflazioa, etab. Dirudenez, abaguneak bultzatzen ditu, baina ekonomia eta enpleguaren susperraldiaren ikuspegitik zalantza berriak iritsi dira. Oso agertoki konplexua eratu da, eta erronka garrantzitsuak ditu 2021-2024rako Enplegu Plan Estrategikoak.

Diagnostikotik hurrengo orrialdeko AMIA matrizea egin da:

EUSKADIKO ENPLEGUAREN AMIA MATRIZEA	
AHULEZIAK	MEHATXUAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarduera-tasa txikia eta biztanleria aktiboa zahartzea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pandemiaren ondorioz ziurgabetasun ekonomiko globala, enpleguan balizko eragin negatiboekin.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behin-behinekotasun eta enplegu finkoaren eta aldi baterako enpleguaren arteko dualtasun handia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitalizazioa azkar aurrera egiten ari delako enplegua galtzeko arriskua.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nahi ez den lanaldi partzial ugari, bereziki emakumeen kasuan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biztanleria aktiboa gutxitzea.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luzaroko langabeak kronifikatzea, gorakorra adinak aurrera egin ahala eta beherakorra hezkuntza-maila igo ahala.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lan-merkatuan belaunaldia ordeztari buruzko ziurgabetasuna.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egiturazko gazteen langabezia-tasa altua eta gazteentzat erakargarria ez den lan-agertokia (kalitate gutxiko enpleguak, ordainsari txikiak, etab.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talentu prestatuaren aldeko lehia globala.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanean genero-desberdinkeria maila guztietan (okupazio-tasa, ordainsarien aldeak, lanaldi partzialak, kontziliazio-zailtasunak...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestakuntza berrien beharrei behar bezala ez erantzuteko arriskua.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langabezia-poltsa handiak, neurri handian behe-prestakuntza duten pertsonenak.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lan-merkatuan migratuak nahikoa ez txertatzearen arriskua.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biztanleria aktiboaren prestakuntzaren eta enpresa-beharren arteko adostasunik eza, bereziki, "hiru trantsizioei" lotutako profiletan.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jarduera ekintzailearen tasa txikia.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lanbideren hobekuntzak pertsonenganako eta enpresetarako arreta- eta zerbitzu-ereduari</li> </ul>	

EUSKADIKO ENPLEGUAREN AMIA MATRIZEA	
AHULEZIAK	MEHATXUAK
dagokionez.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Enplegu-eragile ugari lerrokadura eta koordinazio urriarekin.</li> </ul>	

EUSKADIKO ENPLEGUAREN AMIA MATRIZEA	
INDARRAK	AUKERAK
<ul style="list-style-type: none"> <li>Euskadiko enpresa-sarearen eta bereziki industria-sektorearen sendotasuna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hurrengo urteetan enplegu-sorrera garrantzitsua ekarriko duen agertokia.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Biztanleria globalean goi-mailako prestakuntzarekin.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“Ekonomia berdeak”, gizarte- eta osasun-eremuak, zaintzen ekonomiak, ekonomia digitalak eta RIS3 Euskadi sektoreek enplegua sortzeko duten ahalmena aprobetxatzea.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Lanbiderako prestakuntza-sistemaren goi-mailako kalitatea.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Belaunaldiaren ordezkapen garrantzitsua aprobetxatzea gure erakundeetan kultura aldatzeko.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Sustapen ekonomikorako politika sendoa eta denboran eutsia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lan-ekarpenerako pertsona guztien ahalmena oso-osorik aprobetxatzea.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ekonomia sozialaren garrantzi diferentziala.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Talentua atxikitzeko, garatzeko eta adimenez erakartzeko estrategia garatzea.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Enpleguarekin lotutako eragileak, esperientzia zabala eta gaitasunak dituztenak.</li> </ul>	

### 3. Beste estrategia eta plan batzuekin bat etortzea

#### 3.1. Estrategia orokorrak

2021-2024rako Enplegu Plan Estrategikoa Euskadiko, Estatuko eta Europako enplegu eta susperraldi ekonomikorako estrategien eta politiken multzoan kokatzen da, eta ezinbestekoa da kontuan hartzea horiekin bat etortzeko:

- **2030erako Enpleguaren Euskal Estrategia**
- **Enplegurako Espainiako Aktibazio Estrategia**
- **Enplegurako Europar Gidalerroak, Gizarte Eskubideen Europar Zutabea, Garapen Jasangarrirako Helburuak (GJH) eta 2030 Agenda**
- **Next Generation EU eta Ekonomiaren Suspertze, Eraldaketa eta Erresilientzia Plana**

Horietatik guztietatik, lehenik eta behin, **2030erako Enpleguaren Euskal Estrategia** azpimarratuko dugu. 2021-2024rako EPE Estrategia horren lehen maila da. 2021eko apirilean onetsi zen, eta enplegu-politiketan etapa berria irekitzen du kalitateari, inklusioari eta berdintasunari begira. Horrez gain, trebakuntzarako eta aktibaziorako eskubide subjektiboari aurre egiten dio, enplegua Euskadik aurrea egiteko eta gizarte-kohesioa lortzeko bitarteko izan dadin.

Estrategia lerrokatuta dago Gobernuko programaren ardatzekin, Berpiztu programarekin, Espainiako Gobernuko Estrategiarekin, Next Generation EU proiektuarekin eta Nazio Batuen Garapen Iraunkorrerako Helburuekin, batez ere lan txukunari eta hazkuntza ekonomikoari dagokionarekin.

Horren bidez, kalitatezko enpleguak bermatze aldera, administrazioei eskatzen zaie enplegu-zerbitzu publiko aktibatzaileak diseinatzeko, elkarrizketa soziala eta negoziazio kolektiboa sustatzeko, elkarlaneko lan-harremanen alde egiteko eta formula ekonomiko berritzaile, iraunkor eta inklusiboetara jotzeko.

Estrategiaren helburua da Euskadiko gizartea eta ekonomia iraunkortasunez eta berdintasunez garatzen laguntzeko lan-merkatu bat antolatzea. Ildo horretatik, berdintasunean kalitatezko enplegu-aukerak emango ditu, gizarteratzea eta giza garapena bultzatzeaz gain.

2030erako ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIAREN IKUSPEGIA ETA HELBURUAK	
IKUSPEGIA	HELBURUAK
Euskadiren garapen sozial eta ekonomiko jasagarria eta berdintasunaren alde egiten duen lan-merkatua. Horrez gain, kalitatezko enplegu-aukera berdina, inklusio soziala eta giza garapena defendatzen dituena, enpleguko politika aktiboak eskubide subjektibotzat jotz eta eskubide horren ondorioz, euskal enplegu-sistemako enplegu eskaera- eskaintzei erantzun arin eta eraginkorrak emanez eta enpresa eta pertsonen beharrianak kontuan hartuz.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kalitatezko enpleguan sakontzea, gizarteratzeko eta gizakia garatzeko funtsezko tresna baita.</li> <li>2. Enplegu erresilientearen bidez Euskadiko gizartea eta ekonomia garatzen laguntzea. Batetik, gure produkzio-sisteman sortuko diren aldaketetara egokitzeko goi-mailako gaikuntza iraunkorra duten pertsonen osatuko dute. Bestetik, enpresak egongo dira lanbide- eta bizi-mailan aukera-agertoki erakargarriak eskaintzen. Lan-aktibazio nahikoa sortzea sustatuko da, eta talentua kudeatzeko neurriak zehaztuko dira, horiei esker, gure produkzio-sektoreak ematen dituen garapen-aukerei erantzun ahal izango baitzaizkie.</li> <li>3. Eskubide subjektibo gisa, enpleguko politika publikoetarako eskubidea ezartzea eta eskubide hori dela bidez, enpleguko zerbitzu publikoa eraginkorra eta kalitatezkoa izan dadin lortzea, erantzun egokiak eta azkarrak emateko gai izan behar baitu, batetik, enpleguaren galera minimiza dadin eta, bestetik, susperraldia edo eraldaketa sistematiko eta sektorialak azkarragoak izan daitezten.</li> <li>4. Enpleguari dagokionez, aukera-berdintasun eraginkorra bermatzea.</li> </ol>

Halaber, **Next Generation EU** aipatu behar dugu. Susperraldiari begira, Europar Batasunaren aldi baterako tresna da, eta 750.000 milioi euroko zuzkidura du. Xedea da koronabirusaren pandemiak sortutako ekonomia- eta gizarte-kalteak konpontzea eta EBko herrialdeek hasitako berrikuntzak eta inbertsioak babestea.

Suspertze eta Erresilientziaren Europar Mekanismoa (SEEM) Next Generation EUren elementu nagusia da, eta 723.800 milioi euro ditu maileguetarako eta dirulaguntzetarako. Pandemiaren ekonomia- eta gizarte-eragina arintzeaz gain, helburua da europar ekonomiak eta gizarteak iraunkorragoak eta erresilienteagoak izatea eta trantsizio ekologikoak eta digitalak ekarriko dituzten erronka eta aukeretarako hobe prestatuak egotea. Estatu kideak suspertze- eta erresilientzia-planetan lanean ari dira Suspertze eta Erresilientzia Mekanismoaren esparruan funtsak eskuratzeko.

Espainiaren kasuan, Ekonomiaren Suspertzen, Eraldaketa eta Erresilientziaren Plana egin da, hurrengo urteetan Espainiari dagozkion funtsak nola erabiltzen diren gidatzeko. Plana lau gidalerrotan (trantsizio ekologikoa, eraldaketa digitala, genero-berdintasuna eta gizarte- eta lurralde-koehesia) eta hamar politika eragiletan antolatzen da, eta zuzenean eragingo dute ekonomia- eta gizarte-sarearen barruan eraldaketa-gaitasun handiena duten produkzio-sektoreetan.

Ekintza-ildo batek hizpide ditu “lan-merkatu dinamiko, erresiliente eta inklusiborako politika publiko berriak”. Ildo horrekin lan-merkatuaren berrikuntza bultzatuko da egungo beharretara egokitzeko eta,

bide batez, egiturazko ahuleziak zuzentzeko. Berrikuntzari elkarrizketa sozialaren testuinguruan aurre egingo zaio. Helburua da egiturazko langabezia eta gazteen langabezia gutxitzea, dualtasuna zuzentzea, giza kapitala hobetzea, negoziazio kolektiboa modernizatzea eta enplegurako politika publikoen eraginkortasuna areagotzea. Gainera, enpleguko politika aktiboak bultzatuko dira, gure ekonomiak eskatzen dituen eraldaketan arloetan langileak gaitzeko. Ildo honetan guztira 1.965 milioi euro inbertitzea zenbatetsi da, eta Euskadiri gutxi gorabehera 70 milioi dagozkio.

### 3.2. Eusko Jaurlaritzaren planak eta programak

Enpleguan eragin eta harekin harremana duten Eusko Jaurlaritzako plan eta programen artean hurrengo hauek azpimarra daitezke:

- **2020-2024rako Gobernuaren Programa - XII. Legealdia: "Euskadi Martxan"**
- **Euskadiko Ekonomia eta Enplegua Suspertzeko Berpiztu Programa 2020-2024**
- **Sailetako beste programa batzuk**

**2020-2024rako Gobernu Programaren** helburu nagusi bat ekonomia eta enplegua suspertzea da. Programak egiaztatutakoaren arabera, pandemiak modu negatiboan eragin die Euskadiko ekonomiari eta enpleguari, beraz, ezinbestez suspertu behar dira aurreko egoerara itzultzeko eta, aldi berean, erroka eta behar berrietara egokitzeko.

Programa lau ardatzen inguruan garatzen da:

- 1. ardatza. Oparotasuna: enplegua eta susperraldi ekonomikoa.
- 2. ardatza. Pertsonak: osasuna, hezkuntza, zerbitzu publikoak, berdintasuna, gizarte- eta kultura-politikak, bizikidetasuna eta giza eskubideak.
- 3. ardatza. Planeta: bidezko trantsizio energetiko eta klimatikoa.
- 4. ardatza. Autogobernua: autogobernu gehiago eta hobea.

1. ardatzaren arabera, enplegua da lehentasun bat eta hamabi konpromiso hartzen ditu. Konpromiso horiek Enplegu Plan Estrategiko honetan islatu dira (izan ere, horietako bat da).

Bigarrenez, **Euskadiko Ekonomia eta Enplegua Suspertzeko Berpiztu Programa 2020-2024** euskal erakundeek (Eusko Jaurlaritzak eta Foru Aldundiak) erabakitako da COVID-19ren osasun-pandemiak sortutako ekonomiaren eta enpleguaren krisia gainditzeko. Helburua da 2024. urteari begira, ekonomia suspertzea eta galdutako enplegua berreskuratzea (130.000 enplegu sustatuko dira), langabezia-tasa % 10etik behera kokatzeaz gain.

Berpiztuk egungo krisiari berariazko erantzuna ematen dio. Abiapuntu modura, bere aurrekontu-baliabideak aurrez ikusten ditu, europar funts gehigarriari erreparatu gabe. Aurrekontu-baliabide eta berme publikoen artean 13.250 milioi euro erabili nahi dira. Inbertsio publikoen programa honetan adierazgarrienak dira jarduera ekonomikorako azpiegituri; ikerketari, berrikuntzari eta eraldaketa digitalari; eta energia- nahiz ingurumen-trantsizioari; bai eta osasun- eta gizarte-erlaketari ere eragiten dizkietenak.

Programak bi ardatz bertikal ditu: lehen ardatza susperraldi ekonomikorako eta bigarren ardatza enplegua dinamizatzen. Gainera, zeharka hirugarren ardatza erantsi da: enpleguaren kalitatea eta genero-berdintasuna.



### 3.3. Foru aldundien eta hiriburuetakoko udalen planak eta programak enpleguaren arloan

Azkenik, Euskadin administrazio-maila desberdinen artean ahalegin publikoak batzen ari dira gizartea eta ekonomia iraunkortasunez eta berdintasunez garatzen lagunduko duten lan-merkatura iristeko. Foru aldundiak eta udal asko dagoeneko 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiak zehaztu eta 2021-2024rako EPEk jasotako helburuak lortzeko jarduketak bultzatzen ari dira.

ERAKUNDEA	JARDUKETA AZPIMARRAGARRIAK
ARABAKO FORU ALDUNDIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anezka programak</li> <li>• Cáritasen laguntzaz laneratzeko programa</li> <li>• Arabako enpresetan eskulan-beharrei buruzko txostenak, SEArekin batera.</li> <li>• Enplegurako prestakuntza (iraunkorra eta lanerako dena)</li> <li>• Etxeko laguntzaile geriatrikorako prestakuntza</li> </ul>
BIZKAIKO FORU ALDUNDIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bizkaiko Enplegu Plana</li> <li>• Lanberri</li> <li>• Gazteentzako enplegua</li> <li>• Gazte on</li> <li>• 3R enpresa</li> <li>• 3R Gaztea</li> <li>• Kontrata Programa; Kontrata 30 Programa</li> <li>• Manten Programa</li> <li>• Laborian Programa</li> <li>• Ekimen ekintzaileen programa</li> </ul>
GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elkar-Ekin Lanean Estrategia: enplegarritasuna eta aktibazio inklusiboa</li> <li>• Partaidetza, Bozi enpresa, Bozi hezkuntza</li> <li>• Txekin. Txekintek. Emakume ekintzailea. Barnetekin. Inkubategiak. Autoenpleguaren homologazioa</li> <li>• Gipuzkoa Talent</li> <li>• Proiektu estrategikoak (Adinberri, etab.)</li> </ul>
BILBOKO UDALA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eskualdeko Enplegu Plana</li> <li>• Proiektu bereziak</li> <li>• Gazteak kontratatuzko enplegu-planak</li> <li>• Arlo digitalean prestakuntza Digitalizazioaren eremuan eskaintza eta eskea aztertzea</li> <li>• Erosketa publiko arduratsua</li> </ul>
DONOSTIAKO UDALA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enplegu Zerbitzua: Eskualdeko Enplegu Plana, Gazteen Enplegurako Plan Operatiboa, Orientabide eta Ibilbide Zerbitzua, Reaktivate Programa eta Reaktivate+45 Programa. Kontrataziorako laguntzak: Nazioartean Mugitzeko Bekak. Talentuaren Harrerarako Plana - Talent House.</li> <li>• Ekintzailetzako estrategia: Ekintzaileentzako Orientabide eta Prestakuntza Zerbitzuak (orokorra): Inkubagailua, Explorer Ekintzailetza Bultzatzeko Programa: EKIN + Laguntza ekonomikoak.</li> </ul>
GASTEIZKO UDALA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hiriko gune zaharreko herritarren txertaketa digitalerako SAREGUNE proiektua.</li> <li>• Eraikuntzaren eta birgaikuntzaren eremuko prestakuntza.</li> <li>• Prestakuntza mistorako ikasgela birtualaren proiektua, aurrez aurrekoa barne; informazioaren teknologietan eta sare sozialetan prestakuntza.</li> <li>• Hazia 23 proiektua</li> <li>• Eskualdeko Enplegu Plana</li> <li>• Gazteak kontratatuzko enplegu-plana (GKEP)</li> <li>• Pertsonak kontratatuzko eta ekintzaileak babesteko laguntzak</li> <li>• Ekiteko beka</li> </ul>

### 4. Jarduketaren printzipioak

Plan honen printzipioak 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiak definitzen ditu:

1. AUKERA-BERDINTASUNA eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten taldeentzako arreta eta zerbitzu espezifiko eta espezializatuak; enplegua lortzeko, lanbidearen ikuspegitik garatzeko eta ordainsarietarako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean konpromiso berezia hartzen da.
2. AURRERATZEA, BERRIKUNTZA, ERANTZUTE-ABIADURA ETA ERRESILIENTZIA gero eta aldakorragoa den lan-merkatuan eta ingurunean arin erantzuteko.
3. LURRALDE-OREKA, enplegu-aukerak eskualde eta udalerrri guztietara iristeko.
4. ADOSTASUNA ETA LANKIDETZA, Enpleguaren Euskal Sistema osatzen duten eragileen gaitasun guztiak aprobetxatzeko.
5. MAILA ANITZEKO GOBERNANTZA IREKIA lidergo publikotik abiatuta eta gizarte-eragileentzat zeregin nagusia izanda.

## 5. Planaren zeregina eta helburuak

2021-2024rako Enplegu Plan Estrategikoaren **ZEREGINA** da 2030erako EEEren helburuak operatibo bihurtzea; hala, pandemiaren osteko susperraldi sozioekonomikoari, hiru trantsizioak (digitala, berdea eta demografikoa) ezartzeari eta KONTRATU SOZIAL BERRIRAKO KALITATEZKO ENPLEGU INKLUSIBOA sustatzeari lagundu nahi zaie. Erronka nagusia ez da enplegu gehiago sortzea bakarrik, bai eta enplegu hori kalitatezkoa izatea eta baldintzekin pertsona guztiak erabat gizarteratu eta laneratzera ere. Gizarte-eragileen artean orekak lortu nahi dira asmo hori ekonomia lehiakor eta globalizatuan bete ahal izateko.

Zehazki, Planak hurrengo **HELBURU ESTRATEGIKO** hauek lortu nahi ditu:

1. Pandemiaren osteko aldiaren enpleguaren hazkuntza bultzatzea, batetik, krisian galdutako enplegua berreskuratuta eta, bestetik, lehendik dagoen enplegua finkatuta eta enplegu berria sortuta.
2. Pertsona ororentzat kalitatezko lana ziurtatzen laguntzea; horretarako, behin-behinekotasuna, desiragarriak ez diren lanaldi partzialak eta, oro har, lan-baldintza kaskarretan enplegu ezegonkorren egoera guztiak gutxitzea.
3. Euskal ekonomiaren eraldaketa digitala, berdea eta soziodemografikoa sustatzea; xede horrez, biztanleria aktiboari trebakuntza eta prestakuntza egokia ematea, produkzio-sektorearen beharrak kontuan hartuta, sortuko diren enplegu-aukerak aprobetxatzeko.
4. Gazteak lan-merkatuara irits daitezen bultzatzea, gazteen langabezia-tasa murriztea eta lan-baldintza egokiak ahalbidetzea.
5. Gizarte-politikarekin lankidetzaren estuan, luzaroko langabeziari aurre egitea, bereziki ukitutako taldeetan (45 urtetik gorakoak, gizarte-bazterketaren arriskua dutenak, etorkinak, etab.) langabezia egonkor ez bihurtzeko.
6. Lan-merkatuan emakumea egon dadin bultzatzea; genero-arrakala deuseztatzea, bai ordainsariei erreparatuta, bai lanbideak, enplegu-kalitatea, etab. kontuan hartuta.
7. Biztanleria aktiboaren zahartze-prozesua kudeatzea, adinekoen lan-jarduera garatutako zereginei, lan-osasunari, etengabeko prestakuntzari, eta abarri egokitzeko; belaunaldi-ordezkapenaren prozesua ahalbidetuko da, gazteak lan-merkatuan sartzearekin batera.
8. Prestakuntza berritzaileen programen eta laneratzeko programen bitartez bizitzan zehar zaintza-zerbitzuen profesionalizazioa hobetzea.
9. Ekintzailatza, autoenplegua eta ekonomia soziala babestea; kontuan hartu behar da zenbait langabezia-egoeraren konponbidea izan daitekeela pertsonak beren negozio eta enpresa txikiak sortzea.
10. Lanbide Hobetzen eta enpleguko politika aktiboetan etengabeko berrikuntzaren bidez enpleguko

zerbitzu publikoaren eraginkortasuna optimizatzea.

11. Diru-sarrerak Bermatzeko eta Gizarteratzeko Euskal Sistemaren Legea onestea, prestazio ekonomikoak hobe estali eta eskuratzeko eta gizarte-zerbitzuen nahiz kalitatezko enpleguaren eremuan zailtasunak dituzten Euskadiko herritarrek errazago lortzeko.
12. Enpleguko Euskal Sistemaren Legea onestea, enpleguko politika aktiboetarako eskubide subjektiboa, gobernantza ezin hobea eta enplegu-politikako eragile guztien lerrokadura eta koordinazioa bermatzeko esparru izan dadin.

Planteatutako helburu estrategikoen ildotik, jarduteko honako **29 helburu operatibo** hauek azpimarra daitezke 2021-2024rako Enplegu Plan Estrategikoan. Zortzi jarduketa-eremuren inguruan antolatzen dira, eta zeharka bederatzigarrena erantsi behar zaio. Generoaren, adinaren, eta abarren arabera, “lan-merkatuan berdintasuna” lantzen du.

JARDUKETA-EREMUAK	HELBURU OPERATIBOAK
<b>1. ENPLEGUA BERRESKURATU, MANTENDU ETA SORTZEA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Enplegua berreskura, sor eta/edo manten dadin sustatzea.</li> <li>2. Enpresak suspertzen, sortzen eta/edo finkatzen laguntzea.</li> <li>3. Langabezia-tasa murrizten laguntzea eta pandemiaren aurreko tasa hobetzea.</li> </ol>
<b>2. ENPLEGUAREN KALITATEA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Landunen behin-behinekotasun tasa murrizten laguntzea.</li> <li>5. Enplegu publikoan behin-behinekotasunaren tasa murrizten laguntzea.</li> <li>6. Landunek desiragarria ez duten lanaldi partzialaren tasa murrizten laguntzea.</li> <li>7. Gizonengan eta emakumeengan heriotza sortzen duten lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen intzidentzia-tasa murrizten laguntzea.</li> <li>8. Negoziazio kolektiboaren estaldura duten langileen % gehitzen laguntzea.</li> </ol>
<b>3. ENPLEGUA ETA PRESTAKUNTZA 3 TRANTSIZIOTAN: DIGITALA, BERDEA ETA DEMOGRAFIKOA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Hiru trantsizioetarako langabeen eta landunen lanbide-gaitasunak hobetzea.</li> <li>10. Zaintzen sektorean landunen lanbide-gaikuntza sustatzea.</li> <li>11. Sektore pribatuan errelebo-kontratuen bidez gazteen kontratazioa sustatzea.</li> <li>12. Euskal enpresetan adina ordezkatzeko eta kudeatzeko proiektuak garatzea.</li> </ol>
<b>4. ENPLEGU ETA PRESTAKUNTZA ERRESILIENTE ETA INKLUSIBOA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Talde kalteberentzat, baztertutakoentzat edo bazterte-arriskua dutenentzat enplegu-prestakuntza programak garatzea.</li> <li>14. Sektore tradizionaletan, funtsezkoetan edo hasten ari direnetan behe-mailako prestakuntza duten pertsonentzat prestakuntza- eta enplegu-programak garatzea.</li> <li>15. GDSBEsren Lege berria implementatzea.</li> <li>16. Orientazio-aktibazio programen, prestakuntza-gaikuntzaren eta laneratzeko laguntza-jarduketan bidez langabeen enplegarritasuna hobetzea.</li> <li>17. Bilakatzen ari den lan-ingurunean landunen lanbide-gaitasunak hobe trebatzea edo egokitzea.</li> </ol>
<b>5. ENPLEGURAKO EUSKADIKO PRESTAKUNTZA-EREDUA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>18. Enpresen enplegu- edo trebakuntza-eskea langabeen eta landunen gaitasunekin lerrokatzeko prospekzio- eta informazio-sistemak hobetzea.</li> <li>19. Enpresen eta pertsonen beharretara egokituta, prestakuntza-enplegu planak diseinatzen sakontzea.</li> </ol>
<b>6. LANBIDE HOBETZEN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>20. Lanbideren bulego-sarean esku hartzeko, arretarako eta zerbitzuetarako eredu berria ezartzea.</li> <li>21. Enpresetarako zerbitzuen zorroa gehitzea (prospekzio-bisitak, arreta pertsonalizatua, enplegu-hautagaiak arinago izatea).</li> </ol>
<b>7. ENPLEGUAREN POLITIKA AKTIBOAK EBALUATZEA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>22. Programak eta jarduketa-ildoak ebaluatzeko proiektu pilotuak garatzea Espainiako eta Europako gidalerroak kontuan hartuta, ebaluazio-eredu eskalagarria ezartzeko.</li> </ol>
<b>8. ENPLEGUKO EUSKAL</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>23. Erakunde eta arlokako eragileen artean ituntze-prozesua garatzea elkarlaneko gobernantza-eredua adosteko; hark sistematika aurreko enplegu-planen</li> </ol>

JARDUKETA-EREMUAK	HELBURU OPERATIBOAK
<b>SISTEMAREN LEGEA</b>	alboratzea gaitutako du eta sistema antolatu, kooperatibo eta lankidetzakorantz urratsa egingo du. 24. Enpleguko Euskal Sistemaren Legea garatu eta onestea.
<b>9. BERDINTASUNA LAN-MERKATUAN</b>	25. Gizonekiko emakumeen ordainsari-arrakala erdira murrizten laguntzea. 26. Emakume landunen behin-behinekotasun tasa murrizten laguntzea. 27. Emakume landunek desiragarria ez duten lanaldi partzialaren tasa murrizten laguntzea. 28. EB-27rekin bat etorritik gazteen enplegu-tasa murrizten laguntzea. 29. EB-27rekin bat etorritik luzaroko langabeen tasa murrizten laguntzea.

## 6. Ildo estrategikoak

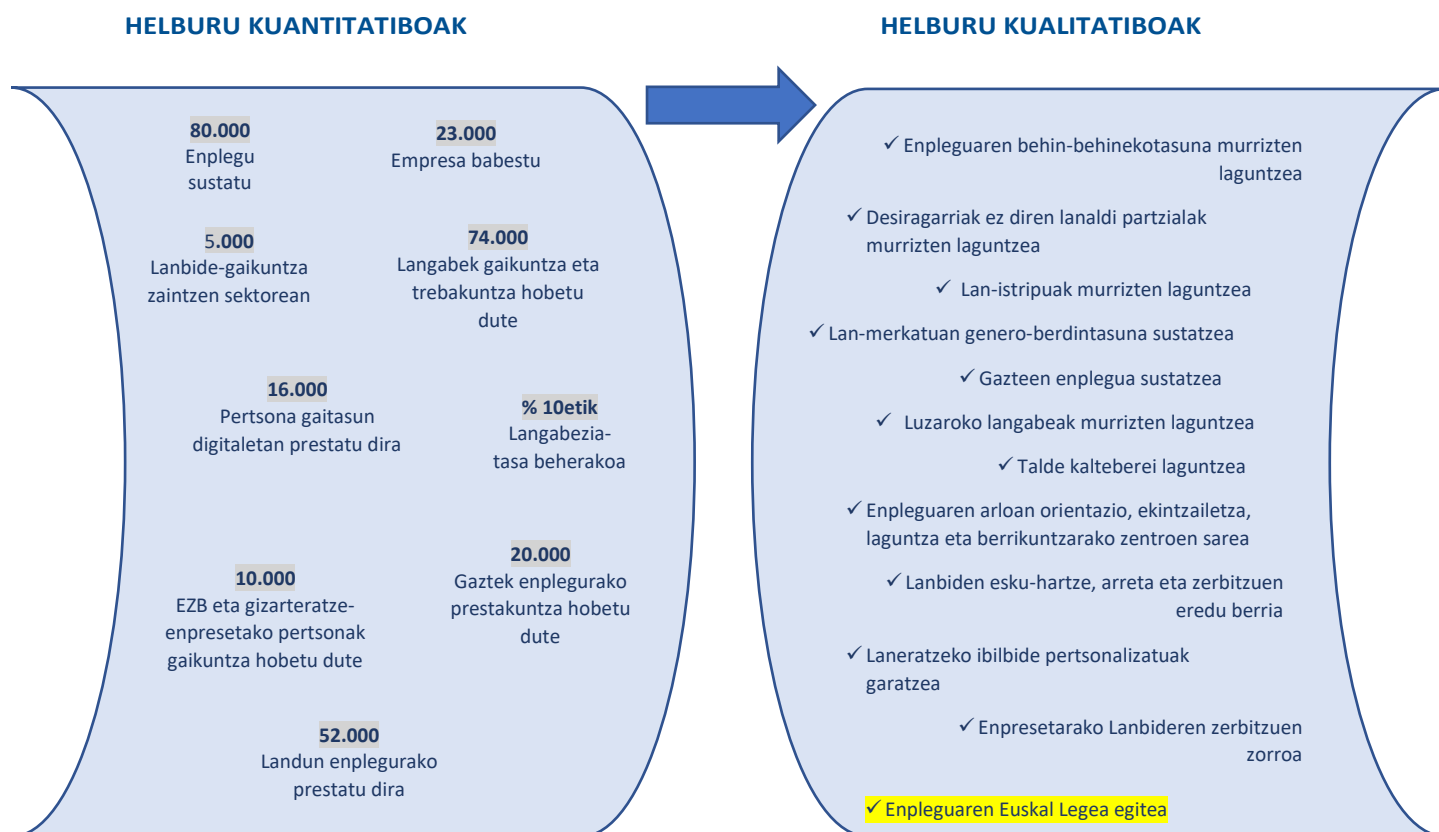
Aurreko kapituluak planteatutako helburu estrategikoetara iristeko, 2021-2024rako Enplegu Plan Estrategikoa hurrengo **LERRO ESTRATEGIKO** hauen inguruan antolatzen da, betiere arestian aurkeztu diren jarduketak-eremuak kontuan hartuta. Azaldutakoari jarraikiz, 8 jarduketak-eremu identifikatu dira, eta zeharka bederatzigarrena gehitu zaio, "lan-merkatuan berdintasuna" lantzeko.

JARDUKETA-EREMUAK	ILDO ESTRATEGIKOAK
<b>1. ENPLEGUA BERRESKURATU, MANTENDU ETA SORTZEA</b>	1.1. Ekintzailatza sustatzea eta enpresak finkatzea. 1.2. Tokiko enplegua sustatzea. 1.3. Enplegu publikoa sortzea. 1.4. Ekonomia soziala babestea. 1.5. Arlokako programak.
<b>2. ENPLEGUAREN KALITATEA</b>	2.1. Elkarrizketa soziala eta negoziazio kolektiboa. 2.2. Ikuskeraren babes- eta berme-tresna gisa. 2.3. Laneko segurtasuna eta osasuna. 2.4. Lan-baldintzak eta enpleguaren egonkortasuna.
<b>3. ENPLEGUA ETA PRESTAKUNTZA 3 TRANTSIZIOTAN: DIGITALA, BERDEA ETA DEMOGRAFIKOA</b>	3.1. Enplegua eta prestakuntza trantsizio digitalerako. 3.2. Enplegua eta prestakuntza trantsizio berderako. 3.3. Enplegua eta prestakuntza trantsizio sozial eta demografikorako.
<b>4. ENPLEGU ETA PRESTAKUNTZA ERRESILIENTE ETA INKLUSIBOA</b>	4.1. Enplegu-prestakuntza programak langabe eta talde kalteberentzat. 4.2. Landunak trebatzeko eta lanbide-gaitasunak egokitzeko programak. 4.3. GDSBESren Lege berria inplementatzea.
<b>5. ENPLEGURAKO EUSKADIKO PRESTAKUNTZA-EREDUA</b>	5.1. Informazio- eta prospekzio-sistemak hobetzea. 5.2. Prestakuntza-enplegu planen diseinuan sakontzea.
<b>6. LANBIDE HOBETZEN</b>	6.1. Esku hartzeko eredu berria ezartzea. Arreta eta zerbitzuak. 6.2. Enpresentzako zerbitzuen zorroa gehitzea.
<b>7. ENPLEGUAREN POLITIKA AKTIBOAK EBALUATZEA</b>	7.1. Ebaluazio-proiektuak diseinatu, garatu eta hedatzea.
<b>8. ENPLEGUKO EUSKAL SISTEMAREN LEGEA</b>	8.1. Enpleguko Euskal Sistemaren Legea garatu eta onestea.
<b>9. BERDINTASUNA LAN-MERKATUAN</b>	9.1. Genero-berdintasuna enpleguan. 9.2. Gazteentzako enplegua. 9.3. 45 urtetik gorakoentzako enplegua. 9.4. Enplegu inklusiboa. 9.5. Hizkuntza-berdintasuna.

## 7. Lerro estrategiko bakoitzean garatu behar diren ekintzak

Kapitulu honek (56. orrialdea eta hurrengoak) zehatz-mehatz zehazten ditu 2021-2024rako Enplegu Plan Estrategikoko ekintzak jarduketak-eremu bakoitzean definitu diren ildo estrategikoak garatzeko.

Laburbilduz, hurrengo taulan Planaren zifra potoloak eta helburuak ageri dira:



## 8. Baliabide ekonomikoak

2021-2024rako Enplegu Plan Estrategikoaren aurrekontu-zuzkidura 2.010 milioi eurotan zenbatesten da. Jarduketa-eremuen arabera hurrengo modu honetan banatzen da:

Azpmarratu behar da zifra horiek lortzeko Planak dituen ekintzetarako aurrekontu-zuzkidurak batu direla, sailek eta erakunde arduradunek zenbatetsi dutena aintzat hartuta. Aurrekontu-baliabideek 2021. eta 2022. urteetako aurrekontuak eta 2023rako eta 2024rako proiektzioak sartu dituzte. Ildo horri eutsiz, aurrekontuak Plana egikaritzen ari den bitartean ikuska eta egunera daitezke. Planaren indarraldian partida ekonomikoak zehaztutakoak baino handiagoak izatea espero da, eta Suspertze eta Erresilientziaren Funtsetatik etorritako baliabideak erantsiko dira, oraindik zenbatetsi eta esleitu gabe baitaude. Ezohiko baliabideekin egungo aurreikuspenak nabarmenki gehituko dira.

JARDUKETA-EREMUAK	AURREKONTU-ZUZKIDURA
1. ENPLEGUA BERRESKURATU, MANTENDU ETA SORTZEA	<b>1.252.779.559 €</b>
2. ENPLEGUAREN KALITATEA	<b>18.906.000 €</b>
3. ENPLEGUA ETA PRESTAKUNTZA 3 TRANTSIZIOTAN: DIGITALA, BERDEA ETA DEMOGRAFIKOA	<b>651.475.951 €</b>
4. ENPLEGU ETA PRESTAKUNTZA ERRESILIENTE ETA INKLUSIBOA	
5. ENPLEGURAKO EUSKADIKO PRESTAKUNTZA-EREDUA	<b>58.153.918 €</b>
6. LANBIDE HOBETZEN	
7. ENPLEGUAREN POLITIKA AKTIBOAK EBALUATZEA	<b>28.775.000 €</b>
8. ENPLEGUKO EUSKAL SISTEMAREN LEGEA	

GUZTIRA

2.010.090.428 €

## 9. Planaren gobernantza

2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiak eta Berpiztu Programak gobernantza irekia eta erakundeen nahiz erakunde horien eta enplegu-politikan diharduten hainbat eragileren arteko koordinazioa defendatzen dituzte. Bi kasuetan garrantzia ematen zaio adostasunari eta lankidetzari, enpleguko euskal sistema osatzen duten eragile guztien gaitasunak aprobetxatu ahal izateko.

Era berean, Enpleguko Euskal Sistemaren Legea egiten ari da, eta kontsulta publikoa egin zaie Euskadin enpleguko politikarekin lotutako erakunde-, gizarte- eta ekonomia-eragileei. Horien arabera, elkarlaneko gobernantza eraginkorra nahitaezkoa da. Halaber, Plan hau bera egiteko zenbait kontsulta egin zaizkie Eusko Jaurlearitzari, foru aldundiei eta tokiko erakundeei, eta lehenasunezko hartu dute koordinazioa. Erakunde ugari, eskualdeko garapen-agentziek, klusterrek, zientzia eta teknologiaren sareak edo hirugarren sektoreak eta enpresek arloan ekimenak dituzte, eta erantzun behar zaie, baina alderdi horrek zailtzen du enplegu-politikak garatzea, ekimenak gainjartzen dira, koordinazioa ez da nahikoa eta, hitz bitan, eraginkortasuna galtzen da. Beraz, legearekin enpleguko euskal sistema antolatu nahi da; maila desberdinetan egiten dena lerrokatu nahi da, politika aktiboetan berrikuntza sartzearekin batera, emaitzak lortu eta pertsonengana eta enpresetara bideratzeko.

Plan Estrategiko honek proposatzen duen gobernantzari erreparatuz, ildo horretatik aurrerapausoak ematea planteatzen du, egikaritzeko orduan elkarlaneko gobernantzara iristeko, legea onetsi eta azkenean lege horrek hizpatuko duenaren zain.



## 10. Plana jarraitu eta ebaluatzea

Ondoren, 2021-2024rako Enplegu Plan Estrategikoa jarraitu eta ebaluatzeko **adierazleen aginte-taulak** ageri dira. Adierazleak bi bloketan (gauzatzea eta eragina) multzokatuta daude, eta oinarri izango dira Planaren jarraipen-txostenak egiteko.

AGINTE-TAULA: EGIKARITZE-ADIERAZLEAK		
JARDUKETA-EREMUAK	EGIKARITZE-ADIERAZLEAK	HELBURUA 2021-2024
ENPLEGUA BERRESKURATU, MANTENDU ETA SORTZEA	Gutzira sustatutako enplegua	81.387 enplegu
	Sektore pribatuan sustatutako enplegua	72.732 enplegu
	Enplegu publikoa (Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra)	8.655 enplegu
	Gutzira babestutako enpresak	23.691 enpresa
	Enpresa berriak	10.126 enpresa
	Enpresak finkatu eta mantentzeko babesak	11.945 enpresa
	Berrikuntza-proiektuetarako babesak	1.620 enpresa
ENPLEGUAREN KALITATEA	Behin-behineko kontratazioan eta kontratazio partzialean, bai eta lan-baldintza sentibereki buruz (hala nola ordutegia eta lanaldiak) ere iruzurraren aurkako kanpainak.	Kanpainak egitea
	Prebentzioko ordezkarietat LAPan prestakuntza-ekintzak	Kanpainak egitea
	Laneko segurtasun eta osasunari buruzko kontzientziakuntza-kanpainak	Kanpainak egitea
	Laneko osasunean prestatutako autonomoen kopurua	550 pertsona prestatu
ENPLEGUA ETA PRESTAKUNTZA HIRU TRANSIZIOETAN	Gaitasun digitaletan prestatutako langabeen kopurua	2022. eta 2023. urteen artean 16.582 pertsona prestatu
	Zaintzen sektorean lanbide-gaikuntzen kopurua	5.585 behin-behineko eta/edo salbuespenezko gaikuntza
	Sektore pribatuan errelebo-kontratuen bidez kontratatutako gazteen kopurua	115 gazte kontratatu urtean 460 2021-2024 denboraldian
	Belaunaldia ordeztzeko politiketan eredu arrakastatsua aztertzeko proiektu pilotua	Proiektua egitea.
	Desgaitasuna edo gizarte-bazterketaren arriskua dutenen kasuan, enplegu-zentro berezien eta gizarteratze-enpresen jarduerari esker gaikuntza hobetuko duten pertsonen kopurua	9.850 pertsona
	Desgaitasuna edo gizarte-bazterketaren arriskua dutenen kasuan, merkatu arrunteko enpresetan laneratuko diren pertsonen kopurua	960 pertsona
	Talde bereziki kalteberen berrroterakarako eta ekiteterako lurralde-proiektu berrien bidez babestuko diren pertsonen kopurua	2022. eta 2023. urteen artean 2.104 langabetu babestu
ENPLEGU ETA PRESTAKUNTZA ERRESILIENTE ETA INKLUSIBOA	Berpiztu Oarsoaldea Programan partaideen kopurua. Laneratzeko poloa	300 partaide
	Gizarteratzeko ibilbideen proiektu pilotuan onuradunen kopurua	300 pertsona 2022. urtean
	Enplegurako prestakuntza-ekintzen bidez gaikuntza eta trebakuntza hobetuko duten langabeak	74.000 langabe
	Prestakuntza eta enplegurako ekintza berritzaile integraletan langabe partaideak	14.000 langabe
	Enpresek kontratatzeko konpromisoa hartuta, prestakuntza-ekintzetan langabe partaideak	3.400 langabe
	Lanbideren bitartez euskaraz lanbide-prestakuntzetan langabe partaideen kopurua.	3.000 langabe
	Enplegurako prestakuntza-ekintzetan langile partaideen kopurua	52.000 langile
	Enplegurako prestakuntza-ekintzetan parte hartzeagatik prestakuntza hobetuko duten gazteen kopurua	20.000 gazte
	Lan-esperientziaren bidez edo prestakuntza-bide ez-	6.000 pertsona

AGINTE-TAULA: EGIKARITZE-ADIERAZLEAK		
JARDUKETA-EREMUAK	EGIKARITZE-ADIERAZLEAK	HELBURUA 2021-2024
	formalak erabiltzearen bitartez lanbide-gaitasunak ziurtatuko dituzten pertsonen kopurua	
	Krisian dauden sektoreetako pertsona trebatuen kopurua (Aukeraberri)	2.000 pertsona
ENPLEGURAKO EUSKADIKO PRESTAKUNTZA-EREDUA	Hezkuntza-lana trantsizioan unibertsitatean eta Lanbide Heziketan azken urteko ikasleen kopurua praktiketan	5.000 ikasle
	Laneratzeari, ekintzaitzari eta ekimen ekintzaileak babesteari buruz sentsibilizatzeko ekimenetan unibertsitateko ikasle partaideen kopurua	Unibertsitateko 5.800 ikasle
	Gazteentzako enpleguan gazte partaideen kopurua. Lehen lanbide-esperientziak administrazio publikoetan	493 gazte
	REACTIVATE prestakuntza-programen kopurua	800 prestakuntza-programa
LANBIDE HOBETZEN	Arreta-eredu berria ezarriko duten bulegoen kopurua	43 bulego 2021-2024 denboraldian
	Enpresetarako zerbitzuen zorroa izatea	Enpresetarako zerbitzuen zorroa definituta eta operatiboa
	Enplegurako Orientazio, Ekintzaitza, Laguntza eta Berrikuntzako Zentroen sarea	3 zentrorekin (Gasteiz, Sestao, Oarsoaldea) sarea sortu eta abian jartzea
EUSKADIKO ENPLEGUAREN POLITIKA AKTIBOAK EBALUATZEA	Programak ebaluatzeko informazioa eta emaitzak bilduko dituen eredu diseinatzea.	Eredua diseinatzea
	Programak ebaluatzeko proiektuak ezartzea	Ebaluazioak ezartzea
ENPLEGUKO EUSKAL SISTEMAREN LEGEA	Enpleguko Euskal Sistemaren Legea garatu eta onestea	2024an legea onestea

AGINTE-TAULA: ERAGIN-ADIERAZLEAK			
JARDUKETA-EREMUAK	ERAGIN-ADIERAZLEAK	HELBURUA 2024rako	ABIAPUNTUKO DATUAK*
ENPLEGUA BERRESKURATU, MANTENDU ETA SORTZEA	Langabezia-tasa murriztea eta pandemiaren aurreko tasa hobetzea	Denboraldi guztian % 10etik beherako tasa	% 10,6 (BJA 2020)
ENPLEGUAREN KALITATEA	Landunen behin-behinekotasun tasa murrizten laguntzea	% 20tik beherako tasa	% 29,4 (BJA 2020)
	Enplegu publikoan behin-behinekotasunaren tasa murrizten laguntzea	% 30etik beherako tasa	% 38,2 (BJA 2020)
	Landunen lanaldi partzialen tasa murrizten laguntzea	% 10etik beherako tasa	% 16,1 (BJA 2020)



AGINTE-TAULA: ERAGIN-ADIERAZLEAK			
JARUKETA-EREMUAK	ERAGIN-ADIERAZLEAK	HELBURUA 2024rako	ABIAPUNTUKO DATUAK*
	Gizonengan eta emakumeengan heriotza sortzen duten lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen intzidentzia-tasa murrizten laguntzea	Intzidentzia-tasa % 10 murriztea	
	Negoiazio kolektiboaren estaldura duten langileen % gehitzen laguntzea	Langileen % 65 indarreko hitzarmenekin (eguneratuta)	Langileen % 56,8 indarreko hitzarmenekin (CRL-LHK, 2020)
BERDINTASUNA LAN-MERKATUAN	Gizonekiko emakumeen ordainsari-arrakala erdira murrizten laguntzea	% 10etik behera	% 19,5 EAEn langileen urteko batez besteko irabazien arabera ordainsari-arrakala. (EIN. Ordainsarien Egiturari buruzko Inkesta, 2019)
	Emakume landunen behin-behinekotasun tasa murrizten laguntzea	% 25etik behera	% 33,8 (BJA 2020)
	Emakume landunen lanaldi partzialen tasa murrizten laguntzea	% 17tik beherako tasa	% 26,4 (BAI 2020)
	EB-27rekin bat etorri gazteen langabezia-tasa murrizten laguntzea	% 15	% 25,7 16-24 urte bitarteko gazteen langabezia-tasa (BJA 2020)
	EB-27rekin bat etorri luzaroko langabezia-tasa murrizten laguntzea	% 2,5	% 4,8 (Egiturazko adierazleak, Eustat, 2020)

\* Abiapuntuko datuak 2020. urtekoak dira edo, horiek izan ezean, datu eskuragarri berrienak.

### III.- GOGOETA OROKORRAK

---

Guk aztertzeko “2021-2024rako Enplegu Plan Estrategikoa” aurkeztu zaigu. Planaren xedea da 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiaren helburuak operatibo bihurtzea, pandemiaren osteko susperraldi sozioekonomikoan laguntzeko, hiru trantsizioak (digitala, berdea eta demografikoa) inplementatzeko eta kontratu sozial berrirako kalitatezko enplegu inklusiboa sustatzeko.

Balorazio positiboa ematen diogu helburu horri eta erronka nagusiari, hau da, enplegua sortzeaz gain, *“ekonomia lehiakor eta globalizatuaren barruan enplegu hori kalitatezkoa eta pertsona guztien gizarteratzea eta laneratzea ahalbidetzen duen baldintzetan izateari”*, zereginak ezartzen duenaren ildotik.

Edukiari dagokionez, gogoeta orokorrak eta berariazko gogoetak egin nahi ditugu.

#### 1. Planaren esparru orokorra: 2030erako EEE eta hiru trantsizioak

2021-2024rako Enplegu Plan Estrategikoa 2030erako Enpleguaren Plan Estrategikoaren lehen urratsa da (*“Kalitatezko enplegu inklusiboaren aldeko ituna, Euskadiko ekonomia eta gizartea garatzen laguntzeko”*), hain zuzen ere, abiapuntu paregabea garapen jasangarri eta zuzenaren printzipiopean enpleguaren egoerari aurre egiteko, pertsonak eta gizarteak garatzeko funtsezko ardatza baita. Kalitatezko enplegua pertsonak lan txukuna izateko eskubidearen eremuan sartzen da, eta horrekin gizarte zuzenagoaren eta inklusiboagoaren aldeko apustu argia egiten da.

Oraingo testuinguruan COVID-19ren pandemiak sortutako krisia da nagusi, eta erakundeen nahiz sailen arteko politika ezinbestekoa da lanpostuak ez suntsitzeko eta gure gizartearen susperraldi ekonomikorako. Xede horrez, pertsonari eta enpresei babesteak oinarritzko ardatz bihurtu behar du enpleguko politika aktiboen eta pasiboen barruan.

Horretarako, Estrategiak kontzeptua aldatu du, eta adostasunera eta itun sozialera iristeko eragileek parte hartu dute. Horri esker, agiriak gizarte-errealitatearekin kohesio handiagoa du, eta ekonomia-, gizarte-, lan- eta osasun-errealitatea aldatuz gero, hobe eta arinago egokitu ahalko da.

Testuinguru honetan, gure iritziz, Enplegu Plan berriak aldaketa horiek aintzat hartu behar ditu, eta zalantzarik gabe adierazi behar du 2030erako EEEren orientazio berria.

Uste dugu, ordea, ez dela hala gertatu. Enpresei zein ekintzailetzari laguntzeko neurriak eta zailtasun handienak dituzten taldeak laneratzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko neurriak hobe txerta daitezke argi eta garbi.

Hain zuzen ere, 2030erako EEEren esparruan, pertsonak eta enplegua herrialdeko politiken ardatzean kokatzen dira, eta azpimarratzen da enpleguak eta haren kalitateak politika publiko guztietan zeharkako aldagai izan behar duela. Ikuspegi horrekin, administrazioek politikak planifikatzean hobe hautatu eta diseinatu beharko lirake, kalitatezko enplegu inklusibora heltzeko. Ekintzak jarraitze aldera, Planak proposatzen dituen adierazleetan eta, bereziki, Enplegu Sailarekin zerikusirik ez duten sailerako adierazleetan, berriz, ez da enpleguaren kalitatea aipatzen.

Horrez gain, Gobernuko sailek Planari egiten dizkieten ekarpenak aurretiaz helburu ekonomiko zehatzetarako sail gisa gauzatu dituzten neurrien transposizioak baino ez dira. Egia da Enplegu Planak sail horiek eta haiek proposatutako ekintzak sartu behar dituela, baina enpleguaren ikuspegia baliatuta

eta ekonomian edozein jarduketak enpleguan eragin izanaren erretorika alde batera utzita.

Planak eta Estrategiak elkarren artean duten distantziaren beste adierazle bat da helburu estrategikoak eta operatiboak, bai eta jarduketa-eremuak eta ildo estrategikoak ere aldatzea, EEEren helburu, sektore eta funts estrategikoekin erkatzen badira. Ildo estrategikoak ez datoz Estrategiaren funtsekin bat; batzuetan ez dira sartu edo aldatu dira. Lehenik eta behin, alderdi horrek Estrategia jarraitzea zailtzen du, ez baitago oso-osorik lerrotatuta. Bigarrenez, lehentasunen ordena aldatzen da.

Bestalde, Enplegu Plan berria ez dugu nahikoa adierazita ikusten Berpiztu Planak azpimarratzen dituen hiru trantsizioen garrantzia. Trantsizio horiek enpleguan eragin handia dute, eta aurre egiteko ez dira nahikoak zenbait ekintza isolatu, hala nola Planaren 3. jarduketa-eremuan ageri dena.

Lehen tokian, trantsizio teknologiko digitalak enpleguan eragingo du, eta dagoeneko pertsonen eta enpresei prestatzen hasi behar zaie, baina urri geldituko oinarrizko gaitasun digitaletan bakarrik trebatzea. Eraldaketarako landunak, langabeak, zuzendariak, etab. trebatu behar dira, Euskadik bere etorkizuna jokoan baitu. Baina, gainera, nahitaez planteatu behar da trantsizio hori nola egin mailakaturik eta zuzena izateko; enpresei eta langileei lagundu behar zaie, eta ondore negatiboak (langabezia eta enpresek ixtea) saihestu behar dira.

Bigarren tokian, trantsizio energetiko-klimatikoak gure ekonomiaren deskarbonizazioa dakar, eta gure ekonomiaren sektore guztiak aldatuko ditu, bai eta enplegua ere. Digitalizazioaren antzera, gure enpresak eta haietan lan egiten duten pertsonak eraldatuko ditu.

Azkenik, aldaketa demografikoei lotutako trantsizioa, dagoeneko errealitatea da. Euskadi gazterik gabe geldituko da, zahar askorekin eta lanean aritzeko pertsonen kopurua asko jaitsiko da, beraz, gure lan-merkatuan oso eraldaketa garrantzitsua jasango du. Horregatik, Planaren neurriek enpresetan zahartze aktiboaren eta zaintzen gaineko ekintza isolatu gutxi batzuetatik haratago joan behar dute. Hurrengo egoera paradoxiko honetan aurkitzeko aukera dugu: langabe asko izatea eta, aldi berean, goi-mailako gaitasuneko langileen eske handia bete gabe egotea.

## 2. Aurretiazko diagnostikoa

Plana egiteko diagnostikoari dagokionez, bere egitura aproposa iruditzen zaigu. Hala eta guztiz ere, honako alderdi hauek azaldu nahi ditugu:

- ✓ Lehenik eta behin, aurretiazko diagnostikoan ez da partaidetzarik izan, Gizarte Elkarrizketarako Mahaian behintzat.
- ✓ Gainera, egokiena litzateke Estrategiarako egindako diagnostikoa kontuan hartzea eta beste ikuspuntu batzuk txertatzeko abiapuntutzat jotzea. Estrategiaren aldean, Planaren diagnostikoak deskribapen zabala egiten du, arazoak eta/edo sendotasunak argi eta garbi azaltzearen aurka. Horrenbestez, gerora, Amia matrizeak diagnostikoan aztertutako gaiak ez ditu sartzen edo, alderantziz, bestelakoak eranstean ditu, diagnostikoak ez azaldu arren. Hala ikusiko da berariazko gogoetetan.
- ✓ Bestalde, Euskadin langabezia eta langabeen prestakuntza ez dira aztertzen.

Gure iritziz, analisi bat falta da langabeen profilak identifikatzeko, nahiz eta oinarrizkoa izan enplegu politika aktiboaren helburu nagusi bat bete nahi bada, hain zuzen, langabeen enplegarritasuna sustatzea eta lan-merkatuan sartzea. Esan dezakegu pobrezia eta desberdinkeriak murrizteko biderik onena dela ez dutenei kalitatezko enplegua eskaintzea. Baina

zaila da ildo horretatik eraginkortasunez lan egitea pertsona horien enplegarritasuna zehatz-mehatz aztertzen ez bada.

Halaber, diagnostikoan faltan botatzen dugu enplegu-eskaintza eta -eskea bat ez etortzearen analisia. Hori garrantzitsua da, Euskadiko enpresek adierazitakoaren arabera, zailtasunak baitituzte beren beharrak betetzeko gai diren pertsonak aurkitzeko. Kopuruaren aldetik, ez datoz bat eskatzen diren prestakuntzak dituzten pertsonak eta pertsona langabeak.

### **3. Administrazio publikoen zeregina enpleguan**

Argia da administrazio publikoen ahalmena zuzeneko enplegua sortzeko eta zeharkako enplegua orientatu eta mugitzeko. Era berean, nabarmena da haren ahalmena produkzio-eredua antolatzeko, kalitatezko enplegua sor dadin bultzatzeko eta dagoen enplegua hobetzeko.

Plan honetan, ordea, administrazio publikoak ez dira garrantzitsuak zuzeneko enplegu publikoa eta, zeharka, enplegu pribatua sortzeko eta, batik bat, kalitatezko enplegua bultzatzeko. Administrazioak zeregin aktibo eta zaindaria izan dezake eta, gainera, hala jardun beharko luke sortzen den enplegua kalitatezkoa, egonkorra eta eskubideetan funtsatutakoa izateko.

Gure ustez, programak eta ekintzak egin daitezke eta gauzatu behar dira lan-baldintzak hobetzeko eta, batez ere, lan-merkatua ziklo ekonomikoaren aldaketarako prestatzeko, betiere eredu ekonomiko berriari begira kalitatezko enpleguaren ikuspegiari eutsita. Horretarako, administrazio publikoen zeregin hori Planeko berariazko jarduketa-eremu batean landu beharko litzateke, aurreko Enplegu Planean egiten zen bezala.

Arlo horretan helburu gutxi lortu dira eta aurrerapausoak ere urriak izan dira, baina Gobernuak ez du baztertu behar, indartu baizik. Ildo horri eutsiz, Planak funtsezko zerbitzu publikoak behar bezala dimentsionatzen eta enplegu publikoaren behin-behinekotasunaren tasa altua murrizten lagundu beharko luke.

### **4. Aukera-berdintasunari buruzko zeharkako bektorea**

2030erako Estrategiak definitzen ditu oinarrizko hiru-jarduketa bektore eta zeharkako bat, *“Enplegu euskal politiken funtsezko ardatz gisa aukera-berdintasuna”*. Abiapuntu horretatik, proposatutako planak ildo estrategiko bakoitzeko zenbait jarduketa-eremu ditu, garatu behar diren ekintzekin batera, eta horietako bat da lan-merkatuan aukera-berdintasuna.

Gure iritziz, oso egokia da aukera-berdintasuna Plan berri honetan zeharkako alderdi modura azaltzea, gainerako eremu guztietan kontuan hartzeko, baina gerta liteke hain gai garrantzitsua lausotuta gelditzea. Dirudenez, hala gertatzen da jarduketa-eremu bakoitzerako baliabide ekonomikoak zehaztean, aukera-berdintasunak ez baitu zuzkidura ekonomikorik.

Egia da gainerako eremuetako ekintzetan berdintasuna lortzeko ekimenak daudela, baina egokiagoa litzateke berezko zuzkidura ekonomikoa izatea berdintasunean programatzen diren ekintzarako, ekintzak deskribatzen direnean, jarduketa-eremu independentetzat jotzen baita.

Bestalde, Plana jarraitzeko eta ebaluatzeko gaia lantzen denean, berdintasunaren arloak ez du berezko adierazlerik. Gazteen eta desgaituen aipamenak besterik ez daude, baina ez emakumeenak, adibidez. Era berean, Planaren indarraldirako ez dira adierazten helburuak eremu horretan. Horregatik, uste dugu hain jarduketa-eremu garrantzitsuan emaitzak ezingo direla ondo jarraitu eta ebaluatu.

## 5. Plana jarraitu eta ebaluatzeko adierazleak

Planak adierazleei ez die behar bezalako arreta ematen, ez ildo estrategikoetan, ez eta jarraipen eta ebaluaziorako berariazko atalean ere.

Zehazki, 7. kapituluko adierazle kuantitatiboek ildo estrategiko bakoitzean garatuko diren ekintzak zehazten dituzte, baina oso pobreak edo hutsalak dira. Gabezia hori bereziki nabarmena da 1. (enplegua berreskuratu, mantendu eta sortzea) eta 3. (hiru trantsizioetan enplegua eta prestakuntza) jarduketa-eremuetan, zeinetan urritasuna argia da ia jarduketa-ildo guztietan, berariazko gogoetetan adierazten dugun bezala.

Horrez gain, azpimarragarria da enpleguaren kalitateari buruzko adierazleen gabezia, nahiz eta Planaren helburu nagusi bat izan beharko lukeen Zereginari jarraikiz: *“Enpleguaren Euskal Estrategiaren helburuak objektibo bihurtzea eta KONTRATU SOZIAL BERRIRAKO KALITATEZKO ENPLEGU INKLUSIBOA sustatzea. Erronka nagusia ez da enplegu gehiago sortzea bakarrik, bai eta enplegu hori kalitatezkoa izatea eta baldintzekin pertsona guztiak erabat gizarteratu eta laneratzea ere”*.

## 6. Prestakuntzaren garrantzia

Planean jarduketa-eremuek duten egituraren bidez protagonismo nagusia ematen zaio prestakuntzari, eta ia hiru jarduketa-eremu horretarako dira.

Argia da, eta hala ikusi da historia berrienaren unerik garrantzitsuenetan, prestakuntza pertsonak gero eta lan-merkatu zorrotzagoan sartu, mantendu eta lanbidearen ikuspegitik garatzeko oinarrizko tresna dela, lanbide-gaitasunak lortzen eta mantentzen dituelako.

Ildo horri jarraikiz, gure ustez, prestakuntza funtsezkoa izan arren, ez da enpleguaren arloko arazo guztietarako konponbidea eta, nolahi ere, beharrezkoa litzateke Plan berrian prestakuntzak enplegua sortu eta hobetzeko orduan izan beharko lituzkeen helburuak eta eragina planteatzea.

## 7. Beste gogoeta batzuk

Hona hemen azpimarratu nahi ditugun beste gogoeta orokor batzuk:

- ✓ Plan honetan foru aldundiak eta udalak ez dira inplikutzen, beraz, ikuspuntu horretatik ez da erakundeen arteko plana (Gobernantzaren atalean izan ezik, erakundeen arteko mahaia aurrez ikusten baita). Enpleguaren legea (egite-fasean) izan ezean, alderdi hori konplexua da, beraz, zalantza dugu legea onartzen denean Plan bera aldatu behar ez ote den.
- ✓ Orokorrean, faltan botatzen dugu enpresen eta haien enplegu- eta prestakuntza-beharren arretari buruzko planteamendu egokiagoa. Are gehiago, ekonomia aldakorraren eta eraldatzen ari den lan-merkatuaren barruan hiru trantsizioek eraldaketa eskatuko dutenean. Enpresentzat, oro har, garrantzitsua bada, are garrantzitsuagoa da mikroenpresa eta ETE-entzat.
- ✓ Lan-merkatuak hobe funtzionatzeko ezinbestekoa da Enpleguaren Euskal Zerbitzua. Eraberritzea presazkoa da, eta, horretarako, *“Lanbide Hobetzen”* Plana abian jarri behar da. Hori da elementurik garrantzitsuenetarikoa eta Planean dagokion garrantzia eman beharko litzaioke, hain zuzen ere, aipatu ditugun aldaketei aurre egiteko. Gainera, premiazkoa iruditzen zaigu Lanbide enpresekin

lanean hastea enplegu-zerbitzu hobe emateko, langabeei ere zerbitzu hobe emango litzaiekeelako.

- ✓ Funtsezko beste elementu bat da enplegurako prestakuntza eraberritzea. Eraldaketak kontuan hartuta, Euskadiko pertsona landunen eta langabeen ezagutzak eta abileziak eguneratu behar dira, hortaz, enplegurako prestakuntzaren euskal azpisistemak zeregin izugarria du lanean diharduten milioi bat pertsona digitalizazioan, deskarbonizazioan, zahartzearekin lotutako gaietan, eta abarretan prestatzeko. Xede horrez, prestatuta egon beharko du, eta ezinbestekoa izango da nahasitako sailekin koordinatzea eta aurrekontu egokia izatea.
- ✓ Horrez gain, hutsunea igarri dugu 45 urtetik gorako langileei arreta handiagoa ematean, gure lan-merkatuan gehiengoa izango baita. Zahartze osasungarrirako neurrien kalterik gabe, langile asko birziklatu beharko dira eta enplegarritasuna gehitu beharko dute lan-merkatuaz kanpo ez gelditzeko. Plan honetan talde horri erantzuteko neurri nahikorik ez dugu ikusten.
- ✓ Oso garrantzitsua iruditzen zaigu, Planak planteatzen duenaren arabera, Gizarte Elkarrizketarako Mahaia elkarlaneko gobernantzaren elementu nagusizat hartzea (9. kapitulua). Helburua da gizarte-eragileei Planaren aurrerapausoak adieraztea eta, bidezkoa bada, inplementatzeko ekarpenak eta proposamenak biltzea, urtero Plana jarraitzeaz gain.

Dena den, gure iritziz, proposatutako Planaren testuak argiago adierazi beharko lituzke Mahaiaren funtzioak Planari dagokionez, eta berezkoak zaizkion eremuetan agerraldi handiagoa izan beharko luke.

Zehazki, hutsunea sumatu dugu 2. jarduketa-eremuko (enpleguaren kalitatea) gizarte-elkarrizketaren eta negoziazio kolektiboaren ildo estrategikoan Mahaiari aipamenik egitea.

## IV.- GOGOETA BEREZIAK

### 1. SARRERA ETA PLANAREN TESTUINGURUA

#### 1.1. Sarrera (2. or.)

- **2. orrialdeko 2. paragrafoak** honako hau dio: *“XII. legealdian politika publiko hau gauzatzeko, Enplegu eta Gizarteratze Sailburuordetzak, besteak beste, 2021-2024rako Enplegu Plan Estrategikoa egingo du, Lan Sailaren egitura organiko eta funtzionalari buruzko urtarilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 12.1 artikulua c) idatz-zatian xedatutakoaren babesean. Horren bidez, Sailburuordetzari honako zeregin hau ematen zaio: “enpleguko politika aktiboen eta lan bitartekaritzaren arloan planqintza estrategikoa, diseinua eta gidalerroak zehaztea”.*

Gure iritziz, paragrafo honetan oker bat dago, azpimarratutako testua 7/2021 Dekretuaren 12.1 artikulua **d) idatz-zatian** jasotzen baitu.

- Dena den, interesgarria litzateke **c) idatz-zati** hori ere aipatzea, Sailburuordetzari *“enpleguaren arloan topaketa-foroetan gizarte-eragileekin lortutako akordioak bultzatzearen eta garatzeko orduan lankidetzan jardutearen”* funtzioa ematen baitzikio.

Horregatik, iradoki da paragrafo horren **idazketa osatzea**, 7/2021 Dekretuaren 12.1 artikuluko bi idatz-zatien aipamena sartzeko.

## 1.2. Aurrekariak: 2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoa (3. or.)

Atal honetan 2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoa azaletik ebaluatzen da, eta Plan berrirako adierazpenak izan beharko genituzke. Gainera, ez dira prozesuaren adierazleak eta Planaren beraren emaitza erantsi.

## 2. ENPLEGUAREN DIAGNOSTIKOA EUSKADIN

Lehenik eta behin, gogoeta orokorretan Planarekin batera doan diagnostikoari buruz adierazitakoa errepikatu nahi dugu: Egitura aproposa izan arren, ez gaude ados egiteko orduan gizarte-eragileek ez parte hartzearekin eta 2030eko Enpleguaren Euskal Estrategian erabilitako formulatik hain urrun egotearekin.

Eta eduki zehatzari eutsiz, honako alderdi hauen **hutsunea igarri dugu**:

- Ez dira lantzen, ez eta aipatzen ere gizarte-desberdinkerien egoera eta lan-pobreziaren bilakaera.
- Halaber, ez dira aipatzen errealitate berriak ezartzen ari diren erronkak (jasangarritasuna, digitalizazioan bidezko trantsizioa eta prozesu demografikoak), gero berariazko jarduketa-eremu baten xede izan arren.
- Gure iritziz, komenigarria da errealitateari buruzko datuak sartzea. Plataformako ekonomiak ugaritzen ari dira, eta nahiz eta oraindik ez diren asko landu, 2030erako EEEk joeratzat hartzen ditu. Desiragarria litzateke gure lurraldean ekonomia horien garrantzia eta ezaugarriak ezagutzea.
- Era berean, gure ustez komeni da langabezia dela eta babes-maila txikiaren arazoa lantzea eta adierazleren batean azaltzea.
- Laneko segurtasunari eta osasunari dagokionez, dokumentuaren 16. orrialdeko grafikoak ez datoz testuarekin edukiarekin bat, beraz, nahaspilatsua da. Gainera, 17. orrialdean aipatutakoaren arabera, Espainiako absentismo-tasarik altuena dugu, eta ez da aztertzen Planak nolabait arintzen lagunduko duen.

## 2.6. Euskadiko langabeziaren AMIA matrizea (27. or.)

Lehenik eta behin, AMIA matrizean EAEko enpleguak hurrengo **ahulezia** hauek ditu:

- *Biztanleria aktiboaren prestakuntzaren eta enpresa-beharren arteko adostasunik eza, bereziki, "hiru trantsizioei" lotutako profiletan.*
- *Jarduera ekintzailearen tasa txikia.*
- *Lanbideren hobekuntzak pertsonenganako eta enpresetarako arreta- eta zerbitzu-ereduari dagokionez.*
- *Enplegu-eragile ugari lerrokadura eta koordinazio urriarekin.*

Horien gainean, zalantza dugu ea diagnostikoan toki egokian kokatu eta enplegu ahuleziak diren. Horregatik, gomendatzen dugu bakoitzari buruzko datuen arabera, ikuskatzea, birplanteatzea eta birpentsatzea.

Bigarrenez, beste errealitate kezkarri batzuk ditugu, eta Planaren diagnostikoan aztertu beharko liratekeelakoan gaude, AMIA matrizean behar bezala kokatzeko. Honako gai hauetaz ari gara:

- *Enplegu pobreen goranzko joera.*
- *Langabezia dela eta, babes-tasa txikia.*
- *Balio erantsi gutxi duten jardueretan oinarritutako produkzio-sistema.*
- *Funtsezko produktuen ekoizpena deslokalizatzea.*
- *Lan-merkatuan migratuak nahikoa ez txertatzearen arriskua.*

Azkenik, Planak beste alderdi batzuk ez ditu lantzen, baina baloratu beharko lirateke:

- *Europar liburu zuriatan jatorriz araututakoari jarraituz, enplegu-hobi berrien sistema aktibatzea, liburu haien helburuak eta filosofiak kontuan hartuta, gutxi garatu baitira.*

- *Gazteen enpleguari lehentasuna ematea, gazteen bermeari buruz Europar Parlamentuaren ebazpenak adierazitakoaren ildotik.*
- *Enpleguaren kalitatearen gaineko arazoari zorrozki aurre egitea eta kontratazioan iruzurraren aurkako batzordea abian jartzea.*
- *Lanaren eremuan kultura patriarkala haustea, ordainsarien arrakala sortzen duten faktore guztiei muga jartzea eta berdintasun-planen eskakizunari aurre egitea.*
- *Ebaluazio-prozesuak bultzatzea.*
- *Sektore publikoaren eta bere administrazioen zeregina irmoki eta estrategikoki garatzea: inbertsioak produkzioan, hobi berriak garatzea, enplegu publikoa, kontrataziorako klausula sozialak, legedia, etab.*

## 5. PLANAREN ZEREGINA ETA HELBURUAK

### 5.1. Zeregina eta helburu estrategikoak (48. or.)

- Lehenik eta behin, aipatzen da Planaren zeregina dela 2030erako EEEn helburuak operatibo bihurtzea; hala, pandemiaren osteko susperraldi sozioekonomikoari, hiru trantsizioak (digitala, berdea eta demografikoa) ezartzeari eta KONTRATU SOZIAL BERRIRAKO KALITATEZKO ENPLEGU INKLUSIBOA sustatzeari lagundu nahi zaie. Erronka nagusia ez da enplegu gehiago sortzea bakarrik, bai eta enplegu hori kalitatezkoa izatea eta baldintzekin pertsona guztiak erabat gizarteratu eta laneratzea ere. Gizarte-eragileen artean orekak lortu nahi dira asmo hori ekonomia lehiakor eta globalizatuan bete ahal izateko".

**Azpinarratutako esaldia ikuskatzea** iradoki dugu. Laudagarria da gizarte-eragileen artean oreka bilatu nahi izana, baina Gobernuaren erantzukizuna da urratsak egitea eta helburu horretara iristeko ekintza zehatzak bultzatzea, batez ere, enplegu publikoan jardunda eta araugintzako eta zaintzako jarduera baliatuta. Halaber, lan-merkatuari begira, dirulaguntzak eman beharko lituzke, eta klausula sozialak ipini, etab. ere bai.

Horrez gain, gomendatzen dugu **helburu estrategikoen** zerrendan honako hauek **sartzea**:

- *Langabezia eta gizarte-bazterketak direla eta, babes-mekanismoak indartzea.*
- *Langabezia eta balizko pobrezia eta/edo gizarte-bazterketa daudenean, politika aktiboen eta babes-mekanismoen artean koordinazioa hobetzea.*
- *Sailen eta, ahal bada, erakundeen arteko koordinazio- eta lankidetzakultura bultzatzea, Gobernuko eta Foru Aldundietako sail guztien konpromisoa lortzeko. Helburua da politika guztiek enplegu egonkorra eta kalitatezkoa eskuratzen laguntzea.*
- *Gure lan-merkatu behar diren pertsonak, prestakuntza egokia dutenak, helaraztea.*

### 5.2. Helburu operatiboak (50. or.)

- Lehenik eta behin, enpleguan administrazio publikoen zeregin garrantzitsuari buruzko gogoeta orokorretan azaldutakoa errepikatu nahi dugu. Ildo horretatik, gomendatzen da **jarduketa-eremu** berria **gehitzea**, hain zuzen ere, administrazioek beraiek garatzeko. Helburua da kontratazioa dela bide kalitatezko enplegua sortu eta bultzatzea, bai esparru publikoan, bai eta pribatuan ere.
- Planean ez dugu **jarduketa-eremu** bat aurkitzen politika aktiboak eta pasiboak nahiz gizarte-babesekoak koordinatzeko, ezinbestekoa izan arren.

Jarduketa-eremu horrek erantzun beharko lioke politika aktiboen eta babes-mekanismoen artean koordinazioa hobetzeari langabezia edo balizko pobrezia eta/edo gizarte-bazterketa daudenean eta, ahal den neurrian, gizarte-babeserako mekanismo guztiak indartu beharko lituzke.



Gogorarazi nahi dugu Planaren **2. jarduketa-eremua (enpleguaren kalitatea)** 2030erako EEEn 1. sektoretik datorrela: “*Kalitatezko enplegua gizarteratzeko eta giza garapenerako funtsezko tresna gisa*”<sup>1</sup>.

Bere edukiari dagokionez, honako alderdi hauek adierazi nahi ditugu:

- Hasteko, azpimarratzekoa da eremuko helburuen nahi eskasa. Berdintasunaren zeharkako eremuarekin pareka daitezke. Itxuraz, helburua ez da “hobetzea”, “piztea”, “garatzea”, “sustatzea”, “inplementatzea”, “gehitzea”..., “laguntzea” eta “murrizten laguntzea” baizik, besterik gabe.
- Gure ustez, ezinbestekoa da gizarte-, ekonomia-, zerga- eta hezkuntza-politikekin hain desiragarria den koordinazioak eremu honetan bere isla izatea eta Gobernu eta Foru Aldundietako sail guztien konpromisoa lortzea politika guztiak zeharkatu eta baldintzatzeko orduan kalitatezko enplegu egonkorren emaitzak kontuan har ditzaten.
- Halaber, berezko jarduketa-eremua izan ezean, arestian aipatu dugunaren ildotik, langabeziari aurre egiteko babes-mekanismoak sendotze aldera, ez zaio aipamenik egiten politika aktiboak eta pasiboak hobe sinkronizatzeari.
- Modu berean, gure iritziz, berezko eremurik izan ezean, enpleguaren kalitatea hobetzeko administrazio publikoen zeregina ez da nahikoa tratatzen. 2030erako EEEn 1. sektoreko 1.8 ildo estrategikoak (*kalitatezko enpleguan administrazio publikoaren protagonismo aktiboa*) askoz elementu gehiago ditu; bien bitartean, aztergai dugun Planak ildo honetan, zuzenean eta zeharka, kalitatezko enplegua sortzeko administrazio publikoen zeregin aktiboarekin lotutako ekintza guztiak barneratu beharko litzuke.

Zehazki, honako hau **sartu beharreko ekintza** zehatza izan daiteke:

*Administrazio publikoek, lan-baldintza zehatzei lotuta, klausula sozialak sartzeko aukerak.*

- Jarduketa-eremu honetan ekintzen arduraduna Enplegu Saila baino ez da; ez dago erantzukizunen bat duen bestelako sailik, beraz, adierazgarria izan daiteke funtsezko erronkari aurre egiteko orduan Gobernu guztiaren inplikazioa behar bezala ez dela ardaztu esateko.
- Azkenik, iradoki dugu hurrengo helburu operatibo hau eranstea:

- ✓ *Plataforma digitalen eta produkzio-antolaketako modu berriek sortu dituzten ezohiko enpleguak kontrolatu eta jarraitzea.*
- ✓ *Lan-pobreziaren egoerak aztertu eta jarraitzeko ereduak garatzea.*

**6. eremu operatiboan (LANBIDE hobetzen)** ondorengo **helburu operatibo** hau **gehitu** beharko litzateke:

- ✓ *Lan-merkatuan hutsak badaude, langaberik ez egotea.*

## 6. ILDO ESTRATEGIKOAK

Lehenik eta behin, 3.2 ildo estrategikoak aipatzen duen trantsizioa “energetiko-klimatiko” da eta ez “berdea”.

Gainera, helburu operatiboetako jarduketa-eremu berdina jasotzen direnez, berriz ere azpimarratu nahi dugu jarduketa-eremu berriak sartzearen proposamena, batetik, administrazio publikoen zeregina zehazteko eta, bestetik, enplegu-politikak koordinatu eta gizarte-babesa indartzeko.

## 7. LERRO ESTRATEGIKO BAKOITZEAN GARATU BEHAR DIREN EKINTZAK

### 1. jarduketa-eremua. Enplegua berreskuratu, mantendu eta sortzea (58. or.)

<sup>1</sup> Ikus [2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiaren](#) 46. orrialdea .

- Lehenengoz adierazi nahi dugu eremu honetan ekintzen arduradunak Gobernuko beste sail batzuk direla, ez, ordea, beste administrazio batzuk. Dagoeneko komentatu arren, gure ustez, Gobernu sailek Planari egindako ekarpenak sail gisa gauzatzen dituzten neurrien transposizio hutsak dira, eta, horretarako, aurretiaz zehaztutako helburu ekonomikoetan oinarritzen dira, enplegua eta haren kaltea hobetzeko helburu zehatzik diseinatu gabe.
- Bestalde, sailen arteko koordinaziorik eza nabarmena da. Batzuetan ekintzek bikoizketak sortzen dituzte, eta Enplegu Sailaren beraren lidergoa zalantzan jartzen dute.
- Amaitzeko, eremu honetan, orokorrean adierazleak falta dira, eta, bereziki, enpleguaren kopuruarekin eta kalitatearekin zerikusia dutenak, gogoeta orokorretan azaldu dugun bezala.

### **1.2. ildo estrategikoa. Tokian enplegua sustatzea (62. or.)**

- Ildo estrategiko honetan aipagarria da tokiko erakundeek ekintzetan erantzukizunik ez izatea. Halaber, foru erakundeak ez dira azaltzen, beraz, itxuraz, bikoizketak eta lerrokatu gabeko sinergiak egingo dira.
- Bestalde, azpimarratu behar dugu enpleguaren kalitateak tokian ere kezka sortu behar duela eta, ondorioz, jarraitu eta ebaluatu behar dela.
- Azkenik, nabarmendu nahi dugu luzaroan langabezian diharduten pertsonen taldea Planaren helburu estrategikoa dela, eta ildo estrategiko honetan berariaz ez duela islarik.

### **1.3. ildo estrategikoa Enplegu publikoa sortzea (63. or.)**

- Lehenik eta behin, gogoeta orokorrean enplegu publikoaren garrantziari eta Plan honetan berariazko jarduketa-eremu gisa lantzeko gure aldeko apustuari buruz azaldutakoa errepikatu nahi dugu.

Bestalde, ez gaude ados enpleguaren sorrera neurtzeko adierazlearekin, hau da, adierazle hori deitutako plazak izatearekin, kasu askotan plazak egonkortzea bakarrik izango baita. Berriz ere Planaren helburuak lortu diren neurtzeko baliozko adierazleen gabezia kritika daiteke.

- Nolanahi ere, planteatzen den ikuspegi murriztailetik ere, **ekintza berriek** tokia lukete, eta, ildo horri jarraikiz, ondorengo hau proposatzen dugu:

- ✓ *Enplegu publikoaren behatokia sortzea.*
- ✓ *Euskal administrazio publikoetan langileak egonkortu eta finkatzeko prozesuak abian jartzea. (14/2021 Errege Lege Dekretua, uztailaren 6koa, Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzkoa).*
- ✓ *Euskal administrazio publikoetan langileak egonkortzeko eta finkatzeko prozesuetan jarraitzea gizarte-eragileen partaidetzarekin. (14/2021 Errege Lege Dekretua, uztailaren 6koa, Enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko premiazko neurriei buruzkoa).*

### **1.4. ildo estrategikoa. Ekonomia soziala babestea (64. or.)**

Zalantzan jartzen dugu Planean **5. eta 6. ekintzak** sartzea bidezkoa den:

- *Lanbidek eta tokiko nahiz eskualdeko beste eragile batzuek, bai eta ikastetxeek ere ekonomia sozialean ekiteko ereduak txertatzea eta horiei balioa ematea.*
- *Ekonomia sozialeko forma juridikoekin (kooperatibak eta lanerako sozietateak) ikasteko prestakuntza-erudiak sortzea, bai Lanbide barruko langileentzat, bai forma juridiko horiek preskribatzen dituzten Lanbideko langileentzat.*

### **1.5. ildo estrategikoa. Arlokako programak (65. or.)**

- Ildo honen arabera, oraingoan ere Gobernuko sailen koordinazioa eta benetako inplikazioa ezinbestekoak dira kalitatezko enplegu inklusibora iristeko. Sailen ekintzak batu dira, kalitatezko enplegu inklusiboan dituzten inplikazioen hausnarketarik egin gabe.
- Bestalde, ildo estrategiko honek ekintza-kopuru garrantzitsua (11) duen arren, nabarmentzekoa da Industria Sailak arlokako programarik ez izatea.
- Berriz ere enplegu-adierazleak eta enplegu horren kalitatea neurtzen dutenak ez dira ageri, eta establezimenduen kopurua, enpresak, fakturazioak, laguntzak, etab. lantzen dituzte.

## **2. jarduketa-eremua. Enpleguaren kalitatea (67. or.)**

### **2.1. ildo estrategikoa. Elkarrizketa soziala eta negozioazio kolektiboa (68. or.)**

- Lehenengoz, honako hau adierazten da: *“ildo estrategiko honek elkarrizketa soziala eta negozioazio kolektiboa indartzeko ekintzak ditu, adostu den enplegu-politika batean oinarritzko elementua baita intereseko taldeen ikuspegiak kontuan hartzea. Genero-ikuspegia eta berdintasun-batzordeen gaikuntza aintzat hartzen dira”*.

Gure iritziz, egokiagoa da **azpimarratutako adierazpena ordezte**a eta letra lodiz idatzitakoa ipintzea:

*Ildo estrategiko honek elkarrizketa soziala eta negozioazio kolektiboa indartzeko ekintzak ditu, adostu den enplegu-politika batean oinarritzko elementua baita **gizarte-eragileen** ikuspegiak kontuan hartzea. Genero-ikuspegia eta berdintasun-batzordeen gaikuntza aintzat hartzen dira”*.

Era berean, berriz azaldu nahi dugu ildo estrategiko honetan Elkarrizketa Sozialerako Mahaiaren aipamenean bat falta dela, gogoeta orokorretan adierazi genuen bezala.

- Bigarrenaz, hurrengo **ekintza** hau proposatzen dugu **gehitzeko**:
  - ✓ *Produktzio-sektoreak eta enpresak digitalizatzeko prozesuetan gizarte-eragileen zeregina indartzea.*
  - ✓ *Hiruko elkarrizketa sozialaren bidez trantsizio teknologikoen prozesuetan murgilduta dauden langileentzat nahiz enpresentzat araugintza-esparru egokiak eta babes-politikak bultzatzea.*
- Halaber, batzorde paritarioak indartzeko eta lanbideen arteko akordioak errazteko ekintzak sartu behar direlakoan gaude.

### **2.2. ildo estrategikoa. Ikusapena babes- eta berme-tresna gisa (69. or.)**

Iradoki da **hurrengo ekintza** hau sartzea:

✓ *Kontratazioa eta kontratazioan iruzurra jarraitzeko batzordea eraginkortasunez abian jartzea.*

Batzorde hori dagoeneko antolatuta zegoen, eta SEPEk Lanbideri eskumenak eskualdatu baino lehen araututa AGERI ZEN.

### **2.3. ildo estrategikoa. Laneko segurtasuna eta osasuna (70. or.)**

Berriz ere diogu ildo estrategiko honetan adierazleak hobetu behar direla.

### **2.4. ildo estrategikoa. Lan-baldintzak eta enpleguaren egonkortasuna (72. or.)**

- Gure iritziz, Enplegu Planaren ildo estrategiko garrantzitsuenetakoa da, zeregina eta 2030erako EEEn ikuspegia kontuan hartuta.

Dena den, hobe garatu beharko litzateke. Ekimen gehiago sartu behar dira, Gobernuan nahasitako sailek erantzukizun handiagoa hartu behar dute, adierazleak hobetu behar dira, etab.

- Proposatutako ekintzei dagokienez, lehenengoak, hau da, kontziliazioa sustatzeko 180 pertsonen kontratazioa bultzatzeak, nahi handiagoa izan beharko luke.
- Gainera, zehatzak nahi izan gabe, honako ekintzak gehitzea proposatzen dugu:

- ✓ *Kontratazio publikoan kalitatezko enplegua ematen eta klausula sozialak eta kalitatearen gainekoak erabiltzen dituzten enpresak indartzeko moduak aztertzea.*
- ✓ *Behin-behineko kontratuak mugagabe eta lanaldi partzialak oso bihurtzeko pizgarriak eta babesak.*
- ✓ *Lan bizitza eta norberaren bizitza kontziliatzeko tresnak hobetzea.*
- ✓ *Batez ere emakumeek diharduten sektoreetan (hala nola gizarte- eta osasun-zaintzak, garbiketa, zerbitzu pertsonalak...) kalitatezko enplegua bultzatzea.*
- ✓ *"Lanerako modu berriak" (plataforma digitalak, autonomo faltsuak...) jarraitzea.*
- ✓ *Lanertzeko bestelako formulak (administrazio publikoek eta pribatuek diruz laguntzen dituzten mota guztietako bekak) jarraitzea.*
- ✓ *Kontrataziorako pizgarrietan aplikatu behar diren irizpideak ikuskatzea.*

### **3. jarduketa-eremua. Enplegua eta prestakuntza hiru trantsizioetan: digitala, berdea eta demografikoa (73. or.)**

Lehenik eta behin, berriz aipatu nahi dugu prestakuntzari eta enpleguarekin lotutako ekimen orotan prestakuntza horren garrantzi ukaezinari buruz gogoeta orokorretan esandakoa.

#### **3.1. ildo estrategikoa. Enplegua eta prestakuntza trantsizio digitalerako (74. or.)**

- Batzorde honen iritziz, trantsizio hauetan guztietan (eta etorkizunean biziago biziko ditugunetan) oinarritzakoa da bidezkoak izatea, ez gelditzea inor bidean eta enplegurako eskubideak eta enplegu haren kalitatea ez gutxitzea. Alderantziz, hobekuntza-aukera bihurtu beharko dute.
- Ekintzailetzarako ildo estrategikoaren aldean, ildo estrategiko honetan Eraldaketa Digitalerako Zuzendaritzak ez du erantzukizunik. Trantsizio-ekintza guztiak prestakuntzarekin konpon daitezkeela dirudi, bestelako babes-neurririk eta baliabiderik gabe.
- Eraldaketa digitalean LANBIDEK, itxuraz, ez du zeregin handirik eta landunak ahazten dira, nahiz eta ezagutzak eta abileziak neurri handian eguneratu beharko dituzten.

Zehazki, funtsezkoa iruditzen zaigu bere aholkularitza-batzordearen ekarpena profilak identifikatu eta ekintzaren gainean prestakuntza-beharrak hautemateko: *"Industriarako profil digitalen-teknologikoen beharrak goiztiar identifikatzea"*. Ildo estrategiko honi jarraikiz, horretarako erantzukizun izenduna Industria eta Trantsizio Energetikorako Zuzendaritzarena da.

#### **3.2. ildo estrategikoa. Enplegua eta prestakuntza trantsizio berderako (75. or.)**

- Lehenik eta behin, ildo estrategiko hau izendatzeko akatsa nabarmendu nahi dugu. Gainera, LANBIDEK ez du ekintzarik eta landunentzako ez dago ekimenik. Horiek 3.1. ildo estrategikoan ere aipatu ditugu.

- Bestalde, ez da argi eta garbi islatzen ildo estrategiko honetan Trantsizio Energetikorako ekarpena.

### **3.3. ildo estrategikoa. Enplegua eta prestakuntza trantsizio sozial eta demografikorako (76. or.)**

- Lehenik eta behin, adierazi nahi dugu trantsizio demografikoa zaintzak eta adina kudeatzea baino gehiago dela. Oso arazo demografiko garrantzitsurantz goaz, eta enpleguari nabarmenki eragingo dio. Ildo estrategiko honetan, ordea, biztanleria aktiboaren eta lanerako adinean dagoenaren jaitsiera arintzeko neurririk ez dugu ikusten.

Aurrekoaren harira, itxuraz, ildo honek enpleguaren sorrera ez du kontuan hartzen, Landa eta Itsas Garapeneko Zuzendaritzaren kasuan izan ezik.

- Bestalde, harrigarria da 3.3.2 ekintzak (landa-eremuan adinekoen arretari lotutako enpleguaren sorrera babestea, zahartze-arazoak bereziki landa-inguruneari eragiten baitio, landagunearekiko auzo batzuk isolatuta daudelako) enplegu-adierazlerik ez izatea.

Ildo honetan enplegu berria sortzeko eta egungo enplegua hobetzeak protagonismo garrantzitsua izan beharko luke.

## **4. jarduketa-eremua. Enplegu eta prestakuntza erresilientea eta inklusiboa**

### **4.2. ildo estrategikoa. Landunak trebatzeko eta lanbide-gaitasunak egokitzeko programak (80. or.)**

- Jarduketa-eremuan ekintza honen **kokapena ikuskatzea** iradoki dugu:

*A.4.2.6 Prestakuntza garraioaren sektorean: Enplegurako prestakuntza- eta trebakuntza-zerbitzuak eta ezagutzaren hedapen-zerbitzuak ematen dituzten erakundeentzat eta agintaritzentzat laguntzak.*

Berariaz sektore bat aipatuz gero, uler daiteke beste sektore batzuetan ez dela prestakuntzarik izango.

- Bestalde, gure ustez, prestakuntza-programak sektoreen berezkoak izan arren, Enplegu Sailaren ardurapean utzi beharko lirake. Gobernuko arlokako sailek prestakuntza-gaitasunen eta -beharren diagnostikoa egiten lagun dezakete; are gehiago, hala egin behar dute. Hala ere, enplegurako prestakuntza bateratua izan behar da eta sail arduradunak koordinatu behar du.

## **5. jarduketa-eremua. Enplegurako Euskadiko prestakuntza-eredua (83. or.)**

Jarduketa-eremu honek 2030erako Enpleguaren Euskal Estrategiako 2.3 funtsari erantzuten dio: *“Ikaskuntza etengabea oinarrizko erantzun estrategiko gisa agertoki aldakor bizkorrari erantzuteko, egokitzapen-gaitasun handia ezinbestekoa baita”*.

- Lehenengoz, berriz aipatzen dugu prestakuntzaren gaineko gure gogoeta, garrantzi estrategikoa ez ukatu arren.

- Bigarrenez, jarduketa-eremu honetan hurrengo ekintza hau **sartzea** proposatzen dugu:

✓ *Enpleguan egiazko eragina duen prestakuntza-eredua garatzea.*

### **5.2. ildo estrategikoa. Prestakuntza-enplegu planen diseinuan sakontzea (85. or.)**

- Gure iritiz, **4tik 6ra bitarteko ekintzak** 9.2 eremuan (gazteentzako enplegua) ondo kokatzen dira, baina, itxuraz, hemen, enplegurako prestakuntza-ereduaren ildoan, sartzea bortxatuta dago.
- Bestalde, unibertsitateko ikasleak eta enplegurako prestakuntzatik datozenak **laneratzeko orduan** jarraipen-azterketak ez dira aipatzen.

## 6. jarduketa-eremua. LANBIDE hobetzen (86. or.)

### 6.1. ildo estrategikoa. Esku hartzeko, arretarako eta zerbitzuetarako eredu berria ezartzea (87. or.)

Iradoki da hurrengo ekintza hau sartzea:

- ✓ *Enpleguko sistema publikoa indartzea eta langile-kopuru egokia zehaztea, beraz, giza baliabide propioak gehitzea.*

### 6.2. ildo estrategikoa. Enpresentzako zerbitzuen zorroa gehitzea (88. or.)

- Enpresentzako zerbitzuen zorroa gehitzearen helburua bi ekintzetara mugatzen da, eta argi eta garbi urria da.
- Horrez gain, prozesuaren adierazleak sartu beharko lirateke: kontsultatutako enpresa-kopurua, bisitatuak, lortutako eskaintzak, bitartekaritza-ehunekoa, etab.

## 9. jarduketa-eremua. Lan-merkatuan aukera-berdintasuna (93. or.)

Berriz azpimarratu nahi dugu gure ohartarazpena. Zeharkako jarduketa-eremu honetan aipatzen diren ildo estrategikoetan ez dago adierazlerik, ez eta arduradunik ere, beraz, gure buruari galdetzen diogu nola jarraituko diren helburuak.

Hala, gomendatzen dugu lan-merkatuan aukera-berdintasunari buruzko jarduketa-eremu guztia ikuskatzea.

### 9.1. ildo estrategikoa. Lan-merkatuan genero-berdintasuna (94. or.)

Iradoki dugu honako ekintza hauek gehitzea:

- ✓ *Ordainsarien erregistroak eta ordainsarien auditoretzak jarraitzea.*
- ✓ *Berdintasun-planen nahitaezkotasuna jarraitzea.*
- ✓ *Prestakuntza gutxiko funtsezko enpleguak (asko eta asko emakumeen esku) onartu eta baloratzeko ekintzak.*

### 9.2. ildo estrategikoa. Gazteentzako enplegua (95. or.)

Iradoki dugu honako ekintza hauek gehitzea:

- ✓ *Lanekoak ez diren formulen aldean laneratzeko formulen aldeko apustua.*
- ✓ *Laneratzeko bestelako formulak (administrazio publikoek eta pribatuek diruz laguntzen dituzten mota guztietako bekak) jarraitzea (gazteentzako zeharkako ekintza).*

### 9.3. ildo estrategikoa. 45 urtetik gorakoentzako enplegua (96. or.)

Iradoki dugu honako ekintza hauek gehitzea:

- ✓ *45 urtetik gorakoak kontratatuzko pizgarrien irizpideak ikuskatzea.*
- ✓ *Erretiratze-adinera arte gero eta egokiagoa den trantsizioa errazteko neurriak.*
- ✓ *Errelebo-kontratua indartzea.*

## 10. PLANA JARRAITU ETA EBALUATZEA

Gure ustez, edozein planetan atal hau da garrantzitsuena, helburuak betetzeko orduan sinesgarritasuna ematen baitio.

Ilido horri eutsiz, gogoetetan hainbatetan azaldutakoa errepikatzen dugu, hots, Enplegu Plan honek jarraipen- eta ebaluazio-adierazleak ez ditu behar bezala lantzen, eta alderdi hori ahulezia bat da.

## V.- ONDORIOA

---

Euskadiko EGABren iritziz egokia da *Enplegu Plan Estrategikoa 2021-2024* izapidetzea, kontsulta-organo honek egin dituen gogoetekin.

Bilbon, 2022ko otsailaren 15a

O.E. Presidentea

Emilia M. Málaga Pérez

Idazkari nagusia

Olatz Jaureguizar Ugarte