

14

Azterlan eta txostenen Bilduma

EAEko gazteriaren
enplegagarritasuna
eta lan-merkatuan
sartzea Europako
eskualdeen arteko
ikuspegi
konparatuaren
arabera



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

“EAEko gazteriaren enplegagarritasuna eta lan-merkatuan sartzea Europako eskualdeen arteko ikuspegi konparatuaren arabera”

EEGABko Osoko Bilkurak 2018ko otsailaren 16an onetsita

2018ko urtarrilaren 15ean Norberaren Ekimeneko Ikerketaren Batzordeak onetsita

EEGABko arduraduna: Leire Ozerin

1. KAPITULUA: HITZAURREA.....	11
1.1 AZTERLANAREN PLANTEAMENDU OROKORRA	13
1.2 EDUKIA ETA METODOLOGIA	13
2. KAPITULUA: EAE-KO GAZTERIAK DEMOGRAFIAREN, HEZKUNTZAREN ETA LAN-MERKATUAREN ALDETIK DUEN EGOERA.....	15
2.1 EAE-KO BILAKAERA ETA AURREIKUSPEN DEMOGRAFIKOAK: LAN EGITEKO ADINEAN DIREN PERTSONAK	17
2.1.1. Aurkezpena eta funtsezko datuak	17
2.1.2. Bilakaera demografikoa: Biztanleria zahartzea	17
2.1.3. Biztanleria EAEn: bilakaera berria eta adin-taldeak.....	18
2.1.4. Lan egiteko adinean diren euskal gazteen bilakaera berria eta eraketa.....	19
2.1.5. Biztanleriaren eta lan egiteko adinean den biztanleriaren aurreikuspena	20
2.2. EAE-KO GAZTERIAK HEZKUNTZA ETA TREBAKUNTZA ARAUTUARI DAGOKIONEZ	22
2.2.1. Aurkezpena eta funtsezko datuak	22
2.2.2. Gazteen okupazio nagusia: trebakuntza	23
2.2.3. Euskal gazteriaren eta biztanleriaren trebakuntza	24
2.2.4. Gazte ikasleak eta lorturiko titulazioa	25
2.2.5. Trebakuntzaren inguruko beste adierazle batzuk	34
2.3. ENPLEGURAKO LANBIDE HEZIKETAREN SISTEMA GAZTEEN IKUSPEGITIK	37
2.3.1. Aurkezpena eta funtsezko datuak	37
2.3.2. Eskari trebakuntza: trebakuntza enpresetan	39
2.3.3. Eskaintza trebakuntza: landunentzako trebakuntza (lehentasunez)	42
2.3.4. Eskaintza trebakuntza: langabeentzako trebakuntza (lehentasunez)	44
2.4. LANEKO JARDUERARAKO TRANTSIZIOA: PRAKTIKEN ETA BEKEN PROGRAMAK	45
2.4.1. Aurkezpena eta funtsezko emaitzak.....	45
2.5. GAZTEEN LANEKO JARDUERAREKIKO ERLAZIOA	49
2.5.1. Aurkezpena eta funtsezko datuak	49
2.5.2. Gazteak laneko jarduerari dagokionez	51
2.5.3. Gazteak lan-merkatuan	58
2.6. GAZTEEN LANERATZEA ETA LANEKO IBILBIDEA ETA ESPERIENTZIA	65
2.6.1. Aurkezpena eta funtsezko datuak	65
2.6.2. Lan-merkatuan sartzea.....	66
2.6.3. Euskal gazteen laneko esperientzia eta ibilbidea.....	72
2.6.4. Gazteen lan-baldintzak	74
3. KAPITULUA: ENPLEGUAREN ETORKIZUNEN EZAUGARRIAK.....	79
3.1. ENPLEGUAREN ETORKIZUNEN EZAUGARRIA 4.0 INGURUNEAN	81
3.1.1. Hitzaurrea: 4.0 ingurunea	81
3.1.2. 4.0 testuinguruan enplegurako aukera sortzen dituzten jarduerak eta okupazioak.....	83
3.1.3. 4.0 iraultzak enpleguan izango dituen ondorio kualitatiboak	97

3.1.4. Industria 4.0 garatzen laguntzeko politikak	112
3.2. ERKAKETA KUALITATIBOA: FOCUS GROUP.....	119
3.2.1. Hitzaurrea	119
3.2.2. 1. Focus group – enpresa-erakundeak	120
3.2.3. 2. Focus Group – sindikatuak.....	125
3.2.4. 3. Focus Group – gazteen elkarteak	128
3.2.5. Focus Groupen ondorioak	131
4. KAPITULUA: EAE-REN ETA EUROPAKO ERREFERENTZIAKO HIRU ESKUALDEREN ARTEKO AZTERKETA KONPARATUA: BAVARIA (ALEMANIA), FLANDRIA (BELGIKA) ETA ESKOZIA (ERRESUMA BATUA).....	135
4.1. HITZAURREA	137
4.2. GAZTEEN ENPLEGAGARRITASUNRAEN ALDEKO EUROPAKO MARKOA	138
4.2.1. Europar Batasunak gazteen enplegagarritasunaren alde duen politika	138
4.2.2. Europar Batasunak enpleguaren arloan garaturiko ekintzak eta programak.....	140
4.3. EAE-KO ETA EUROPAKO ERREFERENTZIAKO HIRU ESKUALDEEN EGOEREN ARTEKO ERKAKETA	143
4.3.1. Bavaria, Flandria eta Eskozia eskualdeei buruzko hurbilketa laburra	143
4.3.2. Eskualdeen arteko konparaketa adinaren ikuspegitik: gazteei buruzko eskualde- adierazle nagusiak.....	145
4.4. GAZTEEN ENPLEGUA SUSTATZEKO ERREFERENTZIAKO ESKUALDEETAN DAUDEN POLITIKA ETA ESTRATEGIA NAGUSIAK.....	157
4.4.1. Hitzaurrea	157
4.4.2. Bavarian garaturiko politika eta estrategia nagusiak.....	157
4.4.3. Flandrian garaturiko politika eta estrategia nagusiak.....	159
4.4.4. Eskozian garaturiko politika eta estrategia nagusiak	161
4.5. GAZTEEN ENPLEGAGARRITASUNA ETA LANERATZEA SUSTATZEKO LAGUNTZA- PROGRAMA NAGUSIAK EUROPAKO ERREFERENTZIAKO ESKUALDEETAN	165
4.5.1. Hitzaurrea	165
4.5.2. Bavarian dauden laguntza-programa nagusiak	166
4.5.3. Flandrian dauden laguntza-programa nagusiak.....	170
4.5.4. Eskoziako laguntza-programa nagusiak	173
4.5.5. Europako beste eremu geografiko batzuetan ikusitako intereseko jardun onak	178
4.6. EAE-REKIKO KONPARAKETA: ZENBAIT ONDORIO	180
4.6.1. EAEko gazteen enplegagarritasuna sustengatzeko politikari buruzko hurbilketa laburra.....	180
4.6.2. Europako hiru eskualdeetako gazteen enplegagarritasuna sustengatzeko laguntza esperientzien eta laneko errealitatearen gaineko bereizgarri nagusiak, EAErako baliagarriak direnak	188
5. KAPITULUA. LABURPENA ETA GOGOETAK.....	195
5.1. LABURPENA	197

5.1.1. EAEko gazteriak demografiaren, hezkuntzaren eta lan-merkatuaren aldetik duen egoera.....	197
5.1.2. Enpleguaren geroko ezaugarriak	202
5.1.3. EAE-REN ETA EUROPAKO ERREFERENTZIAKO ESKUALDEEN ARTEKO AZTERKETA KONPARATUA.....	209
5.2. ONDORIOAK, GOGOETAK ETA GOMENDIOAK	213
1. eranskina: LANERATZE-ADIERAZLEAK, UNIBERTSITATEKO TITIULAZIOAREN ARABERA	225
2. eranskina: AZTERTURIKO BEKEN PROGRAMEN FITXA.....	231
3. eranskina: ESTATUKO ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOA, TREBAKUNTZAKO ETA PRAKTIKETAKO ALDI BATERAKO KONTRATUAK 35 URTETIK BEHERAKOENTZAT	271
4. eranskina: FOCUS GROUP-ETAKO PARTAIDEAK	275

TAULEN AURKBIDEA

2.1. taula:	Batez bestekoa Autonomia Erkidegoetan. 2010-2016ko bilakaera.....	18
2.2. taula:	Biztanleria adin-taldean arabera. EAE, 2010-2016.....	19
2.3. taula:	Gazteen eraketa eta bilakaera. EAE, 2010-2016.....	20
2.4. taula:	EAErako biztanleriaren gaineko aurreikuspena eta adin-taldeak. 2016-2031.....	20
2.5. taula:	Gazteen eraketa eta bilakaera. EAE, 2016-2031.....	21
2.6. taula:	Gazteak, ikasketan duten egoeraren arabera, eta adin-taldeak. 2015.....	24
2.7. taula:	Ikasleak ez diren biztanleak eta lorturiko ikasketa maila. 2010 eta 2015.....	25
2.8. taula:	Gazteriaren banaketa (adin-taldea) lorturiko ikasketa mailaren arabera. 2015.....	25
2.9. taula:	Lanbide heziketako matrikulazioa (gradu ertainekoa eta goi-graduak) eta unibertsitateko ikasketak. EAE, bosturtekoen batez bestekoak.....	26
2.10. taula:	LHko tituludunen bilakaera eta banaketa bertikala lanbide-arloaren arabera. Orotara EAE.....	28
2.11. taula:	Lanbide heziketa dualaren bilakaera txandakdako erregimenean. Orotara eta ikastetxe motalaren arabera.....	29
2.12. taula:	Euskal unibertsitateetan lehen eta bigarren zikloko eta graduak ikasketak bukatu dituzten pertsonak eta jakintza-arloa.....	29
2.13. taula:	Euskal unibertsitateetan lehen eta bigarren zikloko eta graduak ikasketak bukatu dituzten pertsonak eta jakintza-arloa. Batez bestekoa, bosturteko taldeak.....	29
2.14. taula:	Lehen eta bigarren zikloko eta graduak ikasketak bukatu dituzten emakumeen partaidetza euskal unibertsitateetan eta jakintza-arloa. Batez bestekoa, bosturteko taldeak.....	30
2.15. taula:	Masterrak euskal unibertsitateetan bukatu dituzten pertsonak eta emakumen partaidetza (%).....	30
2.16. taula:	Graduko ikasketak bukatu dituzten pertsonak (2013/14-2014/15eko batez bestekoa), titulazioaren arabera.....	31
2.17. taula:	Euskal unibertsitateetatik egresaturiko pertsonen beste ezaugarri batzuk.....	32
2.18. taula:	UPV/EHUko ikasleek borondatezko praktikak egitea.....	33
2.19. taula:	Eskolako uzte goiztiarraren tasa (18 - 24 urtekoak). 28ko EB, erreferentziako herrialde nagusiak eta EAE.....	34
2.20. taula:	Ikasketa tertziarioen tasa (30-34 urtekoak). 28ko EB, erreferentziako herrialde nagusiak eta EAE.....	34
2.21. taula:	Eskolatze-tasa beteriko adin-taldeen eta mailaren arabera. EAE. 2014-2015.....	35
2.22. taula:	Graduazio-tasa gordina, guztizkoa eta generoaren arabera. EAE. 2012-2013.....	36
2.23. taula:	2006-2015eko PISAren emaitzen alderaketa. Autonomia Erkidegoak eta ELGA.....	36
2.24. taula:	Lehen hamabost herrialdeen rankinga. 2015eko PISAren emaitzak.....	37
2.25. taula:	Programaturiko hobaridun trebakuntzako partaideak enpresetan, adinaren arabera. EAE, 2010-2015.....	39
2.26. taula:	Hobaridun trebakuntzako partaideen banaketa sexuaren arabera. EAE, 2010-2015.....	40
2.27. taula:	Enpresek programaturiko hobaridun trebakuntza. Jasotako trebakuntza orduak, langileen adinaren arabera. EAE, 2010-2015.....	40
2.28. taula:	Enpresek programaturiko trebakuntza ekintza estrategikoak. Partaideak adinaren arabera eta emandako orduen batez bestekoa. EAE, 2011-2015.....	41
2.29. taula:	EAEn profesionaltasun-ziurtagiria lortu duten pertsonak, adin-taldean arabera.....	43
2.30. taula:	Profesionaltasun-ziurtagiria lortu duten biztanleak, lanbide-arloaren arabera.....	43
2.31. taula:	Eskaintza irekiko enplegurako trebakuntza. Egiaztaturiko ikastetxeek eskainitako ikastaroetako partaideak, adinaren arabera. EAE, 2011-2015.....	44
2.32. taula:	Langabeen trebakuntzako partaideak, adinaren arabera. EAE, 2015-2016.....	44

2.33. taula:	Langabeen trebakuntzan parte hartu duten 35 urtetik beherakoak, lanbide-arloen arabera. 2016	45
2.34. taula:	Azterturiko programen ezaugarri eta beharkizun nagusiak	48
2.35. taula:	Landunak adin eta generoaren arabera. EAE (milakoak)	52
2.36. taula:	Langabetuak adin-taldearen eta generoaren arabera. EAE (milakoak)	53
2.37. taula:	Langabezia-tasa adin-taldearen eta generoaren arabera. EAE	53
2.38. taula:	Landunak ikasketa mailaren eta adinaren arabera. EAE	55
2.39. taula:	Langabetuak ikasketa mailaren eta adinaren arabera. EAE	55
2.40. taula:	Landunak lanbide-kategoriaren eta adinaren arabera. EAE (milakoak)	55
2.41. taula:	Landunak jarduera-sektorearen eta adinaren arabera. EAE	57
2.42. taula:	Biztanle afiliatuak adin-talde handien arabera (urteko batez bestekoa, milakoak). EAE	58
2.43. taula:	Gazte afiliatuak sexuaren eta adin-taldearen arabera (milakoak). Guztira EAE	59
2.44. taula:	Guztizko biztanleriaren eta gazte afiliatuen banaketa, erregimenen arabera (%). EAE, 2010 eta 2015	60
2.45. taula:	30 urtetik beherako gazteen kontratazioa, kontratu motaren arabera. EAE, 2010-2016	60
2.46. taula:	Gazteen eta adin-taldearen kontratuak, kontratu motaren arabera. 2016	61
2.47. taula:	30 urtetik beherakoek izenpeturiko kontratuak, sexuaren eta ikasketa mailaren arabera. 2016	62
2.48. taula:	30 urtetik beherakoek izenpeturiko kontratuak, sexuaren eta ikasketa mailaren arabera. 2010-2016	62
2.49. taula:	Erregistraturiko langabezia, adin-taldearen arabera. EAE, 2010-2016	63
2.50. taula:	Gazteen langabezia erregistratua, sexuaren eta adinaren arabera. EAE, 2010-2016	64
2.51. taula:	Langabezian dauden pertsonak, 25 urte baino gutxiagokoak eta gehiagokoak, eta langabezian emandako denboraren arabera. EAE, 2010-2016	64
2.52. taula:	Unibertsitateko promozioen laneratze-adierazleak. Euskal unibertsitateen multzoa	66
2.53. taula:	Biztanle egresatuen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasak, sexuaren arabera. Euskal unibertsitateen multzoa	67
2.54. taula:	Lehen lana eskuratzeko bideak. Euskal unibertsitateen multzoa	68
2.55. taula:	Enplegu jaso eta ikasketekin loturikoa* (%). Euskal unibertsitateen multzoa	68
2.56. taula:	Gazte landunen lantokiak, sexuaren, adinaren edo ikasketa mailaren arabera (%). 2015	73
2.57. taula:	Lanaldi partzian lan egiteko arrazoiak. 2011-2015	75
2.58. taula:	Lanaldi partzialeko enpleguaren ehunekoa, titulazioaren eta sexuaren arabera.	76
2.59. taula:	Lanaldi partziala duten 16-29 urteko gazte landunak, sexuaren arabera (%). EAE eta EBko herrialdeak. 2015	76
2.60. taula:	Pertsonen batez besteko soldata. Guztizkoa, sexua eta adin-taldeak	77
2.61. taula:	Pertsonen soldaten bilakaera, adin-taldearen eta sexuaren arabera EAEn, 2008-2014.	78
2.62. taula:	Lanaldi osoa duten landunen hileko soldata garbia 14 pagatan (eurotan), titulazioaren eta sexuaren arabera.	78
3.1. taula:	Iraultza industrialak	81
3.2. taula:	Landunen bilakaera jarduera-sektore handien arabera EAEn, 2000-2016	84
3.3. taula:	Landunen bilakaera jarduera-azpisektoreen arabera EAEn, 2000-2016	85
3.4. taula:	Okuazioen portzentajeko pisuen bilakaera EAEn. 2009 eta 2015.	88
3.5. taula:	Jarduera azpisektoreak hurrengo hamarkadan hazteko duten ahalmenaren arabera European	90

3.6. taula:	Enpleguaren sektoreen arabera bilakaeraren zenbatespena EAEn. 2015-2025 aldia.....	94
3.7. taula:	Konputerizazioarako probabilitate handiena duten 25 lanak.....	98
3.8. taula:	konputerizazioarako probabilitate txikiena duten 25 lanak.....	98
3.9. taula:	Automatizazioarako ahalmena ELGAko herrialdeen arabera	100
3.10. taula:	Informazioaren eta komunikazioaren teknologiak sartzeak eskatzen dituen eskumenen eta gaitasunen aldaketaren faktoreak eta joerak.....	104
3.11. taula:	4.0. ingurunearen ondoriozko erronkak eta lanbide gaitasunean dituzten eskakizunak.....	106
3.12. taula:	Lan egiteko moduaren aldaketaren faktoreak eta joerak, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak sartzearekin lotuak.....	108
3.13. taula:	Europako Etorkezunari buruzko Liburu Zuria.....	113
3.14. taula:	Europako Batzordeak Berrikuntza Digitaleko Zentroen Europaz Gaindiko sarea eratzeke gaizaturiko ekimenak	115
3.15. taula:	EBko estatu kideek 2017an indarrean dagoen 4.0 ingurunean gaizaturiko ekimenak ...	116
3.16. taula:	Industrie 4.0 – Jarduteko eremuak	117
3.17. taula:	Focus Group-etan eztabaidatzeko galdera nagusiak.....	119
4.1. taula:	Europa 2020, EAEn adierazle garrantzitsuak EBko estatu kideen eta 28ko EBren batez bestekoaren aldea	139
4.2. taula:	Bavariako, Flandriako eta Eskoziako eskualdeko adierazle nagusiak eta EAEnko konparaketa (azken urteko datua)	143
4.3. taula:	Gazteen guztizko biztanleria (15-34 urtekoak), 2002-2016 (milaka pertsona) erreferentziako eskualdeetan eta EAEn	146
4.4. taula:	30-34 urteko gazteak generoaren eta lorturiko ikasketa mailaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2016 (%).....	149
4.5. taula:	Eskola uzte goiztiarraren tasa (18-24 urtekoak) generoaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn 2002-2016.....	149
4.6. taula:	Jarduera-tasak (15-24 urtekoak eta 25-34 urtekoak) generoaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2010-2016	150
4.7. taula:	Ez ikasi ez lan egiten ez duten gazteen portzentajea (15-24 urtekoak) generoaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2010-2016	151
4.8. taula:	15-24 urteko gazteen enplegu- eta langabezia-tasak, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2010-2016 (%).....	152
4.9. taula:	Gazteek lan egindako batez besteko ordu kopurua (15-24), guztizkoa eta generoaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2002-2016	154
4.10. taula:	Gazte langileekin loturiko lan-baldintzak (35 urtetik beherakoak), Europako herrialdeetan, 2015.....	154
4.11. taula:	Gazteekin loturiko lan-baldintzak (18-24 urtekoak eta 25-34 urtekoak) Europako herrialdeetan, 2012.....	156
4.12. taula:	Eskoziako Gazteelan Laneko Indarra Garatzeko Batzordeak aztertutako gai nagusiak.....	163
4.13. taula:	Gazteen Enplegurako Eskoziako Estrategiaren jarduketa-ildo nagusiak	164
4.14. taula:	Lehentasunezko jarduketa-ildoak EAEnko “Gazteleen enpleguaren sustapena” eremu operatiboan	182
4.15. taula:	EAEnko “2017-2020ko Enplegu Plan Estrategiko”-ko 3. programa operatiboarekin (“Gazteen Enpleguaren Sustapena”) loturiko pizgarriko eta laguntzarako jarduketa-ardatzak eta neurriak.....	184
4.16. taula:	Hezkuntza eta Enpleguen arloko helburu estrategikoak. EAEnko 2014-16 Gazte Plana.....	186
4.17. taula:	Gazteen enplegarritasuna bultzatzeko programa eta jardura publiko nagusiak, EAEn eskuragarri daudenak.....	187

4.18. taula:	Bavariako esperientziaren berezitasunak	190
4.19. taula:	Flandriako esperientziaren berezitasunak	191
4.20. taula:	Eskoziako esperientziaren berezitasunak.....	192

GRAFIKOEN AURKIBIDEA

2.1. grafikoa:	Batez besteko adinaren bilakaera EAEn eta Espainian. 2000-2016	17
2.2. grafikoa:	Biztanleriaren egitura, adin-taldeen arabera (biztanleria ossoaren %). EAE, 2010 eta 2016	19
2.3. grafikoa:	EAEko biztanleriaren egitura, adin-taldeen arabera. 2016 eta 2031	20
2.4. grafikoa:	EAEko gazteen egitura, adin-taldeen arabera (%). 2016-2020-2031	21
2.5. grafikoa:	16-29 urteko gazteen okupazio nagusia (%)	23
2.6. grafikoa:	Eginkizun nagusia ikastea duten 16-29 urteko gazteen portzentajea, adinaren arabera. EAE, 2015	23
2.7. grafikoa:	Ikasleak, euskal gazteriaren adin-taldearen arabera (%)	24
2.8. grafikoa:	Ikasleak ez diren biztanleek lorturiko ikasketa maila, adin-taldeen arabera (%). 2015	24
2.9. grafikoa:	Gradu ertaineko eta goi-gradu eta unibertsitateko ikasketetako matrikulazioaren bilakaera. EAE	26
2.10. grafikoa:	Emakumeek lanbide heziketako (gradu ertaina eta goi-gradua) eta unibertsitateko ikasketetako matrikulazioan duten presentzia, bosturteko batez bestekoak	27
2.11. grafikoa:	Borondatezko praktiken eta praktika kurrikularren bolumenaren bilakaera. UPV/EHU, 2007-2015	33
2.12. grafikoa:	Eskolatze-tasa, beteriko adin-taldeen arabera. EAE	35
2.13. grafikoa:	Gazteek hobaridun trebakuntzako partaide guztietan duten portzentajea, sexuaren arabera. EAE, 2010-2015	39
2.14. grafikoa:	Gazte partaideen portzentajea trebakuntzako ekintza estrategikoetako guztizko partaideen kopuruaren gainean, sexuaren arabera. EAE, 2011-2015	41
2.15. grafikoa:	Jarduera-tasa. 16 urtekoak eta gehiagokoak eta 25 urtetik beherakoak eta gehiagokoak (%). EAE	51
2.16. grafikoa:	Enplegu-tasa. 16 urteko eta gehiagokoak eta 25 urtetik beherakoak eta gehiagokoak (%). EAE	51
2.17. grafikoa:	Langabezia-tasa. Guztizko biztanleria, 25 urtetik beherakoak eta 25 urte eta gehiagokoak (%). EAE	54
2.18. grafikoa:	Gazteen langabezia-tasa (25 urtetik beherakoak) adin-taldeen arabera (%). EAE	54
2.19. grafikoa:	Landunak eta gazte landunak lanbide-kategoriaren arabera (%). EAE	56
2.20. grafikoa:	Landunak eta gazte landunak jarduera-sektorearen arabera (%). EAE	57
2.21. grafikoa:	Gazteak afiliaturiko guztizko biztanleriaren gainean, sexuaren arabera (%)	59
2.22. grafikoa:	Afiliaturiko biztanleen urte arteko aldakuntza (%). Guztizko biztanleria eta gazteak, sexuaren arabera	59
2.23. grafikoa:	Gazteen kontratuak (30 urtetik beherakoak) kontratu guztien gainean, kontratu motaren arabera (%)	61
2.24. grafikoa:	EAEn erregistraturiko langabezia (guztizkoa eta gazteena). Urte arteko aldakuntza-tasa (%)	63
2.25. grafikoa:	Gazteen langabezia erregistratua (25 urtetik beherakoak), langabezian emandako denboraren arabera. 2010 eta 2016	64
2.26. grafikoa:	Jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasa jakintza-arloaren arabera. Euskal unibertsitateak, 2012ko promozioa	67
2.27. grafikoa:	Jasotako enplegua jakintza-arloaren eta sexuaren arabera. Euskal unibertsitateen multzoa, 2012ko promozioa	68
2.28. grafikoa:	Ikasketekin nahiko edo oso lotuta dagoen enplegua, jakintza-arloaren eta sexuaren arabera. Euskal unibertsitateen multzoa, 2012ko promozioa	69
2.29. grafikoa:	Lanbide heziketako titulazioa duten biztanleen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasa. 2009-2015	69

2.30. grafikoa:	Lanbide heziketako titulazioa dutenen langabezia-tasa; lanbide-adarrak. 2009-2015eko batez bestekoa	70
2.31. grafikoa:	Lanbide-adarrek eskuraturiko trebakuntzarekin loturiko langabezia-tasa. Laneko esperientzia duten landunak. 2009-2015eko batez bestekoa	70
2.32. grafikoa:	LHko ikasketak amaitzen direnetik lehen lana lortu arteko denbora-tartea. Laneko esperientzia duten landunak, gutzira	71
2.33. grafikoa:	16-34 urtekoen laneko esperientzia, beteriko adinaren arabera (%). 2015.....	72
2.34. grafikoa:	Laneko esperientzia duten 16-29 urteko gazteak (%). 2004-2015.....	72
2.35. grafikoa:	Lehen lana eskuratzeko unea; 16-29 urtekoena, laneko esperientzia duten gazteekin (%)	72
2.36. grafikoa:	Gazteek atzerrian lorturiko laneko esperientzia, adinaren eta bukatutako ikasketen arabera (%)	72
2.37. grafikoa:	16-29 urteko gazte landunen laneko antzintasuna (%).	73
2.38. grafikoa:	16-29 urteko gazte landunak, kontratu motaren arabera (%). EAE.....	74
2.39. grafikoa:	Aldi baterako kontratua duten 16-29 urteko gazte landunak (%). Europarekiko konparazioa, 2015.....	74
2.40. grafikoa:	16-29 urteko gazte landunak, lanaldi motaren eta sexuaren arabera (%), 2000-2015.....	75
2.41. grafikoa:	Hileko soldata garbia 14 pagatan (unibertsitateko titulua duten pertsonak). Jakintza-arloa eta lanaldia. Euskal unibertsitateen multzoa, 2012ko promozioa.....	78
3.1. grafikoa:	Biztanle landunen bilakaera, jarduera sektoreen arabera EAEn.....	83
3.2. grafikoa:	BEGaren eraketaren bilakaera jarduera-sektoreen arabera (%) EAEn.....	84
3.3. grafikoa:	Zerbitzuen sektoreko Gizarte Segurantzako biztanle afiliatuen bilakaera, EAEn 2009-2016	86
3.4. grafikoa:	Manufakturako industria-sektoreko Gizarte Segurantzako biztanle afiliatuen bilakaera, 2009-2016.....	87
3.5. grafikoa:	Okupazioen bilakaera 2009-2015 aldian. Aldakuntza-tasak (%).....	88
3.6. grafikoa:	Enpleguaren joerak sektoreen arabera. 28ko EB+, 2005-2015-2025	89
3.7. grafikoa:	Enpleguaren joerak sektoreen arabera. Espainia 2005-2015-2025	91
3.8. grafikoa:	Egitura okupazionala sektoreen arabera. 28ko EB+, 200 eta 2025	92
3.9. grafikoa:	Enpleguaren joerak okupazioen arabera. Espainia 2005-2015-2025	93
3.10. grafikoa:	2015-2015 aldian EAEko enpleguan igoera izango duten zerbitzuen sektoreko jarduera-adarren rankinga	94
3.11. grafikoa:	Enpleguaren bilakaera EAEko industria-adarretan 2015-25 aldian. Aldakuntza-tasak (%).....	95
3.12. grafikoa:	Enpleguaren bilakaera okupazioen arabera EAEn 2015-25 aldian. Aldakuntza-tasak (%).....	96
3.13. grafikoa:	Manufaktura-industriako okupazioen bilakaera. EAE 2015-25	96
3.14. grafikoa:	Automatizazioko ahalmen teknikoa sektoreen arabera.....	102
3.15. grafikoa:	Biztanle landunen bilakaera sektoreen eta bukatutako ikasketen mailaren arabera EAEn, 2000-2013	103
3.16. grafikoa:	Biztanle landunen pretakuntza mailen bilakaeraren gaineko berrikuspenak, okupazioen arabera. 28ko EB+, 2015-2025	104
3.17. grafikoa:	Ekonomiaren digitalizazioa: gizarte arrisku nagusiak.....	110
4.1. grafikoa:	Gazteen bilakaera 2002-2016, (edo 2002=100) erreferentziako eskualdeetan eta EAEn	147
4.2. grafikoa:	30-34 urtekoak lorturiko ikasketen mailaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2016 (%).....	148
4.3. grafikoa:	Enplegu-tasa eta gazteen langabezia-tasa (15-24 urtekoak) generoaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn. 2016 (%).....	152

4.4. grafikoa:	15-24 urteko biztanle landunak ikasketa mailaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2016 (%).....	153
4.5. grafikoa:	Beren burua enplegatu duten gazteen portzentajea (15-24 urtekoak) gazte landun guztiekiko, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2011-2016.....	155
4.6. grafikoa:	EAEko eta Europako herrialdeetako gazteen emantzipazioko batez besteko adina	156

1. KAPITULUA: HITZAURREA

1.1 AZTERLANAREN PLANTEAMENDU OROKORRA

Gazteen enplegarritasuna eta laneratzea beti da garrantzitsua, zeren eta horiek egoki abiaraztea etorkizunerako bermea baita edozein gizarterentzat eta garapen ekonomiko egokiarentzat. Horrez gain, egungo euskal gizarteak eta Europakoak arazo gehiagori ere aurre egin behar diete.

Hala, krisi ekonomikoak eta finantzarioak ageriago eta gordinago jarri du europar gazteek zailtasun handiagoak dituztela lan-merkatuan sartzeko, gazteen langabezia-tasa altuegiak sortu dira, batik bat Europako hegoaldeko herrialdeetan, eta haien lan-baldintzek ere okerrera egin dute. Gazteen langabezia-tasak, oro har, gainerako adin-taldeenak baino handiagoak izan ohi dira, herrialdeen arabera, eta batzuetan bi aldiz handiagoa edo gehiago. Hala ere, krisiaren eraginez maila ikaragarria handiak gertatu dira.

Krisi ekonomikoa alde batera utzita, gazteen langabezia-tasa handiagoaren kausa nagusizat betidanik jo izan diren elementuak elkarrekin lotuta dauden hiru eremutako hainbat faktore sartzen dira: hezkuntza-trebakuntza, herrialdearen egitura ekonomikoa, lan-merkatua, betiere dimentsio pertsonaletik, sozialetik, pertsonaletik eta abiagune estrukturaletik hartuta. Kontuan hartu beharrekoak dira enpleguaren inguruabarrak eta ingurunea, hala gertatzen direnean betiere, eta lehenbiziko urteetan nolako bilakaera duten.

Horrez gain, informazioaren eta komunikazioaren teknologien, laneko prozesuen digitalizazioaren, ekoizpenaren robotizazioaren eta abarren arloko aldaketa bizkorak, hain zuzen ere 4.0 ingurunearen, 4.0 industriaren edo 4.0 ekonomiaren izeneko arloan, ekoizpenaren antolaketa eta ekonomikoaren eraketa sektoriala goitik behera iraultzen ari dira. Horren guztiaren ondorioz, sakon eraldatzen ari dira okupazioak eta, aldi berean, era guztietako enpresek eta erakundeek pertsonalaren aldetik dituzten beharrak ere bai; bereziki landunen trebakuntzaren eta gaitasunen aldetik. Izan ere, gero eta handiagoak eta aldakorragoak dira eskakizuna eta gaitasun mailak. Prozesu horrek nabarmen zailtzen du gazteen laneratze-prozesua, eta etengabe gehitzen ditu haien enplegarritasunerako beharkizunak.

Testuinguru horretan, azterlan honen xedea euskal gazteriaren egungo eta geroko enplegarritasuna aztertzea da, Europa mailako konparaketa eginez betiere. Xede hori izanik, lehenik eta behin demografiaren, EAEko hezkuntzaren eta lan-merkatuaren egoera aztertuko da, atzera begira nahiz aurrera begira. Era berean, EAEko enpleguaren geroko ezaugarriak bideratzen hasi dira, betiere 4.0. ingurunean duten bilakaerako ustezko joerak kontuan izanik; izan ere, ingurune horretan jardun beharko dute gazteek lanaren aldetik. Eta azkenik, EAE eta Europako erreferentziako hiru eskualdeak konparatuko dira gazteek lan-merkatuan duten egoerari eta haien enplegarritasuna sustatzeko politikiei dagokienez. Hartara, alde horretan izandako prozesu arrakastatsuak aipatuko dira.

1.2 EDUKIA ETA METODOLOGIA

Planteaturiko helburuekin bat etorriz, txosten hau bost kapitulutan dago egituratua, Hitzaurreko 1. kapitulu hau barne:

- 2. kapitulan, euskal gazteek demografiaren, hezkuntzaren eta lan-merkatuaren aldetik duten egoera landuko da, Euskadik 2000-2015 aldian demografian, hezkuntzan eta lan-merkatuan dituzten ezaugarri nagusiak aztertuz. Horrez gain, hurrengo hamarkadarako joerak aztertuko

dira, 2020/2025era artean. Honako kapitulu honen xedea da euskal gazteriaren enplegarritasunaren azterketako funtsezko galderei erantzutea: zein den taldearen tamaina adin-lerrunen arabera; trebakuntzaren eta gaitasunen aldetik zein profil dituzten eta zein den haien egoera eta zehaztasunak lan-merkatuari dagokionez. Halaber, zelako aurreikuspena egiten den horren guztiaren epe ertainerako eta epe luzerako bilakaeraz.

Aurkezturiko informazioa erakunde ofizialek eginiko estatistiketatik eskuratu da, eta horrek bermatu egiten ditu aurkezturiko informazioaren kalitatea, jarraipena, homogeneousuna eta konparagarritasuna. Oro har, honako hauen estatistika-ekoizpenari dagokio: Eustat (Estatistikako Euskal Erakundea), INE (Estatistikako Erakunde Nazionala) eta erregistro zehatzak argitaratzeko ardura duten beste erakunde publiko batzuk (Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Gaietarako Saila eta Lan eta Gizarte Seguratasuneko Ministerioa, besteak beste).

- 3. kapitulan, enpleguaren geroko ezaugarriak eta bilakaeraren joerak jorratuko dira, euskal gazteriak 4.0 ingurunean izango dituzten enplegurako aukeren bilakaera aztertuta. Lehenik eta behin, nazioarte mailan eta EAE mailan dauden aurreikuspen kuantitatiboen eta kualitatiboen laburpena emango da, zelako eraldaketa gertatzen ari den erakutsita, baita enplegua bolumenean eta ezaugarrietan islatzea aurreikusten den ere. Hartara, aurreikuspenen 4.0 ingurunean lanerako aukerako sor ditzaketen jardueri eta okupazioei erreparatuko diegu, baita eskatuko diren titulazioei, gaitasunei eta trebeziei ere. Horretarako, gai horri buruzko hainbat azterlanetako informazioa erabiltzen da, bereziki alde kuantitatibotik, Cedefop-en aurreikuspenak Europa mailan eta Lanbiderenak EAE mailan (Future Lan).

Bigarrenik, aztertutako joeren erkaketa kualitatiboaren emaitzak aztertuko dira; izan ere, erkaketa hori hiru focus group-en bidez egin da, non hauexek proposatu baitituzte partaideak, hurrenez hurren: enpresa-erakundeek (1. FG), sindikatuek (2. FG) eta IKASLANek eta HETELek, EAEn egoitza duten hiru unibertsitateetako ikasleen elkarteek eta Euskadiko Gazteriaren Kontseiluak (3. FG).

- 4. kapitulan, EAEko gazteek eta Europako erreferentziako hiru eskualdetako gazteek enplegarritasunaren eta lan-merkatuan sartzearen aldetik duten errealitatearen gaineko azterketa konparatua egiten da. Europa mailan azken urteetan gazteen enplegarritasuna sustatzeko gauzatu izan diren politikak berrikusteaz gain, enplegu politiketako ekimen arrakastatsuak identifikatu nahi dira kapitulan, gazteen laneratzea errazteko. Hartara, ekimenok aukeraturiko eskualdeetako ekimenetan dituzten bereizgarriak mugatu dira.

Hiru eskualde horiek Bavaria (Alemania), Flandria (Belgika) eta Eskozia (Erresuma Batua) izan dira. EAEk bezala, autonomia politika maila handia eta garapen ekonomikorako maila handia dituzte. Eskualdeetako gobernuko erakundeetako eta estatistiketako estatistika-iturriak eta dokumentalak oinarri hartuta egin da azterketa.

- Azkenik, 5. kapitula laburpenei eta gogoetei dagokie. Aztertutako eremu bakoitzetik ateratako informazioa da, gogoetarako informazio-oinarria izan dadin eta euskal gazteriaren enplegarritasuna hobetzeko politiketan eta ekimenetan parte hartzen duten eragileen biderapena eta gida izan dadin.

2. KAPITULUA: EAE-KO GAZTERIAK DEMOGRAFIAREN, HEZKUNTZAREN ETA LAN-MERKATUAREN ALDETIK DUEN EGOERA

2.1 EAE-KO BILAKAERA ETA AURREIKUSPEN DEMOGRAFIKOAK: LAN EGITEKO ADINEAN DIREN PERTSONAK

2.1.1. Aurkezpena eta funtsezko datuak

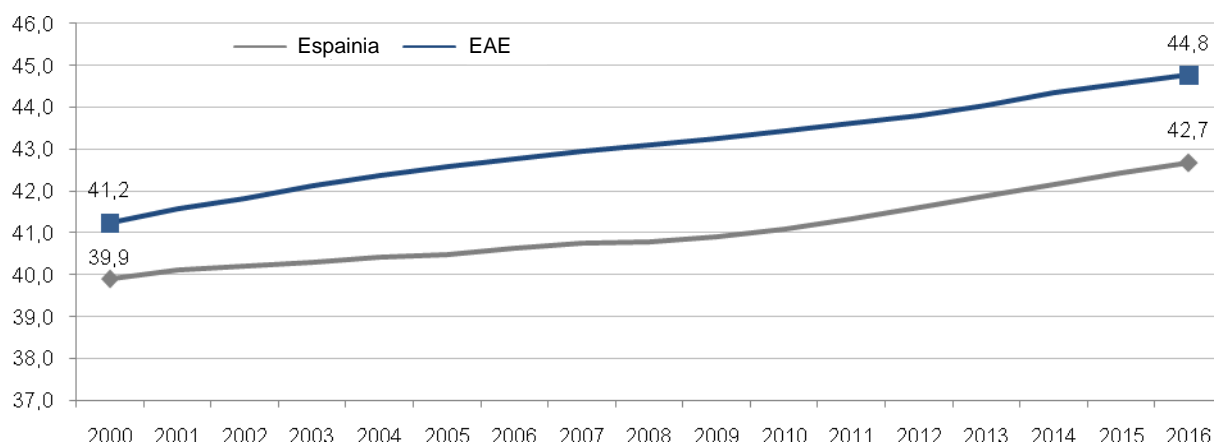
Kapitulu honen xedea EAEko gazteen ingurune demografikoa zehaztea da, honako bi alderdi hauei erreparatuta: alde batetik, egungo gazteriarren bolumena eta eraketa, eta bestetik, biztanleriaren ustezko bilakaera (aurreikuspena) eta, beraz, gazteen bilakaera hurrengo hamarkadan (2031). Hona hemen funtsezko datu nagusiak:

- Euskal gizartea zahartzuz doa eta halaxe gertatzen da gure ingurunean ere; euskal biztanleriaren batez besteko adina ia 45 urtekoa da. Autonomia erkidego zahartuenetakoa da, eta inguruko gizarte garatuetan ere antzera gertatzen da.
- Gazteak (16-34 urtekoak), guztira, 399.417 ziren 2016. urtean, eta azken sei urteetan 93.000 gazte gutxiago daude.
- 2031rako aurreikuspen demografikoaren arabera, 404.730 gazte izango dira, egungoaren antzeko kopurua, eta ia 182.000 laguneko galerari egin beharko zaio aurre 35-64 urtekoen taldean.
- Azken finean, gazteen taldeak pisua galduko du (%18,3tik %16,8ra), balizko biztanleria aktiboaren taldeak bezala (%63tik %58ra).

2.1.2. Bilakaera demografikoa: Biztanleria zahartzea

Biztanleria zahartu da EAEn, gizarte aurreratuetan ere gertatu den bezala; izan ere, EAE gizarte horien multzoan sartzen da, eta bi arrazoiengatik jazo da hala: emakumeen ugalkortasun-tasaren jaitsiera eta bizi-esperantza igoera. Horren guztiaren ondorioz (migrazio-saldoaren eragina barne), gora egin du etengabe biztanleriaren batez besteko adinak. Ondoko taulan, EAEko eta Espainiako batez besteko adinaren bilakaera ageri da, eta bietan gertatzen den fenomenoak dela islatzen da (adierazlearen etengabeko hazkundea); horrez gain, handiagoa da azken hori EAEn, ia 45 urteko batez besteko adinarekin. Espainian, berriz, ia 43koa da.

2.1. grafikoa: EAEko batez besteko adinaren bilakaera EAEn eta Espainian. 2000-2016



Iturria: Errola Etengabea, INE

Ondoko taulan, Estatuko autonomia¹ erkidegoetako batez besteko adinaren bilakaera ageri da, erreferentziako hiru urte hartuta, 2000, 2010 eta 2016. Guztietan gertatzen da zahartzea, baina ñabardurak egiten behar dira:

- Asturias, Gaztela eta Leon eta Galizia dira erkidegorik zahartuenak, batez beste 46 urte gaindituta. Eta bestaldean, Balearretan eta Murtzian, 41 urteren azpitik daude.
- EAE laugarren erkidegorik zahartuena da, eta esan beharra dago Madril eta Katalunia 42 urteren inguruan dabilzala (hots, gutxi gorabehera hiru urte azpitik).
- Azkenik, esan beharra dago abiada desberdinetan egiten duela aurrera zahartzeak, eta 2000 eta 2016 bitartean, erkidegorik zahartuenaren eta gazteenaren arteko aldea handitu egin da, 6,4 urtetik 7,8 urtera.

2.1. taula: **Batez besteko adina autonomia erkidegoetan. 2010-2016ko bilakaera**

	2000	2010	2016	aldea		
				2010-2000	2016-2010	2016-2000
Asturias	43,5	45,9	47,5	2,4	1,7	4,0
Gaztela eta Leon	43,3	45,0	46,8	1,8	1,8	3,5
Galizia	42,4	44,9	46,5	2,5	1,6	4,2
EAE	41,2	43,4	44,8	2,2	1,3	3,5
Kantabria	41,6	43,0	44,7	1,5	1,7	3,1
Aragoi	42,8	43,0	44,4	0,2	1,4	1,6
Errioxa	41,7	42,0	43,7	0,3	1,6	1,9
Extremadura	40,0	41,9	43,5	1,9	1,6	3,6
Nafarroa	41,1	41,5	42,8	0,3	1,3	1,7
Estatua, guztira	39,9	41,1	42,7	1,2	1,6	2,8
Valentzia	39,7	41,0	42,5	1,3	1,6	2,9
Gaztela-Mantxa	40,5	40,7	42,4	0,2	1,7	1,9
Katalunia	40,6	40,9	42,3	0,3	1,4	1,7
Madril	39,3	39,9	41,7	0,7	1,8	2,4
U. Kanariarrak	36,5	39,4	41,4	2,9	2,0	4,9
Andaluzia	37,4	39,3	41,0	1,9	1,7	3,6
Balearrak	38,8	39,6	40,8	0,8	1,2	2,0
Murtzia	37,1	38,2	39,7	1,0	1,6	2,6

Iturria: Errolda Etengabea: INE

2.1.3. Biztanleria EAEn: bilakaera berria eta adin-taldeak

Honako hauek erakusten ditu euskal biztanleriaren bilakaera berriak 2016an 2010ekoaren aldean:

- Gazteak (16-34 urtekoak), guztira, 399.665 dira; biztanleak galdu dituen adin-talde bakarra da (-93.373 lagun), eta biztanleria osoaren %18,3 da (%22,6 2010ean).
- Haurrak (0-15 urtekoak), guztira, 326.595 dira (guztizkoaren %14,9) eta 21.976 gehiago dira 2010eko kopuruaren aldean. Talde horrek gazteen taldea handituko du epe laburrean eta epe ertainean.
- Helduen (35-64 urtekoak) kopurua handitu eta, guztira, 993.808 lagunekoa da (+30.782), baita 65 urte eta gehiago dituztenena ere: gero eta pisu handiagoa du guztizko biztanlerian (2010eko %19,2tik 2016ko %21,4ra).
- Hala, EAeko balizko biztanleria aktiboan (18-65 urtekoak) 63.654 lagun gutxiago dago, hots, %66,4tik %63,2ra kontsideraturiko aldian.

¹Kontuan izan behar da baldintzatzailea izango dela biztanleria fluxuetan eta, ildo horretan, toki jakin batean lan egiteko eta bizi izateko erakarpen-ahalmena (hiria, eskualdea) gainerako autonomia erkidegoekiko.

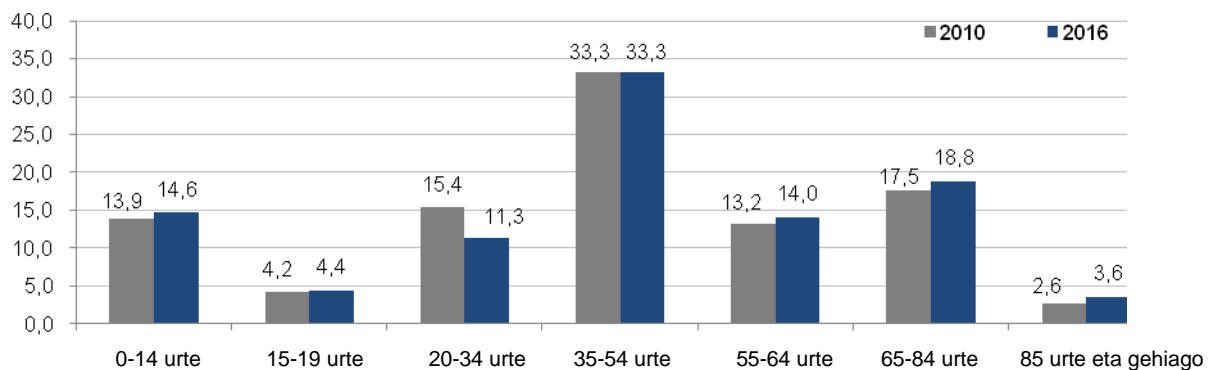
2.2 taula: Biztanleria adin-taldeen arabera. EAE, 2010-2016

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016-2010 ald
Haurrak	0-15 urte	304.619	311.088	317.255	320.910	322.459	325.330	326.595	21.976
Gazteak	16-34 urte	493.038	475.886	459.578	440.818	423.200	409.716	399.665	-93.373
Helduak	35-64 urte	963.026	970.859	981.150	986.704	989.194	991.702	993.808	30.782
Adinekoak	65 eta geh.	417.656	426.773	435.110	443.250	454.132	462.509	469.466	51.810
B. biztanleria aktib.	18-65 urte	1.446.392	1.438.921	1.432.310	1.418.606	1.404.465	1.392.426	1.382.738	-63.654
<i>Biztanleriaren partaidetza adin-taldeen arabera guztizko biztanleriaren gainean</i>									
Haurrak	0-15 urte	14,0	14,2	14,5	14,6	14,7	14,9	14,9	0,9
Gazteak	16-34 urte	22,6	21,8	21,0	20,1	19,3	18,7	18,3	-4,4
Helduak	35-64 urte	44,2	44,4	44,7	45,0	45,2	45,3	45,4	1,2
Adinekoak	65 urte eta +	19,2	19,5	19,8	20,2	20,7	21,1	21,4	2,3
B. biztanleria aktib.	18-65 urte	66,4	65,9	65,3	64,7	64,2	63,6	63,2	-3,2

Iturria: Errola Etengabea, INE

Segmentazio² handiena duten biztanleen egituraren aurkezpenak erakusten duenez, 15-19 urtekoen taldearen ekarpenak %4aren inguruan eusten dio, baina 20-34 urtekoen taldeak pisua galdu du (%15,4tik %11,3ra). Halaber, agerian gelditzen da adinik handienekoen taldeen pisu handiagoa: alde batetik, 55-64 urtekoen taldea, lan-merkatutik irteteko posizioan (%13,2tik %14,0ra), eta bestetik, adinik handieneko bi taldeak, bereziki gainzahartze-tasari dagokiona (85 urte eta gehiagokoak, %2,6tik %3,6ra).

2.1. grafikoa: Biztanleriaren egitura, adin-taldeen arabera (guztizko biztanleriarekiko). EAE, 2010 eta 2016



Iturria. Errola Etengabea, INE

2.1.4. Lan egiteko adinean diren euskal gazteen bilakaera berria eta eraketa

Azken finean, 399.665 lagun dira 16-34 urte dituztenak (2016), eta sei urtean 93.373 laguneko jaitsiera izan da. Biztanleria horretako bosturtekoekin bat etorritik, horietako bakoitzean jaitsierak daudela ikusten da, bereziki 25-29 urtekoen taldean (-34.802 lagun) eta 30-34 urtekoen taldean (-46.539 lagun). Adin-taldeen arabera eraketak erakusten duenez, 2010 eta 2016 bitartean, "gaztetu" dira gazteak, halako moldez non segmenturik gazteenetan pisua handitu baita (%14,2tik %18,2ra 16-19 urtekoen taldean, eta %21,2tik %22,5era 20-24 urtekoen taldean). Beste bi taldeetan, berriz, pisua galdu dute ehunekoetan eta kopuruetan.

²Eta bosturteko taldeei doitu, gehienetan aurkeztu ohi den bezala.

2.3. taula: **Gazteen eraketa eta bilakaera. EAE, 2010-2016**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2016-2010 ald.
16-19 urte	69.903	69.293	69.074	68.903	69.435	70.546	72.585	2.682
20-24 urte	104.587	100.400	97.182	94.476	91.829	90.323	89.873	-14.714
25-29 urte	139.054	132.460	126.646	119.807	113.816	108.752	104.252	-34.802
30-34 urte	179.494	173.733	166.676	157.632	148.120	140.095	132.955	-46.539
Guzt. (16-34 urte)	493.038	475.886	459.578	440.818	423.200	409.716	399.665	-93.373
Gazteen partaidetza adin-taldean arabera gazteen guztizko kopuruarekiko (%)								
16-19 urte	14,2	14,6	15,0	15,6	16,4	17,2	18,2	4,0 pp
20-24 urte	21,2	21,1	21,1	21,4	21,7	22,0	22,5	1,3 pp
25-29 urte	28,2	27,8	27,6	27,2	26,9	26,5	26,1	-2,1 pp
30-34 urte	36,4	36,5	36,3	35,8	35,0	34,2	33,3	-3,1 pp
Guztira (16-34 urte)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-

Iturria: Errola Etengabea, INE

2.1.5. Biztanleriaren eta lan egiteko adinean den biztanleriaren aurreikuspena

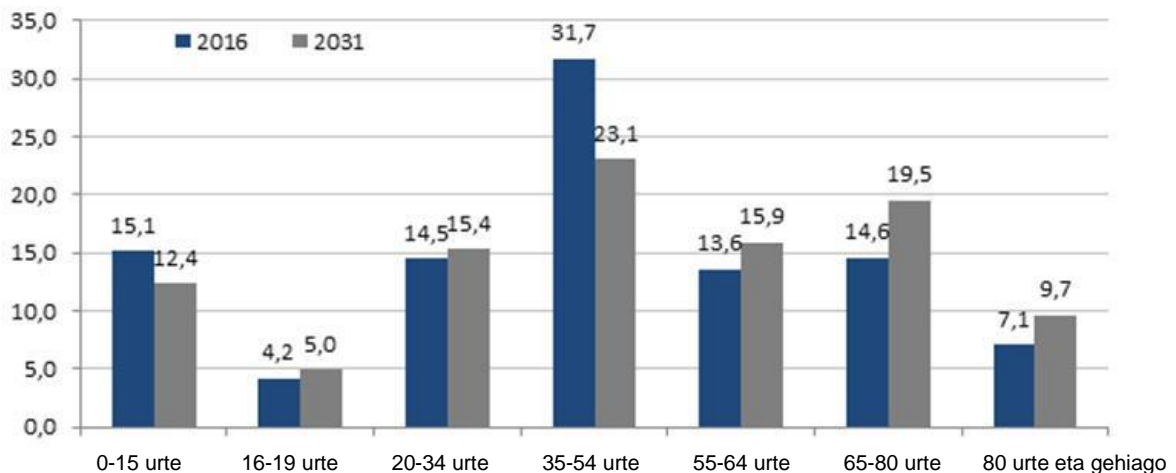
Epe ertainera, INEren biztanleriaren aurreikuspenen arabera, aurrera jarraituko du euskal gizartearen zahartzeak, eta hala islatzen da haurren kopuruaren beharakadan (-68.370) eta adinekoen etengabeko igoeran (65 urte eta gehiagoko 138.728 lagun) 2031rako. Eta ondorio hau izango du: pixka bat handitu egingo da gazteenen taldeak (16-34 urtekoak, +5.065), baina ez du konpentsatuko adinekoen taldean erregistraturiko "irteera" efektua (-181.783). Azken finean, 2016 eta 2031 bitartean, balizko biztanleria aktiboaren etengabeko jaitsierari egin beharko dio aurre EAEk (18-65 urtekoena), halako moldez non biztanleriaren %63,2 %58,0ra igaroko baita, gutxi gorabehera 175.000 lagun gutxiago.

2.4. taula: **EAErako biztanleriaren aurreikuspena eta adin-taldeak. 2016-2031**

		2016	2020	2031	Diferentzia 2031-2016	Biztanleria, guztira		
						2016	2020	2031
Haurrak	0-15 urte	326.595	321.146	258.225	-68.370	15,1	14,9	12,4
Gazteak	16-34 urte	399.665	365.551	404.730	5.065	17,8	17,0	19,4
Helduak	35-64 urte	993.808	962.673	812.025	-181.783	45,3	44,8	39,0
Adinekoak	65 urte eta +	469.466	498.796	608.194	138.728	21,7	23,2	29,2
B. biztanleria akt.	18-65 urte	1.382.738	1.313.974	1.208.342	-174.396	63,2	61,2	58,0

Iturria: Aurreikuspen demografikoa, INE

2.2. grafikoa: **EAEko biztanleriaren egitura, adin-taldean arabera. 2016 eta 2031**



Iturria: Aurreikuspen demografikoa, INE

Hurrengo hamarkadan (2016 eta 2031 bitartean) lan-merkatuan sar daitezkeen gazteen kopuruak antzeko tamainari eusten dio. Izan ere, 2016an 399.665 lagun zituen hasieran, ondoren jaitsiera txikia zegoen eta azkenean berriz ere gora aldiaren amaieran (+19.755). Hori bai, behera egingo du gazteek guztizko biztanlerian duen pisua (%18,3tik %16,8ra), adinik handienekoen taldearen hazkundeagatik eta haurren dinamismorik ezagatik.

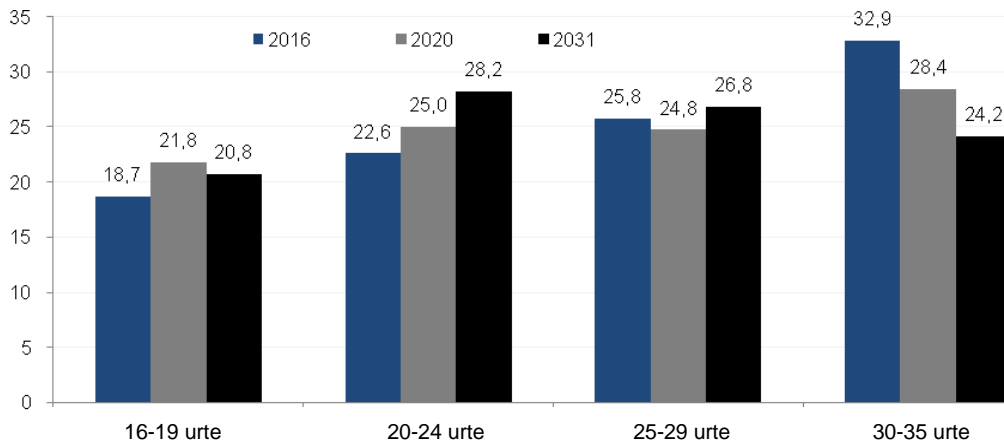
Bestalde, aurreikuspen horrek aldaketa txikia erakusten du biztanle gazteen eraketan, zeren eta gora egingo baitute 16-19 urtekoen (+12.114), 20-24 urtekoen (+27.156) eta 25-29 urtekoen (+9.213) taldeek, eta guztiak batera, 16-34 urteko hamar gazteetatik ia zortzi dira. 2016. urtean, berriz, hamarretik zazpi ziren.

2.5. taula: **Gazteen eraketa eta bilakaera. EAE, 2016-2031**

	2016	2020	2031	Diferentzia 2031-2016	Eraketa ()		
					2016	2020	2031
16-19 urte	72.585	79.654	84.062	12.114	18,7	21,8	20,8
20-24 urte	89.873	91.444	114.173	27.156	22,6	25,0	28,2
25-29 urte	104.252	90.544	108.545	9.213	25,8	24,8	26,8
30-34 urte	132.955	103.909	97.950	-28.728	32,9	28,4	24,2
Guztira (16-34 urte)	399.665	365.551	404.730	19.755	18,3	15,0	16,8

Iturria: Errolda Etengabea eta aurreikuspen demografikoa (2031), INE.

2.3. grafikoa: **EAEko gazteen egitura, adin-taldeen arabera (%). 2016-2020-2031**



Iturria: Aurreikuspen demografikoa, INE

2.2. EAE-KO GAZTERIAK HEZKUNTZA ETA TREBAKUNTZA ARAUTUARI DAGOKIONEZ

2.2.1. Aurkezpena eta funtsezko datuak

Atal honen xedea euskal gazteriaren jarduera nagusia aztertzea da (enplegua, langabezia, ikasketak). Ezaugarri horiek abiapuntu hartuta, bi norabidetan irekitzen da azterketa: alde batetik, gazteek lorturiko ikasketa/treba-kuntza maila eta, bestetik, gazte ikasleen ezaugarritzea, betiere lanbide heziketako eta unibertsitateko irakaskuntzako sistema arauturik irteten diren pertsona egresatuengan arreta berezia jarrita. Hona hemen funtsezko datuak eta emaitza nagusiak:

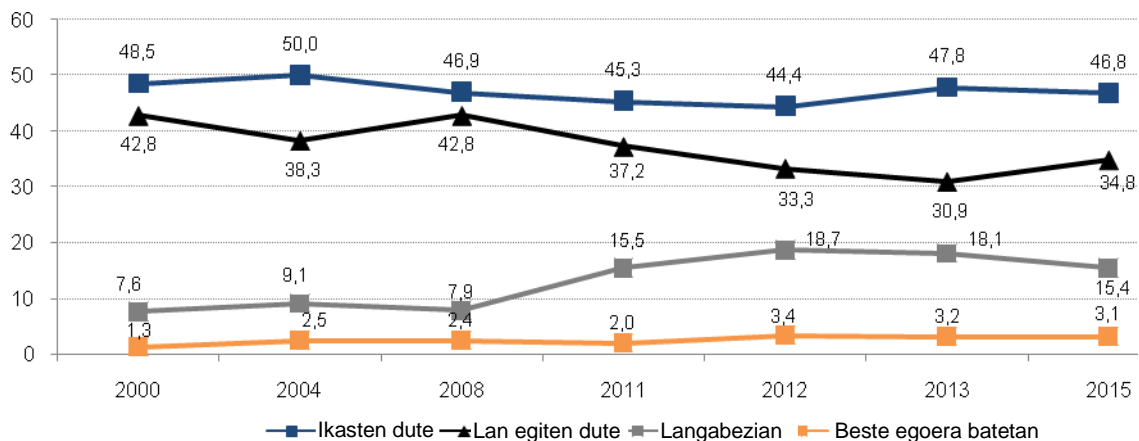
- Heziketa da euskal gazteen okupazio nagusia: 2015ean 16-29 urtekoen %46,8k ikasten ziharduen, %34,8 lanean ari zen eta %15,4 lanik gabe zegoen. 16 eta 18 urte bitartean, hamar gazteetatik bederatzik ikasi egiten du eta 23 urtetik aurrera gora egiten du lan-orientazioak.
- Horrez gain, ikasleak ez diren gazteen ikasketa maila (16-34 urtekoak) helduena baino nabarmen handiagoa da (35-64 urtekoak): %34,0k goi-mailako ikasketak ditu eta %29,5ek bigarren mailakoak. Helduenak, berriz, txikiagoak dira: %28,1 eta %18,3 hurrenez hurren.
- Ikasteko aukerari dagokionez, azken hamabost urtean matrikulazioaren bi herenak unibertsitateko ikasketei dagokie eta heren bat lanbide heziketari (%67,8 eta %32,2, 2010-2014) eta, oro har, emakumeen partaidetza-tasa handiagoa da unibertsitate mailan.
- Lanbide heziketako sisteman aritzearen ondorioz, urtean 10.340 egresatu sortu ziren 2012-2013 eta 2014-2015 bitartean. Espezializazio-arlo nagusiak ekoizpen-jarduerara (%29) eta enpresentzako zerbitzuetara (%31) daude bideratuta, baina azken urteotan behera egin du pertsonak zaintzearen mesederako (%21,7). Elektrizitatea eta elektronika (1.114) eta fabrikazio mekanikoa (1.148), gizarte-kulturako zerbitzuak eta mankomunitatearentzako zerbitzuak (1.256), osasuna (1.450) eta administrazioa (995) dira kontsideraturiko 24 lanbide-adarretako egresatu kopururik handiena duten titulazioak.
- Bestalde, euskal unibertsitate sistemak batez beste 10.211 egresatu sortzen ditu urtean (2010-2011 eta 2014-2015 ikasturte bitartean), eta horietatik %50 gizarte zientziei eta juridikoei dagokie, %28,3 karrera teknikoei, %8,5 osasunaren zientziei, %7,8 giza zientziei eta %4,3 zientziei (esperimentalak). Eskaintako 98 graduetatik, 2014-2015ean, lehen eta haur hezkuntzak dira ugarienetako bi (866 eta 495), hauexekin batera: enpresen administrazioa eta zuzendaritza (756), zuzenbidea (423) edo erizaintza (343) eta medikuntza (286). Ingeniaritza eta karrera tekniko guztiek, guztira, 1.843 egresatu dituzte.
- Lanbide heziketan nahiz unibertsitateko ikasketetan, emakumeen partaidetza txikiagoa da arlo teknikoetan eta askoz handiagoa pertsonen zaintzan eta osasunean. Bestalde, eta unibertsitateko ikasketei gagozkiela, ikasketak bukatzeko batez besteko adina 25 urtetik gorakoa da pixka bat, eta 4,8 urte behar dira horiek egiteko.
- Azkenik, atal honen bukaeran, EAEko eskola uztearen tasa erakusten duten zenbait hezkuntza-adierazle emango dira (%7,2), eta tasa hori 28ko EBko batez bestekoa baino txikiagoa da (%11,1). Ikasketa tertziarioetako tasa (30-34 urtekoak), berriz, askoz handiagoa da (%48,9koa, %37,5aren aldean). Alabaina, PISAko EAEko 2015eko emaitzek atzera egin dute 2012koen aldean matematikako, zientzietarako eta irakurriaren ulermenetako gaitasunetan. Bestalde, eskolatze-tasa adin-taldeen bidez dago doituta, eta graduazio-tasa aldatu egiten da nahitaezko irakaskuntzako eta irakaskuntza orokorreko eta jakintza-arloekin loturiko irakaskuntzako adin-taldeen eta hezkuntza mailen artean.

2.2.2. Gazteen okupazio nagusia: trebakuntza

Gazteriaren Euskal Behatokiak, 2015. urtean euskal gazteriari buruz eginiko txostenaren arabera, euskal gazteen %46,8k (16-29 urtekoak) ikasi egiten du, %34,8 lanean ari da eta %15,4 langabezian dago. Banaketa horrek nahikoa egonkor eusten dio ikasleen proportzioarekiko; aldaketa gutxi ageri da. Alabaina, 2008 eta 2015 urte bitartean, krisiaren eragina azaleratu zen, eta langabezian zeuden gazteen kopuruak gora egin zuen (+10,8 pp, 2008 eta 2012 bitartean, azken horretan kopururik handiena lortuta) eta behera egin zuen okupazioak (-10,8 pp, 2008 eta 2013 urte bitartean, balio maximoak eta minimoak).

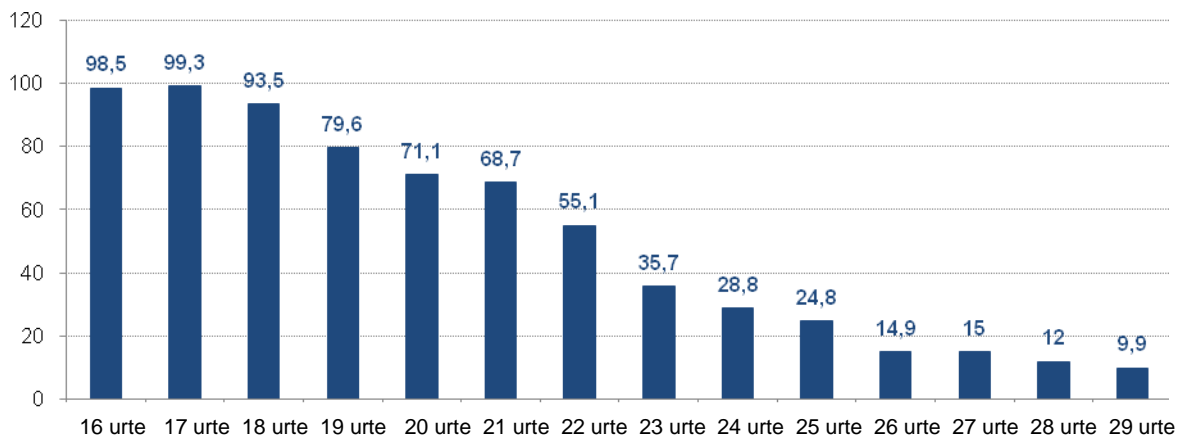
Agerian dagoenez, 16-18 urteko gazteek ikasten dihardute, eta adin horretatik aurrera proportzio hori jaitsiz doa pixkanaka. 19 eta 21 urte bitartean (lanbide heziketatik irtetean), %79,6 -%68,7 bitartean ikasleak dira oraindik, eta %50etik beherako proportzioa ageri da 22 urteetatik hasita (gradu ikasketak amaitzean). Azken finean, 2015ean, 16-21 urteko euskal gazteen bi herenak ikasleak dira eta heren batek ikasle izaten jarraitzen du 25 urte egin arte.

2.4. grafikoa: 16-19 urteko euskal gazteen okupazio nagusia (%)



Iturria: Gazteriaren Euskal Behatokia; Eusko Jaurlaritza

2.5. grafikoa: Okupazio nagusia ikastea duten 16-29 urteko gazteen portzentajea adinaren arabera. EAE, 2015

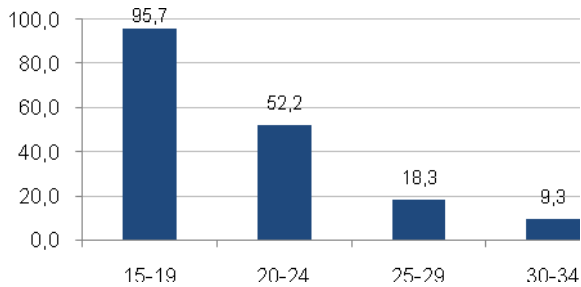


Iturria: Gazteen Euskal Behatokia; Eusko Jaurlaritza

2.2.3. Euskal gazteriaren eta biztanleriaren trebakuntza³

Eustatek emandako informazioak erakusten duenez, euskal gazteen (15-34 urtekoak) %38,6 ikaslea da: 15 eta 19 urte bitartean, hamar pertsonatik bederatzik ikasleak dira. 20 eta 24 bitartean proportzioa %52,2raino jaisten da eta %9,3raino adin handiagokoen taldean (30-34 urtekoak).

2.6. grafikoa: *Ikasleak, euskal gazteen adin-taldearen arabera*

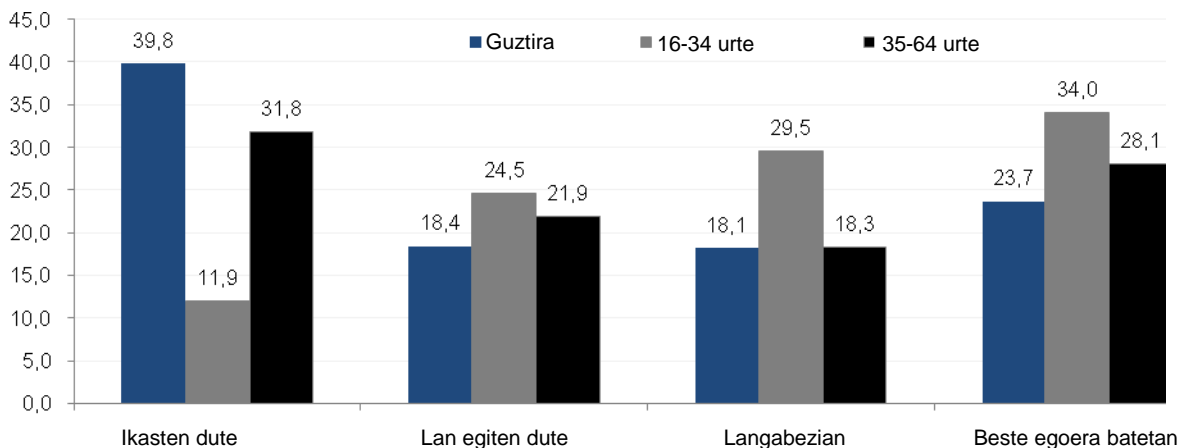


2.6. taula: *Gazteak, ikasketetan duten egoeraren eta adin-taldearen arabera, 2015*

	Ez ikaslea	Ikaslea
15-19 urte	3.791	84.763
20-24 urte	42.898	46.798
25-29 urte	88.380	19.748
30-34 urte	126.343	12.963
15-34 urte	261.412	164.272
15-34 urte ()	61,4	38,6

Iturria: Hezkuntzako udal estatistika, Eustat

2.7. grafikoa: *Ikasleak ez direnek lorturiko ikasketa maila, adin-taldearen arabera, 2015*



Iturria: Hezkuntzako udal estatistika, Eustat

10 urte eta gehiagokoek lorturiko gehieneko ikasketa mailari buruzko informazioa adineko bosturtekoen taldeetan ematen da eta, horri esker, hiru talde nagusi ezar daitezke: 15 urte eta gehiagokoak, gazteak (15-34 urtekoak) eta helduak (35-64 urtekoak). Lorturiko emaitzek erakusten dutenez, ikasketa maila handiagoa dute ikasleak ez diren gazteek helduek baino: ikasketa maila txikiagoa dutenen ehunekoak - oinarritzkoak gehienez- txikiagoa da (%11,9koa, %31,8aren aldean) eta gora egiten du profesioetan (%24,5ekoa, %21,9aren aldean), bigarren mailakoetan (%29,5ekoa, %18,3aren aldean) eta unibertsitateko ikasketa ertainak/goi-mailakoak dituztenen artean (%34koa, %28,1aren aldean).

³Eustatek eginiko hezkuntzako udal estatistiken bidez bildutako trebakuntza. Horren arabera: "Administrazioko informazio-iturriekin osatzen da soilik, informazioa zuzenean batu barik".

2.7. taula: Ikasleak ez direnak eta lorturiko ikasketa maila. 2010 eta 2015

	Ez ikasleak		Gazteak (15-34 urtekoak)		Helduak (35-64 urtekoak)	
	2010	2015	2010	2015	2010	2015
Analfabetoak	10.638	7.943	583	189	2.702	2.069
Ikasketarik ez	56.477	45.709	2.802	2.539	11.787	8.191
Oinarrizkoak	677.493	609.304	57.451	28.485	345.114	291.491
Lanbidekoak	269.627	306.141	54.293	64.163	192.220	208.224
Bigarren mailakoak	323.746	302.195	123.358	77.142	162.874	173.497
Ertainak eta goi-mal.	142.734	142.141	44.355	28.737	83.236	94.162
Goi-mailakoak	237.781	251.832	78.541	60.157	145.623	172.476
Guztira	1.718.496	1.665.265	361.383	261.412	943.556	950.110

Iturria: Hezkuntzako udal estatistika, Eustat

Espero zitekeen bezala, ikasleak ez diren gazteek lorturiko ikasketa maila handitu egiten da adinean gora egin ahala. Hala, ikasleak ez diren 15-19 urteko gazteen %84,5ek bigarren mailako ikasketak bukatu ditu, eta %23,3raino jaisten da 30-34 urtekoen taldean. Eta, adinak gora egin ahala, handitu egiten da unibertsitateko ikasketa ertainak edo goi-mailakoak dituztenen ehunekoa (%25,9koa izatetik 20-24 urtekoen taldean %36,6koa izatera 30-34 urtekoen taldean), eta jaitsi egiten da lanbidekoetan (%27tik %22,8ra).

2.8. taula: Gazteen banaketa (adin-taldetan) lorturiko ikasketa mailaren arabera. 2015

	Pertsona kop., adinaren arabera				Banaketa, adin-talde bakoitzerako			
	15-19	20-24	25-29	30-34	15-19	20-24	25-29	30-34
Analfabetoak	--	1	63	125	0,0	0,0	0,1	0,1
Ikasketarik ez	6	408	968	1.157	0,2	1,0	1,1	0,9
Oinarrizkoak	111	1.990	5.873	20.511	2,9	4,6	6,6	16,2
Lanbidekoak	431	11.570	23.329	28.833	11,4	27,0	26,4	22,8
Bigarren mailakoak	3.213	17.807	26.633	29.489	84,8	41,5	30,1	23,3
Unib. ertainak eta goi-m.	--	1.765	10.954	16.018	0,0	4,1	12,4	12,7
Unib. goi-mailakoak	30	9.357	20.560	30.210	0,8	21,8	23,3	23,9
Guztira (horizontala)	3.791	42.898	88.380	126.343	1,5	16,4	33,8	48,3

Iturria: Hezkuntzako udal estatistika, Eustat

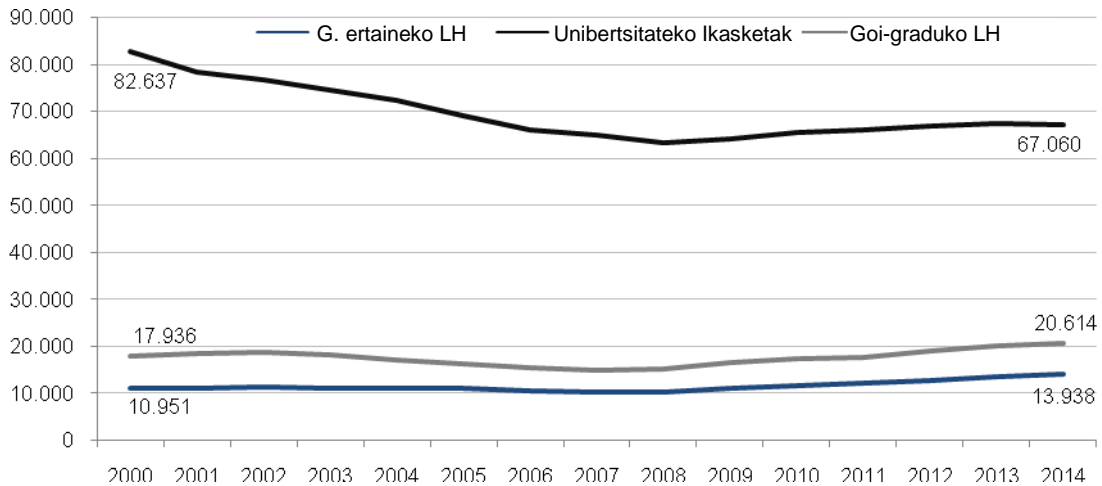
2.2.4. Gazte ikasleak eta lorturiko titulazioa

a) Matrikulazioaren bilakaera

Arestian esana dugunez, euskal gazteen zati handi batek ikasketak egiten ditu, eta neurri handi batean, lanbidekoa edo unibertsitatekoa da. 2000/2001 eta 2014/2015 ikasturte bitarteko matrikulazioaren⁴ bilakaerak agerian uzten duenez, alde batetik, gazteen kopuruak behera egin du (ikasleak zein ez), eta, bestetik, igoera gertatu da lanbide heziketako matrikulazioan (gradu ertainekoa edo goi-graduak) unibertsitatekoaren aldean, baina unibertsitatekoak jarraitzen du nagusi izaten.

⁴Matrikulaturiko ikasleen arabera aurkezten da, argigarria baita.

2.8. grafikoa: Gradu ertaineko eta goi-graduako lanbide heziketako eta unibertsitateko ikasketetako matrikulazioaren bilakaera. EAE



Ikasturteak definitzen duen biurtekoaren lehen urte naturalari dagokio urte bakoitza
Iturria: Hezkuntzako estatistika, Eustat

Ondoko taulan, ikasturteko bosturteko taldeen batez besteko matrikulazioa ageri da lanbide heziketan eta unibertsitateko ikasketetan, gradu ertaineko, goi-mailako graduako, graduako eta graduatu ondoko azpitaldeen arabera, hurrenez hurren. Bi emaitza utzi nahi dira argi: alde batetik, lanbide heziketako segmentuaren matrikulazioa goraka datorrela (%27,4koa 2000-2004 ikasturteetan %32,2ra 2010-2014 ikasturteetan), eta kuota handiagoa dago goi-mailako graduatan (%60aren inguruan, eta gradu ertainetan, berriz, %40aren inguruan); eta bestetik, esan beharra dago ezen nahitaezkoa ez den eta trebakuntza espezializatuari loturik dagoen matrikulazio horren bi herenak unibertsitateari dagozkiola (%64,6 2010-2014 ikasturteetan), gehienbat graduako mailetan (%88,1), baina gero eta pisu handiagoa da graduatu ondokoan⁵ (%11,9).

2.9. taula: Lanbide heziketako (gradu ertaina eta goi-gradua) eta unibertsitateko ikasketak. EAE, bosturteko batez bestekoak

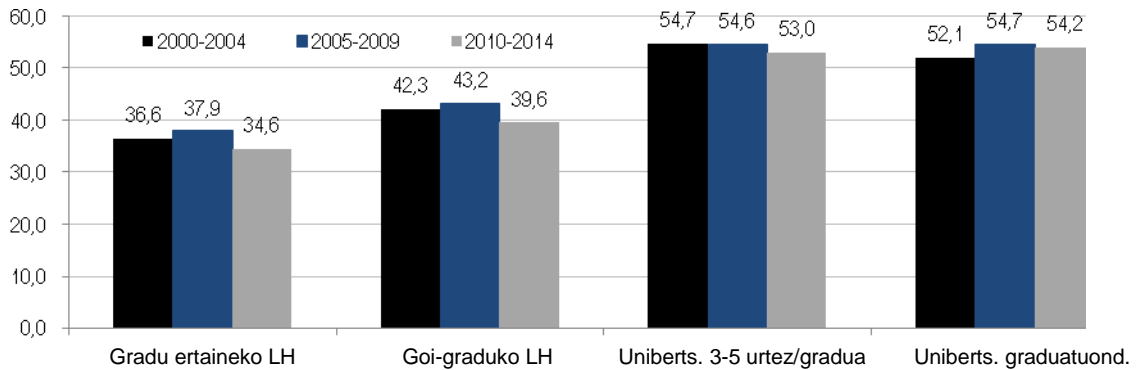
	Lanbide heziketa			Unibertsitateko ikasketak			Guztira
	Guztira	Gradu ertaina	Goi-gradua	Guztira	3 -5 urte/ 4 urte (gradua)	Gradu-ondoko ik.	
2000-2004	29.097	11.045	18.052	76.907	74.464	2.444	106.004
2005-2009	26.300	10.622	15.677	65.513	62.179	3.334	91.813
2010-2014	31.647	12.711	18.935	66.601	58.659	7.942	98.248
Matrikulazioaren banaketa (%)							
2000-2004	27,4	38,0	62,0	72,6	96,8	3,2	100,0
2005-2009	28,6	40,4	59,6	71,4	94,9	5,1	100,0
2010-2014	32,2	40,2	59,8	67,8	88,1	11,9	100,0

Ikasturteak definitzen duen biurtekoaren lehen urte naturalari dagokio urte bakoitza
Iturria: Eskolako jardueraren estatistikak, Eustat

Azkenik, ondoko grafikoa, emakumeek kontsideraturiko lau titulazio-taldeetako matrikulazioan duten partaidetza-tasa ageri da, eta horrek erakusten duenez, denboran ia aldaketarik izan gabe, emakumeen partaidetza pixka bat handiagoa da gizonena baino unibertsitateko ikasketetan, baina nahikoa txikiagoa lanbide heziketan.

⁵Hainbat arrazoi direla-eta, besteak beste, lizentziaturako 5 urteko eredia 4 urteko formatura aldatu zen, gradua + masterra, eta gainera, zenbait trebakuntzatan, ezinbestekoa da zenbait lanbidetan aritzeko (adibidez, jardun juridikoko masterra).

2.9. grafikoa: Emakumeek lanbide heziketako (gradu ertaina eta goi-gradua) eta unibertsitateko ikasketen matrikulazioan duten partaidetza EAEn, bosturteko batez bestekoak



Iturria: Hezkuntzako udal estatistika, Eustat

b) Pertsona egresatuak lanbide heziketan

Zelan islatzen da matrikulazio hori "lorturiko egiazko titulazioan"? Lanbidek emandako informazioaren arabera⁶, gora egin zuten pertsona egresatuak lanbide heziketan, 9.801 izatetik (2000/01) 10.902 izatera 2014/15 urteetan. Arreta azken hiru ikasturteetan jarrita, urte bakoitzean hamar mila ikasle dira gutxi gorabehera, betiere honako espezialitate hauen arabera:

- Ekoizpen-jarduerak: industriako eta eraikuntzako jarduerekin zerikusia duten trebakuntza guztiak biltzen ditu. Oro har, pisua galdu du azken urteotan (%43,3tik %29,1era) eta bereziki euskal industrien zati handi bateko jarduerarik ugarienak eta zeharkakotasun handia dutenak hala nola elektrizitatea eta elektronika (%15,7tik %10,2ra) eta fabrikazio mekanikoa (%19,2tik %10,5era). Alabaina, bi talderik ugarienetakoak dira, egresaturiko 1.114 eta 1.148 lagunekin hurrenez hurren.
- Bigarren taldean, beste enpresa batzuei zerbitzuak (gehienbat) hornitzen dizkieten enpresetako trebakuntzak biltzen dira, eta horiek ere beheranzko pisua dute (%41,1etik %31ra). Talde horretan sartzen dira administrazioa (%20,8tik %9,1era; 995 egresatu), informatika (%7tik %6,2ra, 676 egresatu) eta merkataritza eta marketina (%4,5etik %3,9ra, 425 egresatu). Horien aurrean instalazioa eta mantentzea (%4,0tik %6,2ra, 676 egresatu) eta ikasketa berriak hala nola energiarekin, urarekin, segurtasunarekin eta ingurumenarekin lotutakoak: pisu handiagoa dute. Garraioak eta ibilgailuen mantentzeak, berriz, egonkor eusten diote.
- Hirugarren taldean, zerbitzu orokorren antzeko trebakuntzak daude (enpresei eta pertsoneri zerbitzua emateko), hala nola hauexen arloko lanbide-profilak: komunikazioa, irudia eta soinua, ostalaritza, turismoa eta gizarte-kulturako zerbitzuak eta komunitatearentzako zerbitzuak. Oro har, pisu handiagoa dute, %8,7tik %18,1era, egresatuen kopuruak gora egin duelako gizarte-kulturako eta komunitatearentzako zerbitzuetan (%3,4tik %11,5era, 1.256 lagun), zeren eta gainerako segmentuetan ez baitago aldaketarik.
- Pertsonentzako arretaren eta zerbitzuen taldean igoera ageri da azken hamabost urtean, lanbide heziketan egresaturiko pertsonen %7,8tik %21,7ra. Nabarmentzekoena da sartutako hiru profilen hazkundera gertatu dela: gorputz-kirol jarduerak, irudi pertsonala eta, batez ere, osasuna (1.450 egresatu).

⁶Lanbide Heziketako tituludunen laneratzeari buruzko inkesta

2.10. taula: LHko titulua lortu duten pertsonen bilakaera eta banaketa bertikala lanbide-adarraren arabera. Guztira, EAE

	Ekarpena ehunekoetan, familia-adarraren arabera				2014/2015	
	2000/2001	2004/2005	2008/2009	2012/2013		Kop.
Ekoizpen-jarduerak	43,3	38,6	33,5	29,8	29,1	3.178
Nekazaritzako jarduerak	0,8	1,3	1,1	1,3	1,6	174
Itsas eta arrantza jarduerak	--	0,2	0,7	0,8	1,1	120
Arte grafikoa	1,7	2,1	1,9	1,6	1,2	131
Eraikuntza eta obra zibila	1,0	2,4	2,9	2,4	1,2	131
Elektrizitatea eta elektronika	15,7	12,3	11,2	10,4	10,2	1.114
Fabrikazio mekanikoa	19,2	15,1	11,6	10,1	10,5	1.148
Elikagaien industria	0,2	0,2	0,1	0,4	0,4	44
Zura eta altzariak	0,8	1,1	1	0,6	0,8	87
Kimika	3,8	3,7	2,6	1,9	1,6	174
Ehungintza, ebaketa eta larrugintza	0,1	0,2	0,4	0,3	0,5	55
Enpresentzako zerbitzuak	41,1	36,3	33,1	31,3	31,0	3.383
Administrazioa	20,8	12	11,4	10,7	9,1	995
Merkataritza eta marketina	4,5	5,1	4,4	3,8	3,9	425
Informatika	7,0	10,8	5,7	5,1	6,2	676
Garraioa/lbilgailuak mantentzea	4,8	3,7	5,6	4,6	4,7	512
Instalazioa eta mantentzea	4,0	4,7	6,	6,4	6,2	676
Energia eta ura	--	--	--	0,7	0,6	65
Segurtasuna eta ingurumena	--	--	--	--	0,3	33
Zerbitzu orokorrak	8,7	10,8	14,8	18,0	18,1	1.976
Komunikazioa, irudia eta soinua	1,6	1,6	1,7	1,6	1,8	196
Ostalaritza	3,3	2,7	3,3	2,8	3,3	360
Turismoa	0,4	1,9	1,5	0,8	1,5	164
Gizarte-kulturako eta komunitaterako zerb.	3,4	4,6	8,3	12,8	11,5	1.256
Pertsonak zaintzea	7,8	14,4	18,8	20,9	21,7	2.366
Gorputz-kirol jarduerak	0,0	1,7	2,7	3,9	4,4	480
Irudi pertsonala	2,1	3,8	4,5	3,8	4,0	436
Osasuna	5,7	8,9	11,6	13,2	13,3	1.450
Guztira	9.801	10.205	8.233	9.791	100,0	10.902

Iturria: Lanbide (Egresaturiko pertsonen kopuruaren bilakaera)

Halaber, kontuan izan behar da ezen trebakuntza-zikloetako tituludun guztiek nahitaezko trebakuntza praktikoko fasea burutzen dutela lantokietan (FCT modulua⁷), koordinatuta egiten dena ikastetxearen eta ekoizpen-guneen artean. Izan ere, dagoeneko ikastetxeetan ezin landu daitezkeen gaitasunak baliozkotzeko eta eskuratzeko trebakuntza-gunea da lantokia.

c) Lanbide heziketa duala txandakako erregimenean

Txandakako erregimeneko lanbide heziketa dualeko programei esker, lanbide heziketako titulua eskuratu daiteke ikastetxeak eta enpresak partekaturiko ikaskuntza-prozesuaren bidez. Txandakako erregimen⁸ hori laneko kontratuaren edo beken bidez egin daiteke. Ondoko taulan, ekimen hori 2012an abiarazi zenetik izandako bilakaera ageri da: 2015-16 ikasturtean, guztira 71 ikastetxek, 759 ikaslek eta guztira 475 enpresak hartu dute parte, eta hobekuntza nabarmena izan da azken lau urtean.

⁷ Zentroetako trebakuntza-moduluan salbuespen osoa edo partziala erabaki daiteke, laneko esperientziarekin bat datorrelako, betiere lanaldi osoan urtebetean eginiko lanari dagokion esperientzia egiaztatzen bada, lanbide heziketa bakoitzari dagokiona.

⁸ Oro har, trebakuntza zikloko lehen kurtsoa dakarte proiektuek, eta bigarren kurtsoa txandakakoa izango da ikastetxean eta enpresan. Txandakako aldi luzeagoak dakartzaten proiektuak ere aurkez daitezke, eta enpresa edo ekoizpen-sektore zehatzak eskaturiko espezializazioko trebakuntzako alderdiak bil ditzakete.

2.11. taula: Txandakako erregimeneko lanbide heziketaren bilakaera. Guztizkoa eta ikastetxe motaren arabera.

Ikasturtea	Ikastetxe publikoak		Ikast. Pribatuak/itunpekoak		Guztira		
	Ikastetxeak	Ikasleak	Ikastetxeak	Ikasleak	Ikastet.	Ikasleak	Enpresak
2012-13	11	79	16	45	28	124	95
2013-14	18	119	26	119	44	238	176
2014-15	30	215	28	187	58	402	311
2015-16	35	347	36	412	71	759	475

Iturria: Hezkuntza Saila. Eusko Jaurlaritza

d) *Egresatuak unibertsitateko hezkuntzan*

Lehen eta bigarren zikloko eta graduko ikasketak euskal unibertsitateetan bukatu dituzten pertsonen beheranzko profila erakusten dute 2000-2001 ikasturteik (13.881) 2014-2015 ikasturtera (9.960), eta bost ikasturteetan baino ez da izan positiboa. Antzekoa da eremu bakoitzaren jokabidea, eta jaitzierak ageri dira egresatuen kopuruan, %5,9 igo den osasunaren zientzietako eremuan izan ezik.

2.12. taula: Lehen eta bigarren zikloko eta graduko ikasketak euskal unibertsitateetan bukatu dituzten pertsonak eta jakintza-arloa

	Eremua					Guztira	
	Arteak eta giza zientziak	Osasunaren zientziak	Zientziak	Gizarte eta zuzenb. Z.	Ingeniaritza eta arkitekt.	Kop.	Ald. tasa
2000/2001	1.032	630	779	8.017	3.423	13.881	
2001/2002	988	668	679	7.122	3.314	12.771	-8,0
2002/2003	1.076	642	618	6.759	3.196	12.291	-3,8
2003/2004	994	673	617	6.112	3.308	11.704	-4,8
2004/2005	917	638	677	5.752	3.398	11.382	-2,8
2005/2006	904	652	643	5.571	3.630	11.400	0,2
2006/2007	817	686	583	5.155	3.384	10.625	-6,8
2007/2008	796	687	505	5.040	3.698	10.726	1,0
2008/2009	719	672	463	5.138	3.178	10.170	-5,2
2009/2010	742	739	423	5.439	3.155	10.475	3,0
2010/2011	729	678	407	5.663	2.911	10.401	-0,7
2011/2012	761	555	490	5.076	2.671	9.521	-8,5
2012/2013	887	841	393	4.894	2.979	10.032	5,4
2013/2014	759	1.068	454	5.091	3.319	11.141	11,1
2014/2015	829	1.204	462	4.734	2.607	9.960	-10,6
Urteko b.b. aldak. ()	-1,2	5,9	-3,1	-3,5	-1,5	--	-2,2

Iturria: Hezkuntzako Estatistikak, Eustat

Apenas aldatu da espezialitate bakoitzak egresatu guztien kopuruan duen ekarpena: bi pertsonetatik bat gizarte zientzietakoa eta zientzia juridikoetakoa da (%50,0) ia herena (%28,3) karrera teknikoetakoa (ingeniaritza eta arkitektura) eta gainerakoa hauexen artean dago banatuta: giza zientziak (%7,8), osasunaren zientziak (%8,5) eta zientzia esperimentalak (4,3).

2.13. taula: Lehen eta bigarren zikloko eta graduko ikasketak euskal unibertsitateetan bukatu dituzten pertsonak eta jakintza-arloa. Batez bestekoak, bosturteko taldeak.

	Eremua					Guztira
	Arteak eta giza zientziak	Osasunaren zientziak	Zientziak	Gizarte eta zuzenbide Z.	Ingeniaritza eta arkitekt.	
2000-2004	1.001	650	674	6.752	3.328	12.406
2005-2009	796	687	523	5.269	3.409	10.679
2010-2014	793	869	441	5.092	2.897	10.211
<i>Ehunekoan banaketa (bosturtekoak)</i>						
2000-2004	8,1	5,3	5,4	54,3	26,9	100,0
2005-2009	7,4	6,4	4,9	49,4	31,9	100,0
2010-2014	7,8	8,5	4,3	50,0	28,3	100,0

Urteko datua ikasturte bakoitzeko urte naturalari dagokio

Iturria: Hezkuntzako estatistikak, Eustat

Oro har, eutsi egiten zaio banaketa horri, eta nabarmentzekoa da osasunaren eremuaren gero eta pisu handiagoa, edo arlo teknikena, gainerakoen kalterako. Hala, azken bost ikasturteetan, 5.092 pertsonak bukatu dituzte lehen eta bigarren zikloko eta graduiko ikasketak gizarte zientzietan eta zientzia juridikoetan euskal unibertsitateetan, 2.897 pertsonak ingeniarietan eta teknikoetan, 869k osasunaren zientzietan, 793k giza zientzietan eta 441k zientzia esperimentaletan.

Egresatuen erdia baino gehiago emakumeak dira (%57,3), baina proportzio horrek behera egin du pixka bat banaketa orekatuagoa lortzeko. Hala ere, alde handiak ageri dira jakintza-arloen arabera: osasuna da emakumeen proportziorik handiena duena (%81,1), ondoren giza zientziak (%66,7), gizarte zientziak eta zientzia juridikoak (%66,6) eta zientzia esperimentalak (%63,1). Ingeniarietan eta arkitekturetan, aldiz, gizonezkoak dira nagusi (%29,9 emakumeak dira). Hala, azken bost ikasturteetan, batez beste, osasunaren arloak 702 emakumek lortu dute titulua, eta 167 gizonek besterik ez. Arlo teknikoan, berriz, 2.030 gizonek eta 867 emakumek.

2.14. taula: Lehen eta bigarren zikloko eta graduiko ikasketak euskal unibertsitateetan bukatu dituzten pertsonen kopurua emakumeek duten partaidetza eta jakintza-arloa. Batez bestekoak, bosturtekoen taldeak

	Eremua					Guztira
	Arteak eta giza zientziak	Osasunaren zientziak	Zientziak	Gizarte eta zuzenbide Z	Ingeniarietza eta arkitekt	
2000-2004	68,4	84,7	68,5	71,2	28,3	60,0
2005-2009	69,2	85,0	72,6	71,6	31,0	59,4
2010-2014	66,7	81,1	63,1	66,6	29,9	57,3
Guztira	793	869	441	5.092	2.897	10.211
<i>Emakumea</i>	529	702	278	3.400	867	5.776
<i>Gizona</i>	264	167	164	1.691	2.030	4.316

Iturria: Hezkuntzako estatistikak, Eustat

Azkenik, masterrak amaitzeari dagokionez, ondoko taulan bildutako datuek erakusten dutenez, pixkanakako igoera izan da, 2006/07 ikasturteko 313 pertsonak izatetik 2.933 pertsona izatera 2014/15 ikasturtean. Egresatuen kopururik handienak 25 urte baino gutxiago ditu (%51,7 2014/15ean) eta 25-29 urtekoetan (%27,7). Horren arabera, masterra egiten da graduiko ikasketak amaitu ondoren. Emakumeen partaidetza-tasa %55,9 da, eta gizonezkoarekin parekatzeko joera dago.

2.15. taula: Masterrak euskal unibertsitateetan bukatu dituzten pertsonak eta emakumeen partaidetza

	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
Geh. 25 urte	94	161	170	484	630	836	1.002	1.166	1.516
25 - 29 urte	168	363	453	673	757	852	814	846	813
30 - 34 urte	38	114	130	170	270	298	299	305	262
35 urte baino +	13	103	92	190	289	289	341	344	341
Guztira	313	742	848	1.517	1.946	2.278	2.456	2.662	2.933
Emakumeen partaidetza ()									
Geh. 25 urte	63,8	71,4	76,5	74,6	66,5	70,0	63,8	60,9	58,0
25 - 29 urte	38,7	45,2	46,6	39,5	40,3	43,0	43,2	37,9	38,1
30 - 34 urte	44,7	52,6	53,8	53,5	51,1	55,7	49,2	55,7	55,7
35 urte baino +	46,2	51,5	56,5	56,3	48,8	52,2	52,8	49,1	48,1
Guztira	60,1	62,7	65,7	63,2	58,6	61,2	59,2	57,1	55,9

Adinik ezarrita ez duten pertsonentzat da guztizko kopururaino dagoen aldea

Iturria: Hezkuntzako Estatistikak, Eustat

EAEn kokaturiko unibertsitateetako graduen eskaintza 93 titulaziokoa da (2014/15 ikasturtea), eta ondoko taulan, 2013/14 eta 2014/15 ikasturteetan egresaturikoen batez bestekoa ageri da, titulazioaren arabera⁹.

⁹ Eta pertsona egresaturik ez dutela kontuan hartu barik

- Hona hemen egresatu kopururik handiena duten bi titulazioak: lehen hezkuntza (866) eta enpresen administrazioa eta zuzendaritza (756), haur hezkuntzarekin (495), zuzenbidearekin (423), ingeniari mekanikoarekin (379) eta erizaintzarekin (343) batera, 300 egresatu baino gehiago urtean. Horrez gain, psikologiak (280) eta gizarte hezkuntzak (216) 200 egresatu baino gehiago biltzen dituzte kasu bakoitzean.
- Beste zortzi titulaziotan 100-200 egresatu dituzten ikasturteko: bost ingeniariak dira, eta horiei batzen zaizkie gizarte lana, negozioen kudeaketa eta titulazio bikoitzak.
- Hirugarren blokeak 60-100 bitarteko egresatuen kopurua dakar: 16 titulazio dira, eta horietatik lau ingeniariak dira. Horiei batu behar zaizkie gizarte zientzietako eta zientzia juridikoetako bost (ikus-entzunezkoen komunikazioa, komunikazioa eta publizitatea, harreman publikoak eta turismoa), eta beste bi, giza zientzietakoak (arteak eta historiak) eta zientzietakoak (biologia eta kimika).
- Laugarren taldeak 29 titulazio ditu, urtero 25-55 pertsonako kopurua dutenak. Hauexek dakartza: sei ingeniariak, zientzietako sei (ingurumen zientziak, bioteknologia, matematika edo farmazia), baita lau sozial juridikoak (ekonomia, kudeaketa eta marketina, ekintzaitza-lidergoak eta berrikuntza eta kriminologia) eta giza zientzien arlokoak ere.
- Azken taldean, kasu bakoitzean urtean 25 egresatu baino gutxiago dituzten 31 titulazio bildu dira; talde horretan, hamaika ingeniariak eta gizarte zientzien eremuarekin zerikusia duten zortzi titulazio daude.

2.16. taula: *Graduko ikasketak bukatu dituzten pertsonak (batez bestekoa, 2013/14-2014/15), titulazioaren arabera*

Titulazioa	Kop	Titulazioa	Kop	Titulazioa	Kop
Lehen hezkuntza	866	Ingeles ikasketak	54	Soziologia	24
Enpresen adm./zuzendaritza	756	Ekonomia	52	Ing. biomedikoa	23
Haur hezkuntza	495	Arkitektura teknikoak	51	Gastronomia eta sukaldaritza	21
Zuzenbidea	423	Ing. Teknol. Telekomunikazioa	49	Energia berriztagarrien ing.	21
Ing. mekanikoa	379	Ingurumen zientziak	46	Ing. teknol. telekomunikazioa	21
Erizaintza	343	Enpresa kudeaketa eta marketina	43	Zientzia politikoa, kudeaketa publikoa	21
Psikologia	280	Biokimika eta biologia molekularra	43	Marketina	21
Gizarte Hezkuntza	216	Hizkuntza modernoak	43	Meateg. Ing. Teknol. eta Energia	21
Gizarte lana	177	Kriminologia	43	Arkitektura oinarriak	20
Negozioen kudeaketa	174	Itzulpen gintza eta Interpretazioa	43	Odontologia	17
Teknologia industrialeko ing.	135	Inform. Infor. Kud./Infor. Sist.	40	Geogr. Lurraldearen antolam.	17
Teknologia industrialen ing.	121	Giza Nutrizioa eta Dietetika	41	Antropologia Soziala	16
Ing. Zibila	117	Geomatika Ing. eta Topografia	36	Itsas Ing.	15
Ing. Elektr. Indust. Automatikoa	106	Informatika ing.	36	Giza Zientziak	14
Titulazio bikoitzak	103	Filologia	34	Euskal Filologia	14
Antolaketa industrialeko ing.	102	Fisika	34	Ing. Nautikoa eta Itsas Garraio	12
Ing Diseinu Industrial - Prod.	95	Artearen Historia	31	Telekomunikazio Ing.	12
Ikus-entzunezkoen Kom.	94	Ing. Kimikoa	31	Ing. Elekt. Industrial eta Autom.	11
Arteak	94	Pedagogia	31	Finantza eta Aseguruak	11
Gorputz-kirol jardueretako Z.	92	Bioteknologia	30	Ingurumen Ing.	9
Ing. Informatikoa	87	Fisioterapia	29	Geologia	9
Kazetaritza	78	Eusko Ikasketak	29	Telekomunikazio Sistem. Ing.	8
Sorkuntza eta Diseinua	72	Matematika	28	Fiskalitatea eta AAPP	8
Lan Harremanak eta GG.BB.	70	Farmazia	28	Elikagaien Zientzia eta Tekn.	8
Turismoa	70	Ing. Kimiko Industrial	28	Ingeles ikask., literat. Kult.	8
Ing. Elektronika Industrial	67	Ekintzaitza-liderg.- Berrikuntza	28	Ingeniari Elektronikoa	7
Biologia	66	Filosofia	26	Elektronika eta Komunikaz. Ing.	5
Publizitatea eta Harreman Pub.	66	Hizkuntza Modernoak eta Kud.	26	Geografia eta Historia	4
Historia	65	Kultur ondasunen artap./Zaharb.	25	Hizkuntza eta Literatura Espai.	4
Komunikazioa	65			AAPPen Zientzia Juridikoak	1
Kimika	64			Zientzia Politikoa eta AAPP	1
Ingeniari Elektrikoa	63				

Iturria: Hezkuntzako estatistikak, Eustat

Zenbait titulazio-modalitate ez dira gradu bihurtu, eta lizentziatura dira oraindik ere¹⁰. 2014/15 ikasturtean, guztira 1.768 egresatu izan ziren, eta horietatik 318 medikuntzakoak ziren eta 158 arkitekturakoak (bietan 6 urteko formatua). EAZen, berriz, 165 egresatu dira, eta 576 ingeniarietzan eta graduko modelora migraturiko beste titulazio batzuetan (551). Azkenik, esan beharra dago trebakuntza-zikloak amaitzen dituztenak, batez beste, 25-26 urtekoak direla, eta ia bost urte behar izan dituzte unibertsitateko titulazioa lortzeko.

2.17. taula: Euskal unibertsitatek egresaturiko pertsonen beste ezaugarri batzuk

	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013
Batez besteko adina (urteak)	25,1	25,2	25,3	25,2	25,2	25,4	25,6
Karreraren batez b. iraupena (urteak)	4,8	4,9	4,9	4,9	4,8	4,8	4,8

Iturria: Lan-bizitzan sartzeari buruzko azterlana, Lanbide

Azkenik, esan beharra dago gero eta protagonismo handiagoa duela praktikak egiteak unibertsitateko ikasleen enplegarritasunaren ikuspegitik. Hala, lanbide heziketako ikasleen antzera, unibertsitateko ikasleek ere praktika akademikoak egiteko modua dute, betiere praktika horiek ikasi dutena praktikan jartzera bideraturiko trebakuntzako jardueratzat hartuta.

Bi motatakoak izan daitezke praktika horiek: i) kurrikularrak, kasuan kasuko ikasketa-planaren barruko jardura akademiko gisa eratuak; ii) kurrikulutik kanpokoak, hain zuzen ikasleek trebakuntza-aldian euren borondateaz egin ditzaketenak eta ikasketa-planen baitan sartzen ez direnak.

Praktika kurrikularrei dagokienez, eta pixkanaka hainbat gradu sartzen ari badira ere, egoera desberdina da unibertsitateen eta titulazioaren arabera, eta ez dago horien hedapenaren eta intentsitatearen gaineko estatistika informaziorik. Hala ere, eta argiago azaltzeko xedearekin, honako hau dio “2016ko joerei, enplegarritasunari eta unibertsitateko esku-hartzeari buruzko azterlana. Begirada bat UPV/EHUtik” deritzonak: “2008/09 ikasturtetik 2014/15 ikasturtera EHUen erregistraturiko praktiken kopuruak (kurrikularrak nahiz kurrikulutik kanpokoak edo borondatezkoak) etengabe eta abiada onean egin du gora. Guztizko bolumenaren hazkunde hori gertatu da praktikak egitearen gaineko ardura duten guztiek (unibertsitateak, kanpoko eragileak eta ikasleak) ikusi egin dutelako trebakuntza praktiko horrek eginiko titulazioaren bidez lorturiko gaitasunei ematen dien balio erantsia.

2007/2008 ikasturtean, guztira 6.304 praktika zenbatu ziren. 2014/2015 ikasturtean, berriz, 9.829 izateraino iritsi zen, eta gaur egun 6.800 enpresak eta erakundek kolaboratzen dute praktika-programetan.

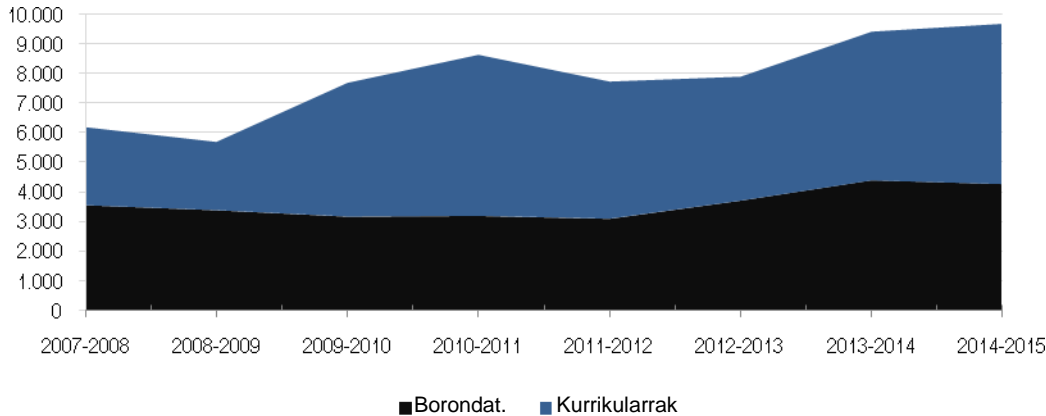
EUHK¹¹ argitaraturiko datuek islatzen dutenez, gora egin du eginiko borondatezko praktiken kopuruak, baina gorabeherak ditu: 2007-2008 ikasturtean, borondatezko 3.558 praktika egin ziren, baina 2013-14 eta 2014-15 ikasturteetan gora egin zuen kopuruak, 4.399 eta 4.270 praktika, hurrenez hurren. Horren ondorioz, graduko eta lehen eta bigarren zikloko ikasleen %11k gutxi gorabehera praktika esperientzia izan du¹², eta tasa hori etengabe hazi da azken urteetan.

¹⁰ Gainera ez da formatua ixten harik eta formatu horietan matrikulaturiko ikasleek bukatzen ez duten arte.

¹¹ Ez dugu beste euskal unibertsitate batzuentzako informazio baliokiderik. Mondragon Unibertsitatearen web orriak dakarrenez, 500 ikaslek gutxi gorabehera egiten dituzte praktikak urtero. Deustuko Unibertsitateak dioenez, berriz, ikasleen %100ek praktikak dituzte enpresetan eta nazioko eta nazioarteko erakundeetan.

¹² Kontuan hartu behar da, hala ere, persona berak praktika bat baino gehiago egin izana gerta daitekeela.

2.10. grafikoa: Borondatezko praktiken eta praktika kurrikularren bolumenaren bilakaera. UPV/EHU, 2007-2015



Iturria: UPV/EHU; "Joerei, enplegarritasunari eta unibertsitateko esku-hartzeari buruzko azterlana 2016. Begira da bat UPV/EHUtik"

2.18. taula: EHUko ikasleek eginiko borondatezko praktikak

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Borondatezko praktiken egite-tasa*	8,1	7,9	7,6	7,7	7,4	9,1	10,7	10,9
Borondatezko praktiken kop.	3.558	3.390	3.175	3.198	3.100	3.712	4.399	4.270

* Graduan eta 1 eta 2. zikloan matrikulaturiko ikasle guztiak.
Ez da sartzen Practicumik, ezta karrera amaierako proiekturik ere.
Iturria: UPV/EHU kopurutan.

Jakintza-arloaren arabera eta 2014-2015 ikasturteko datuei erreparatuta ikusten denez, Gizarte Zientzien eta Zientzia Juridikoen eremuak biltzen du borondatezko praktika kopururik handiena (%40), eta ondoren datoz Ingeniaritza eta Arkitektura arloak (%35,2). Oso urruti gelditzen dira Osasunaren Zientziak (%10,3), Arteak eta Giza Zientziak (%10,2) eta Zientziak (%4,1).

Horrez gain, enpresetan eginiko praktikei dagokienez, hauxe dio UPV/EHUren azterlan horrek: "krisialdian, aldaketak antzeman ziren borondatezko praktikak egiten diren jarduera-sektoreetan. Nabarmentzekoa da lurraldeko ekonomia-sarearen eta praktikak izatearen arteko koherentzia, baina desoreka ere ikusten da praktikak hartzen dituen ekonomia-sarearen eta egresatuei ondoren eskaintzen dien enplegarritasunaren artean. Mikroenpresek praktika kopuru handia hartzen dute ondoren graduako egresatuei eskaintzen dieten enplegarritasun mugatuari dagokienez. Izan ere, halaxe gertatzen da beste sektore batzuetan, finantzen eta aseguruaren jardueretan edo jardura profesionaletan eta osagarrietan ere. 500 langiletik gorako enpresek, aldiz, praktika bolumen txikia hartzen dute ondoren eskaintzen duten enplegarritasunarekiko".

2.2.5. Trebakuntzaren inguruko beste adierazle batzuk

Atal honen bukaeran, hezkuntzako jardueraren emaitzei buruzko adierazle-panela ageri da. Lehenik eta behin, Europa 2020 Estrategian sartutako emaitzak¹³ bildu dira, eskola uzte goiztiarraren tasari¹⁴ buruzkoak eta ikasketa tertziarioak dituzten 30-34 urtekoen tasari buruzkoak.

Ondoko taulan, EAEko eskola uzte goiztiarraren tasa ageri da, %7,2koa 2014an, 28ko EBko batez bestekoa baino txikiagoa eta aukeraturiko erreferentziako herrialdeen taldeak lorturikoaren antzekoa edo hobea. Adierazle hori hobetu egin zen 2010 eta 2014 (-3,6 pp) bitartean, eta emakumeek datu hobekak dituzte gizonetako baino (%6,6 eta %7,7).

2.19. taula: *Eskola uzte goiztiarraren tasa (18 -24 urte). 28ko EB, erreferentziako herrialde nagusiak eta EAE*

	2010			2014		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
28ko EB	13,9	11,9	15,8	11,1	9,5	12,7
Suedia	6,5	5,5	7,5	6,7	6,0	7,3
EAE	10,8	8,9	12,5	7,2	6,6	7,7
Danimarka	11,0	7,7	14,1	7,7	6,0	9,3
Frantzia	12,5	9,9	15,0	8,5	7,4	9,5
Herbehereak	10,0	7,8	12,1	8,6	6,8	10,3
Finlandia	10,3	9,0	11,6	9,5	7,2	11,9
Alemania	11,9	11,0	12,7	9,5	8,9	10,0
Erresuma Batua	14,8	13,9	15,6	11,8	10,7	12,8
Espainia	28,2	22,6	33,6	21,9	18,1	25,6

Iturria: Europa 2020 adierazleak, Eustat

Bestalde, 2014an EAEko 30-34 urtekoen ikasketa tertziarioen tasa %48,9 da, hots, 28ko EBko batez bestekoa baino hobea (%37,9) eta oso hurbil erregistrorik onenetik (Suedia, %49,9). 2010 eta 2014 bitartean, ikasketa tertziarioen tasan %5,4ko igoera izan zen, eta generoari erreparatuz gero, emakumeena nabarmen handiagoa dela ageri da (%58,0), %17,3ko aldea gizonetako tasarekiko (%40,7). Azken horrek bere horretan iraun du 2010etik.

2.20. taula: *Ikasketa tertziarioen tasa (30-34 urte). EBko 28, erreferentziako herrialde nagusiak eta EAE.*

	2010			2014		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
28ko EB	33,8	37,4	30,3	37,9	42,3	33,6
Suedia	45,3	51,1	39,8	49,9	57,9	42,4
EAE	43,5	52,1	34,6	48,9	58,0	40,7
Erresuma Batua	43,1	45,1	41,0	47,7	51,1	44,2
Finlandia	45,7	54,0	37,7	45,3	52,6	38,2
Herbehereak	41,4	44,4	38,4	44,6	47,9	41,3
Frantzia	43,4	47,5	39,1	44,1	48,4	39,6
Danimarka	41,2	45,9	36,7	44,1	50,0	38,4
Espainia	42,0	47,5	36,7	42,3	47,8	36,8
Alemania	29,8	29,7	29,9	31,4	30,8	32,0

Iturria: Europa 2020 adierazleak, Eustat

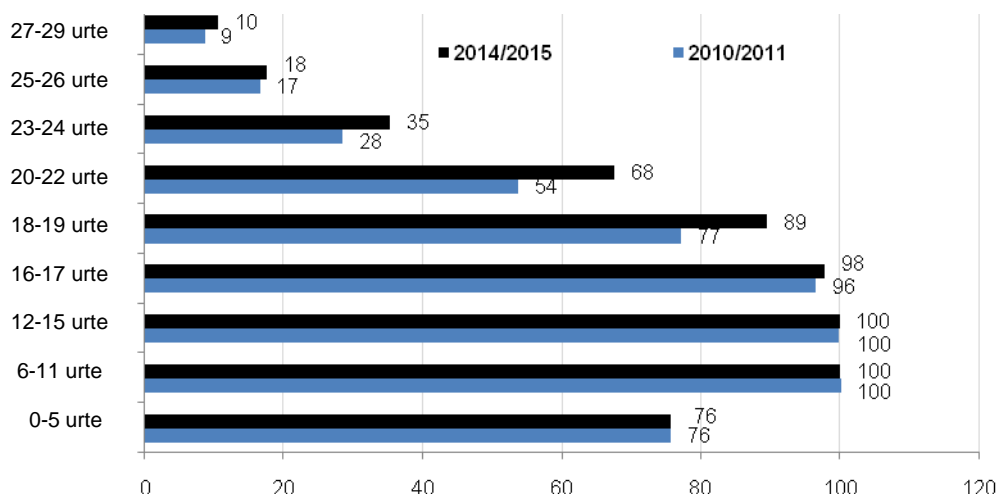
Bigarrenik, EAEko eskolatzetako eta graduazio-tasaren adierazleak aztertuko dira. Eskolatzetako emaitza mota eman ditu¹⁵: osorik betetzen dira nahitaezko irakaskuntzetako edo orokorretako edo lanbide heziketako etapak (%100, 6-15 urtekoak eta %98 16-17 urtekoak) eta lan-merkatuan sartu baino lehen irakaskuntza arautuaren sisteman jarraitzen duten gazteen portzentaje altua (%89, 18-19 urtekoak, %68, 20-22 urtekoak eta %35, 23-24 urtekoak). Emaitza horiek bat datoz dagoeneko aipatuak diren eskola uzte goiztiarren tasan eta ikasketa tertziarioen tasan (30-34 urtekoak) lorturikoekin.

¹³EAEko erreferentziako herrialdeak, garapen mailagatik edota harreman komertzialengatik.

¹⁴Ikasten ari ez diren 18-24 urtekoen portzentajea; ikaskuntza arautua.

¹⁵Irakaskuntza arautuan parte hartzen duen adin-talde bakoitzeko pertsonen ehunekoa.

2.11. grafikoa: Eskolatzetasa, beteriko adin-taldean arabera. EAE



Iturria: Hezkuntza jarduerako adierazleak, Eustat

Irakaskuntza mailen eta beteriko adin-taldearen¹⁶ arabera eskolatzetasa erakusten duenez, oro har pertsonarik gehienek adinagatik dagokien irakaskuntza mailan dihardute. Ildo horretan, adinean gora egin ahala, behera egiten du guztizko eskolatzetasa eta igo egiten da ibilbide luzeagoko irakaskuntza maila dagokiena. Zehazkiago, eta gazteen taldeei dagokienez, 18-19 urteetatik gora egin du eskolatzetasa lanbide eta goi mailako ikasketetan.

2.21. taula: Eskolatzetasa beteriko adin-taldean eta mailaren arabera. EAE. 2014-2015

	Eskolatzetasa, hezkuntza mailen arabera					Eskolatzetasa, guztira
	DBH	Batxilergoa	L.H.	Unib. ez diren goi-mail. ikask.	Unibert. goi-mailako ikask.	
12-15 urte	96,1	0,0	0,0	0,0	0,0	99,9
16-17 urte	14,2	69,4	5,7	0,0	0,1	97,7
18-19 urte	0,1	11,1	12,6	11,6	46,3	89,5
20-22 urte	0,0	1,6	6,3	13,5	43,5	67,5
23-24 urte	0,0	0,6	2,8	7,0	22,2	35,2
25-26 urte	0,0	0,3	1,6	3,2	11,1	17,5
27-29 urte	0,0	0,2	0,9	1,7	6,0	10,5

Iturria: Hezkuntzako jardueren adierazleak, Eustat

Blokea osatzeko, graduazio-tasa¹⁷ gordina ageri da, irakaskuntza maila orokorrean beherantz egin duela erakusten duena (DBHko %86,4tik Batxilergoko %66,9ra), eta nabarmen txikiagoa da trebakuntza espezializatuan¹⁸. Baliorik txikiena “diplomaduna, arkitekto teknikoa eta ingeniari teknikoa” kategoriari dagokio (%5,6), eta ondoren trebakuntza-ziklo ertainak datoz (%23,2) eta nahikoa antzekoa da goi mailako trebakuntza-zikloetan (%39,7) eta graduatan (%37,3).

¹⁶Irakaskuntza arautuan parte hartzen duen adin-talde bakoitzeko pertsonen ehunekoa, dagokien irakaskuntza mailarekiko

¹⁷Graduazio-tasa gordinak graduaturiko pertsonen kopuruaren –adina edozein dela- eta maila horretako azken kurtsoa hasteko “adin teorikoa” duen guztizko biztanleriaren arteko erlazioa islatzen du.

¹⁸Emaizta horiek bat datoz Lanbideren euskal unibertsitateetatik egresaturiko biztanleak laneratzeari buruzko txostenarekin; izan ere, karrera egiteko, 4,8 urteko batez bestekoa erakusten du.

2.22. taula: Graduazio-tasa gordina, guztizkoa eta generoaren araberkoa. EAE. 2012-2013

	Guztira	Gizona	Emakumea
Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza	86,4	82,8	90,3
Batxilergoa	66,9	61,4	72,7
Gradu ertaineko trebakuntza-zikloak/teknikariak	23,2	26,8	19,4
Goi-teknikaria/Gradu ertaineko trebakuntza-zikloak	39,7	43,3	35,8
Diplomaduna, arkitekto teknikoa eta ingeniari teknikoa	5,6	6,1	5,0
Lizentziatua, arkitektoa eta ingeniaria	17,2	16,9	17,6
Gradua	37,3	29,8	45,1

Iturria: Hezkuntza jarduerako adierazleak, Eustat

Adierazleen hirugarren eta azken taldeak ELGaren PISaren emaitzak dakartza (Ikasleen Nazioarteko Ebaluaziorako Programa). Horiei esker, 15 urteko ikasleek (DBHko 4. maila) irakurketan, zientzietan eta matematikan¹⁹ dituzten gaitasunen bilakaera konparatu eta aztertu daitezke. Ondoko taulan, laburbilduta ageri dira emaitzak autonomia erkidegoen arabera ebaluaturiko hiru eremuetan 2006 eta 2015 bitartean. Ikusten denez, okerrera egin du egoerak 2012koaren aldean ebaluaturiko hiru gaitasunetan.

Zientziarako gaitasunak du jaitsierarik handiena emaitzetan, 23 puntuko aldea baitu 2012ko edizioaren aldean (orduan 506 puntu eta 2012an, berriz, 483). Matematikarako gaitasunaren emaitzan 13 puntuko jaitsiera izan da (505etik 492ra) eta irakurriaren ulermenari dagokiona 7 puntukoa (498tik 491era). EAEren eta 2015eko edizioan tokirik onena duen autonomia erkidegoaren arteko aldea 31 puntukoa da irakurriaren ulermenean (Gaztela-Leon, 522), 26 puntukoa matematikan (Nafarroa, 518) eta 36 puntukoa zientzietan (Gaztela-Leon, 519).

Hala eta guztiz ere, EAEko 2015eko emaitzak tentuz kontsideratu behar dira, zeren eta ebaluazioa ikastetxe kopuru txikiagoan egin baita (174tik 119ra), ikasle gutxiagorekin (4.739tik 3.612ra) eta laginaren diseinua²⁰ eta proba egiteko era ere aldatu dira.

2.23. taula: 2006-2015eko PISaren emaitzak alderatuta. Autonomia erkidegoak eta ELGA.

	Irakurriaren ulermena				Matematika				Zientziak			
	2006	2009	2012	2015	2006	2009	2012	2015	2006	2009	2012	2015
Andaluzia	445	461	477	479	463	462	472	466	474	469	486	473
Aragoi	483	495	493	506	513	506	496	500	513	505	504	508
Asturias	477	490	504	498	497	494	500	492	508	502	517	501
Balearrak	--	457	476	485	--	464	475	476	--	461	483	485
Valentziako E.	--	--	--	499	--	--	--	--	--	--	--	--
U. Kanariarrak	--	448	--	483	--	435	--	452	--	452	--	475
Kantabria	475	488	485	501	502	495	491	495	509	500	501	496
Katalunia	477	498	501	500	488	496	493	500	491	497	492	504
Gaztela Mantxa	--	--	--	499	--	--	--	--	--	--	--	--
Gaztela eta Leon	478	503	505	522	515	514	509	506	520	516	519	519
Espainia	461	481	488	496	480	483	484	486	488	488	496	493
Extremadura	--	--	457	475	--	--	461	473	--	--	483	474
Galizia	479	486	499	509	494	489	489	494	505	506	512	512
Errioxa	492	498	490	491	526	504	503	505	520	509	510	498
Madril	--	503	511	520	--	496	504	503	--	508	517	516
Murtzia	--	480	462	486	--	478	462	470	--	484	479	484
Nafarroa	481	497	509	514	515	511	517	518	511	509	514	512
ELGA	492	493	496	493	498	496	494	490	500	501	501	493
EAE	487	494	498	491	501	510	505	492	495	495	506	483

Iturria: ELGA

¹⁹PISaren azterlana hiru urtean behin egiten da eta zehazki aztertzen du eremuetako bat eta beste biak osagarri ditu. Hala, 2000ko PISaren ardatza irakurriaren ebaluazioa izan zen, 2003an Matematika, 2006an Zientziak, eta berriz ere hasi zen zikloa 2009an. Ebaluaturiko ikasleek 15 urte dituzte (DBHko 4. maila edo maila txikiago batean).

²⁰ Lagina ez da estratuen arabera egin, ikastetxe publikoen eta itunpeko ikastetxe eta pribatuen artean, hizkuntza ereduaren arabera baizik (A, B, D, eta X) eta lehen aldiz ordenagailuekin egin dira probak, paperean barik.

Herrialdeen arabeko emaitzen rankingari dagokionez (PISA 2015), gaitasun bakoitzeko mailarik handienak 550 eta 600 puntu artekoak direla ikus daiteke, eta oso urruti EAEk lorturiko emaitzetatik. Horrez gain, lehen posizioetako askotan ekialdeko herrialdeak ageri dira, Shanghai, Hego Korea, Singapur, Hong Kong eta Japonia, eta Asiaren barruan, Australia eta Zeelanda Berria. Horiekin bat egiten dute Finlandiak, Kanadak eta Herbehereek, gehienbat.

2.24. taula: Lehen 15 herrialdeen rankinga. 2015eko PISAren emaitzak.

Irakurriaren ulermena		Matematika		Zientziak	
Shangai (Txina)	556	Shangai (Txina)	600	Shangai (Txina)	575
Hego Korea	539	Singapur	562	Finlandia	554
Finlandia	536	Hong Kong	555	Hong Kong	549
Hong Kong	533	Hego Korea	546	Singapur	542
Singapur	526	Taipei (Txina)	543	Japonia	539
Kanada	524	Finlandia	541	Hego Korea	538
Zeelanda Berria	521	Liechtenstein	536	Zeelanda Berria	532
Japonia	520	Suitza	534	Kanada	529
Australia	515	Japonia	529	Estonia	528
Herbehereak	508	Kanada	527	Australia	527
Belgika	506	Herbehereak	526	Herbehereak	522
Norvegia	503	Macao (Txina)	525	Taipei (Txina)	520
Estonia	501	Zeelanda Berria	519	Alemania	520
Suitza	501	Belgika	514	Liechtenstein	520
Polonia	500	Australia	513	Suitza	517
ELGA	493	ELGA	496	ELGA	501
Espainia (33)	481	Espainia (34)	483	Espainia (36)	488

Iturria: ELGA

2.3. ENPLEGURAKO LANBIDE HEZIKETAREN SISTEMA GAZTEEN IKUSPEGITIK

2.3.1. Aurkezpena eta funtsezko datuak

Bi azpisisistemak osatzen dute Lanbide Heziketa: Lanbide Heziketa Arautuaren Sistema edo hasierakoa²¹ eta Enplegurako Lanbide Heziketaren Sistema, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioari eta autonomia erkidegoei lotua hain zuzen, betiere pertsonak lanerako prestatzeko eta trebatzeko eta haien gaitasunak eta jakintza lanbide-bizitzan ezagutzeko helburuarekin.

Enplegurako Lanbide Heziketak (ELH, hemendik aurrera) hainbat ekintza mota biltzen ditu²²:

- “*Trebakuntza enpresetan*”, eskari trebakuntza, fondo publikoekin zati batez edo osorik finantzaturiko trebakuntza, enpresek langileentzat programatua eta enpresek eta langileek planteaturiko behar espezifikoerantzuna ematekoa dena.
- “*Lehentasunez landunentzat den trebakuntza*”, eskaintza trebakuntza: administrazio eskudunek antolaturiko trebakuntza-planak biltzen ditu, lehentasunez langile landunentzat direnak.
- “*Lehentasunez langabeentzat den trebakuntza*” eskaintza trebakuntza: lehentasunez langabeentzat den trebakuntza, lanbidean gaitasunez aritzeko eta lana eskuratzeko trebakuntza eskaintzeko xedearekin.

²¹ Hezkuntza, Kultura eta Kirol Ministerioaren eta Autonomia Erkidegoen menpe dago. Aurreko atalean aurkeztu dira datuak.

²² Bestelako ekimenak daude hala nola trebakuntzako banako baimenak, lanarekin batera ikastea (eskolak, tailerrak, ogibide etxeak, lan tailerrak...), enplegatutako publikoen trebakuntza, tropa eta itsas militarrek, espetxean dauden pertsonena. Ez dira aztertzen txosten honen testuinguruan, txikia baita.

Administrazio publikoek (Estatuko Administrazio Orokorra eta autonomia erkidegoak) eta gizarte solaskideek partekaturiko kudeaketa sistema da, eta honako funtsezko datu hauek atera daitezke sistema horretatik:

- EAEn kokaturiko enpresetako trebakuntza hobaridunean, 1.040.470 lagunek hartu dute parte (2010-2015eko metatua), eta 2015ean bosturtekoaren kopururik handiena bildu da. 16-35 urteko gazteak aldi horretako partaide guztien %32,4 dira.

9 milioitik gorakoa da gazteei enpresetan emandako hobaridun trebakuntzako orduen kopurua, 2010-2015eko aldiaren metatua (88 ordu emanak 26-35 urteko gazteei). Banaketa nahikoa orekatua da sexuen arabera (47 emakume eta 53 gizon, 2010-2015eko batez bestekoa).

- Autonomia mailako eskari enplegurako trebakuntza, EAEn, trebakuntzako ekintza estrategikoen bidez ematen da (Lanbide-Hobetuzen laguntza-lerroak).

Modalitate horretan, guztira, 2.642.926 ordu eman ziren 2011-2015eko aldiaren, eta 16-35 urteko gazteek herena bereganatu zuten (874.156 ordu). Gazte partaideek, batez beste, trebakuntzako 25 ordu dituzte, eta gazteen partaidetza-tasak behera egin du pixkanaka azken urteetan, biztanleria landunaren multzoan gero eta presentzia txikiagoa izatearekin bat etorrita.

- Euskal gazteek gehienbat landunentzat sortutako autonomia mailako trebakuntza ekintzetan parte hartzeari dagokionez, hauexek bereiz daitezke:
 - Profesionaltasun-ziurtagiria lortu duten pertsonak, 2011 eta 2016 bitartean, guztira, 29.543 dira, eta horietatik ia erdiak 16-34 urte dituzte (13.584 ziurtagiri emanak, %46,0). Gizonezkoak dira nagusi (%65,8, 8.940 ziurtagiri 2011-2016 bitartean), emakumeen aurretik (%34,2, 4.644). Lanbide-adarren arabera, hauexei loturiko ziurtagiriak nabarmentzen dira: ostalaritza eta turismoa (2.159), fabrikazio mekanikoa (1.795), gizarte-kulturako zerbitzuak eta komunitatearentzako zerbitzuak (1.382) eta merkataritza eta marketina (1.043).
 - Ikastetxeetara joaten diren pertsonak (trebakuntzako eskaintza irekia), Lanbideek finantzaturiko doako ikastaroetan parte hartzeko. 2010 eta 2014 bitartean, 212.081 partaide izan ziren, eta gazteak biztanleria osoaren %40,6 dira (86.083 partaide). Emakumeek gazteen taldean duen presentzia %44,7 da.
- Azkenik, 2015 eta 2016 bitartean, EAEn 15.486 gazte langabe trebatu ziren (trebaturiko langabe guztien %43,9). Gazte partaideen %30,7k ekoizpen-jardueretara eta jarduera industrialetara bideratzen du bere trebakuntza, %34,6k enpresentzako zerbitzuetara, %12,6k zerbitzuetako jardueretara eta %5,2k pertsonentzako zerbitzuetara. Gainera, %17k trebakuntza osagarriko ikastaroetan hartzen du parte.

2.3.2. Eskari trebakuntza: trebakuntza enpresetan

a) *Estatu mailan: hobaridun trebakuntza enpresetan*

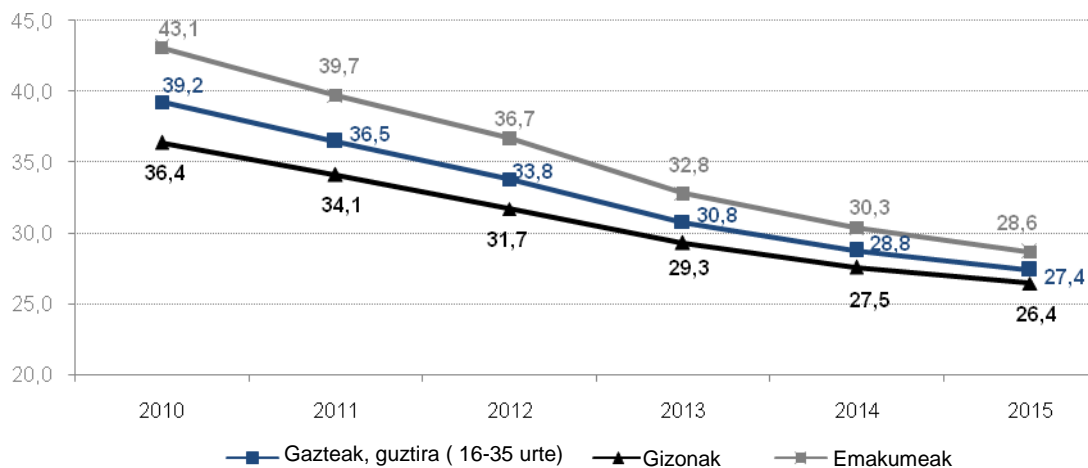
Enpresetako trebakuntza hobariduneko ekintzek beren baitan biltzen dituzte enpresek langileentzat programatzen dituzten trebakuntza guztiak, Gizarte Segurantzako kuotetako hobarien bidez finantzatzen direnak²³. Enpresek eta langileek planteaturiko trebakuntzako behar espezifikoerantzuteko da, eta normalean enpresan bertan eskaintzen da²⁴. Fundaek (Enpleguko Trebakuntzarako Estatuko Fundazioa) 2015ean argitaraturiko datuen arabera, jarduera nagusia EAEn duten 19.805 enpresak hobaridun trebakuntza gauzatu dute, eta balizko hobaridun enpresa guztien herena dira²⁵. Guztira, 135.844 langile trebatu dira, 196.968 partaide sorrarazten dituztenak trebakuntzako jarduera horietan²⁶.

2.25. taula: *Enpresetan programaturiko trebakuntza hobariduneko partaideak, adinaren arabera. EAE, 2010-2015*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010-2015
Partaideak	149.816	166.599	174.725	178.019	174.343	196.968	1.040.470
16 - 25 urte	8.108	8.073	7.194	6.298	5.940	6.812	42.425
26 - 35 urte	50.681	52.668	51.866	48.460	44.190	47.126	294.991
36 - 45 urte	50.619	57.570	63.112	66.045	65.679	75.025	378.050
46 - 55 urte	31.847	37.078	40.295	43.295	44.228	50.299	247.042
55 urtetik gorakoak	8.559	11.205	12.247	13.916	14.295	17.691	77.913
Sailkatu barik	2	5	11	5	11	15	49
Gazteak (16- 35 urte)	58.789	60.741	59.060	54.758	50.130	53.938	337.416
Gazteak/Guztira ()	39,2	36,5	33,8	30,8	28,8	27,4	32,4

Iturria: Fundae

2.12. grafikoa: *Gazte partaideen portzentajea hobaridun trebakuntzako guztizko partaide kopuruarekiko, sexuaren arabera. EAE, 2010-2015.*



Iturria: Fundaeren datuekin eginikoa.

²³Pretakuntza hori gehienbat lanbide heziketako kuotaren bilketatik datozen baliabideekin finantzatzen da. Enpresek eta langileek ematen dituzte baliabideak Gizarte Segurantzaren (%0,7 ohiko kontingentzien ziozko kotizazio-oinarriaren gainean). Horiekin batera, Europako Gizarte Fondotik eta Estatuak Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren Aurrekontuen bidez egiten dituen ekarpenetatik datozenak daude.

²⁴ Langileek titulazioa edo ziurtagiri ofiziala eskuratzeko egin dituzten trebakuntza ikastaroen laguntza barge. Enpresak hobariak jaso ditzake langile horien soldaten kostuengatik lanpostutik kanpora dauden bitartean.

²⁵Trebakuntzaren zioz langileengatik kotizatzen duten sektore pribatuko enpresa guztiak izan litezke onuradunak.

²⁶Trebakuntza egiten duen langile bakoitza partaide da. Pertsona batek trebakuntza bat baino gehiago eginda gauzatu dituen trebakuntza beste partaidetza emango ditu.

2010 eta 2015 bitartean metaturiko trebakuntza hobaridunean, guztira, 1.040.470 partaide izan ziren, eta 2015ean lortu zen bosturteko aldiko kopururik handiena. 16-35 urtekoak 2015eko partaide guztien %27,4 dira eta %32,4 2010-2015eko aldian. Izan ere, kuota horiek, kasu bietan, handiagoak dira biztanleria afiliatuen terminoetan (%22,1 2015ean eta %25,0 2010-2015eko batez bestekoan). Gazteek partaide guztiekiko duten kuota erlatiboa jaitsiz joan da, eta %39,2 izan da 2010ean.

Enpresan trebakuntza hobariduna jaso duten biztanle gazte guztien %45,3 emakumeak ziren 2015ean, eta ehuneko horrek nahikoa egonkor eutsi dio azterturiko bosturtean (%45,7 batez beste). Emakumeen presentzia txikiagoa bat dator trebakuntzan parte hartu duen biztanleriari buruz esandakoarekin, baina neurri txikiagoan gazte afiliatuan duten partaidetzarekin alderatuz gero (%48,2, 2010-2015eko batez bestekoa).

2.26. taula: Hobaridun trebakuntzako partaideen banaketa, sexuaren arabera.EAE, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010-2015
Guztira partaideak	149.816	166.599	174.725	178.019	174.343	196.968	1.040.470
Bertikala, gizonak	57,3	57,9	57,6	58,0	56,8	56,7	57,4
Bertikala, emakumeak	42,7	42,1	42,4	42,0	43,2	43,3	42,6
Partaide gazteak	58.789	60.741	59.060	54.758	50.130	53.938	337.416
Bertikala, gizonak	53,1	54,2	53,9	55,3	54,5	54,7	54,3
Bertikala, emakumeak	46,9	45,8	46,1	44,7	45,5	45,3	45,7

Iturria: Fundae

Gazteek (16-35 urtekoak) 2015. urtean, guztira, 1.263.379 ordu egin zituzten trebakuntzan, kopuru metatuan, hots, 23,4 ordu partaide bakoitzeko (21,2 ordu partaide guztiekiko) eta %30,2ko kuota erlatiboa dago emandako orduen guztizko kopuruan (2010ean, berriz, %42,4 eta %35,4 batez beste 2010-2015eko bosturtekoan).

Gazte langileei emandako trebakuntza hobariduneko orduen kopuru metatua 9 milioitik gorakoa izan zen 2010 eta 2015 urte bitartean. Ordu kopuru horren %88 26-35 urteko gazteei eman zitzairen, eta sexuen araberako banaketa nahikoa orekatua izan zen azterturiko bosturtekoan (%47 emakumeak eta %53 emakumeak, batez beste, 2010-2015ean).

2.27. taula: Enpresek programaturiko hobaridun trebakuntza. Jasotako trebakuntza orduak, langileen adinaren arabera. EAE, 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010-2015
Trebakuntza orduak	3.867.760	4.343.023	4.469.526	4.434.740	4.294.974	4.179.763	25.589.786
16 - 25 urte	217.079	219.023	196.539	167.310	159.234	164.005	1.123.190
26 - 35 urte	1.422.845	1.490.424	1.429.316	1.306.644	1.180.486	1.099.374	7.929.089
36 - 45 urte	1.319.567	1.539.335	1.649.966	1.691.965	1.667.067	1.628.049	9.495.949
46 - 55 urte	724.597	856.283	933.368	987.435	997.862	991.479	5.491.024
55 urte baino geh.	183.616	237.833	259.600	281.194	289.520	295.431	1.547.194
Sailkatu barik	56	125	737	192	805	1.425	3.340
Gazteak (16-35 urte)	1.639.924	1.709.447	1.625.855	1.473.954	1.339.720	1.263.379	9.052.279
Gizonak	849.447	890.327	851.885	783.171	720.952	698.189	4.793.971
Emakumeak	790.477	819.120	773.970	690.783	618.768	565.190	4.258.308
Gazteak/Guztira (%)	42,4	39,4	36,4	33,2	31,2	30,2	35,4

Iturria: Fundae

b) Eremu autonomikoa (EAE): Trebakuntzako ekintza estrategikoak

EAEEn, laguntza-lerro baten deialdiaren bidez ematen da eskari enplegurako eta eremu autonomikorako trebakuntza, enpresek trebakuntzako ekintza estrategikoak garatu ditzaten. Enpresa-proiektuari zuzenean loturikoak dira ekintza horiek. Laguntza-lerro horren deialdia urtero egiten du Lanbidek, eta Hobetuz fundazioa laguntza horiek kudeatzeko eta ordaintzeko erakunde kolaboratzailea da.

EAEEn modalitate horretan, guztira 2.642.926 trebakuntza-ordu eman ziren 2011 eta 2015 urte bitartean, eta gazteek²⁷ (16 - 35 urtekoak) 874.156 orduko (%33,1) guztizko batura metatua dute. Gazte partaideak, batez beste, 25 orduko trebakuntza dute, eta oso antzekoa da biztanleria osoarena (24,5 ordu).

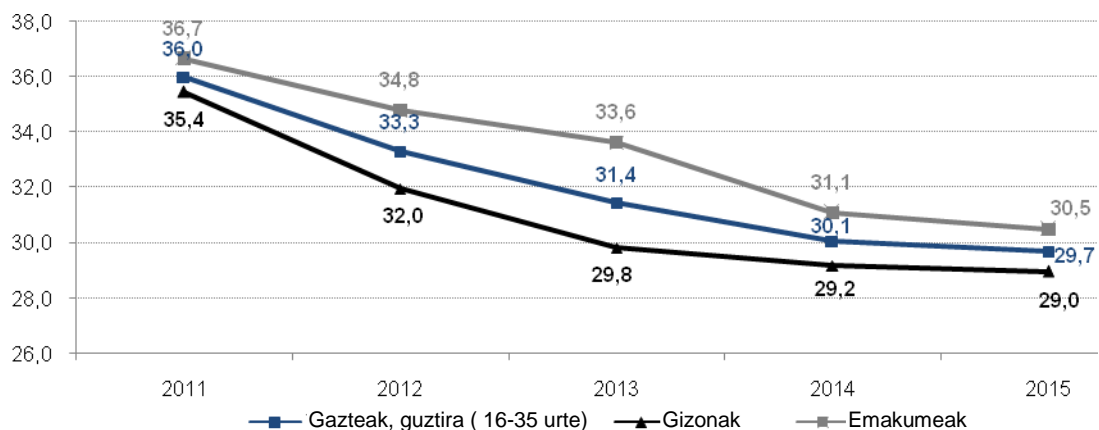
2.28. grafikoa: EAE, 2011-2015 Enpresek programaturiko trebakuntzako ekintza estrategikoak. Partaideak adinaren arabera eta emandako orden batez bestekoa

	2011	2012	2013	2014	2015	2011-2015
16-25 urte	1.108	934	954	657	832	4.485
26-35 urte	8.118	6.785	6.691	4.546	4.399	30.539
36-45 urte	8.971	8.761	9.775	6.826	6.885	41.218
46-55 urte	5.817	5.381	5.420	4.145	4.352	25.115
55 urte eta +	1.623	1.315	1.472	1.131	1.154	6.695
Guztira partaideak	25.637	23.176	24.312	17.305	17.622	108.052
Gazteak (16-35 urte)	9.226	7.719	7.645	5.203	5.231	35.024
Gazteak/Guztira	36,0	33,3	31,4	30,1	29,7	32,4
Emandako orduak/partaideak						
Guztira, partaideak	26,5	26,2	24,0	22,7	21,5	24,5
16-35 urteko partaideak	27,6	27,1	23,7	22,5	21,3	25,0

Iturria: Hobetuz Fundazioa. Geuk landutakoa

Azterturiko bosturtekoan, emakume gazteak enpresako trebakuntza estrategikoko ekintzetan parte hartu duten emakume guztien %33,7 dira. Gizonekoak, berriz, %31,4 dira. Gazteek horrelako trebakuntzan izan duten parte-hartzeak pixkanaka behera egin du azken urteetan, landunen multzoan gero eta partaidetza txikiagoa izatearekin bat etorrira.

2.13. grafikoa: Gazte partaideen portzentajea trebakuntzako ekintza estrategikoetako partaide guztiekiko, sexuaren arabera. EAE, 2011-2015



Iturria: Hobetuz Fundazioa. Geuk landutakoa.

²⁷2010ean ez zen deialdirik izan.

2.3.3. Eskaintza trebakuntza: landunentzako trebakuntza (lehenetasunez)

a) Aurkezpena

Arestian aipatuenez, eskaintza enplegurako lanbide heziketak alde batetik lehenetasunez landunentzako diren trebakuntzako ekintzak hartzen ditu bere gain, eta bestetik, lehenetasunez langabeentzat diren ekintzak.

Kasu bietan, trebakuntza mota horrek bi aplikazio-eremu ditu: i) eremu autonomikoa, Lanbidek deituriko ekintzak (Hobezuz Fundazioak kudeatuak, landunak direnean, edo zuzenean Lanbidek kudeatuak langabeak direnean), eta ii) estatuko eremua, Fundaek deituriko ekintzak, trebakuntza-planen eta trebakuntzako programa espezifikoaren bidez (30 urtetik beherakoak).

Ondoren, gazteek eremu autonomikoko²⁸ trebakuntzako ekintzetan EAEn izandako partaidetzari buruzko emaitza nagusiak emango dira, gehienbat landunentzat. Honako hauek biltzen ditu:

- Katalogo Modularra edo Profesionaltasun-ziurtagiria, Lanaren Administrazioaren eremuan lanbide-gaitasunak ofizialki egiaztatzeko baliabidea dena, halako moldez non ziurtagiri hori duenak enplegurako garrantzitsua den lanbide-jarduera egiteko gaitasuna duela egiaztatzen baitu.
- Eskaintza irekia, egiaztatutako ikastetxeek eskainitako ikastaroak biltzen dituenak. Ikastetxeek eurek sortzen dute edukia, langileen behar orokorreari edo sektorialeki egokituz.

b) Profesionaltasun-ziurtagiriak

Profesionaltasun-ziurtagiriek ofizialki²⁹ egiaztatzen dituzte Lanbide Gaitasunen Katalogo Nazionaleko Lanbide-gaitasunak lanaren administrazioaren eremuan. Bi eratarik lortzen dira profesionaltasun-ziurtagiriak: i) profesionaltasun-ziurtagiria osatzen duten modulu guztiak gaituta edo ii) laneko esperientziaren edo trebakuntzako modu ez formalean eskuraturiko gaitasunak ebaluatzeko eta egiaztatzeko ezarritako prozedurak jarraituta. Nolanahi ere, trebakuntzako modulu guztiak gaituta lortzen da.

2011 eta 2016 bitartean, guztira 29.543 lagunek eskuratu zuten profesionaltasun-ziurtagiria EAEn, eta 16-34 urteko gazteak talde horren erdia dira ia; orotara 13.584 ziurtagiri eman ziren (%46,0). 2013. urtean erregistratu zen 35 urtetik beherakoaren artean emandako ziurtagiriaren gehieneko urteko kopurua, orotara 4.812, hots, urte hartan emandako ziurtagiri guztien %83,0.

2011-2016 urteetan metaturiko kopuruan, 35 urtetik beherakoaren artean emandako ziurtagiri guztien generoaren arabera banaketan, gizonezkoak dira nagusi (%65,8; guztira 8.940 ziurtagiri) emakumeen aldean (%34,2; 4.644 ziurtagiri). Alabaina, urte-arte aldea nabarmenak daude.

²⁸Kapitulu honek ez ditu aztertzen EAEko gazte landunek Estatu mailako (Fundae) deialdian izandako parte-hartzearen emaitzak, garrantzi txikiak baitira (partaide kop.): 35 urtetik beherako 580 partaide batez beste Estatuan 2012 eta 2015 bitartean trebakuntza planetan eta 389 partaide batez beste 30 urtetik beherakoentzako trebakuntza-programa espezifikoetan.

²⁹SEPEk eta administrazio erkidegoetako organo eskudunek (Lanbidek, EAEn) ematen dituzte profesionaltasun-ziurtagiriak.

2.29. taula: *EAE en profesionaltasun-ziurtagiria lortu duten pertsonak, adin-taldean arabera*

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011-2016
16 - 19 urte				101	761	62	924
20 - 24 urte		9	3.568	3.083	915	446	8.021
25 - 29 urte	2	63	1.141	382	281	764	2.633
30 - 34 urte	3	138	103	448	409	905	2.006
35 urte eta gehiago	49	2.463	987	3.734	3.881	4.845	15.959
Guztira partaideak	54	2.673	5.799	7.748	6.247	7.022	29.543
Gazteak (16-34 urte)	5	210	4.812	4.014	2.366	2.177	13.584
Emakumeak	4	145	1.370	1.286	829	1.010	4.644
Gizonak	1	65	3.442	2.728	1.537	1.167	8.940
16-34 urte / Guztira	9,3	7,9	83,0	51,8	37,9	31,0	46,0
Emak./ Guzt. gazteak	80,0	69,0	28,5	32	35	46,4	34,2

Iturria: Lanbide

Lanbide-adarren arabera, nabarmentzekoa da honako hauetako ziurtagirien kopurua: ostalaritza eta turismoa (2.159, 2011-2016 bitartean), fabrikazio mekanikoa (1.795), gizarte-kulturako zerbitzuak eta komunitatearentzako zerbitzuak (1.382) eta merkataritza eta marketina (1.043); alde horretan 35 urtetik beherako gazteek lorturiko ziurtagiri guztien %47,0 biltzen dute lau adar horiek. Arestian aipatuenez, emakumeen partaidetza %34,2 da (2011-2016), baina %0 eta %96,3 bitartekoa da kasuan kasuko lanbide-adarraren arabera, eta behera egiten du eduki industrialekoetan eta gora zerbitzuetako jarduerekin loturikoetan.

Emakumeak nabarmen gehiago dira lau adarretan: irudi pertsonalean (%96,3); gizarte-kulturako eta komunitatearentzako zerbitzuetan (%82,1), merkataritzan eta marketinean (%69,8) eta administrazioan eta kudeaketan (%67,1). Gizonezkoen profila nagusi da (%90etik gorako kuota) bederatzi adarretan: ateratze-industriak (%100,0), itsasoa eta arrantza (%100,0), instalazioa eta mantentzea (%98,7), zura, altzaria eta kortxoak (%97,7), garraioa eta ibilgailuak mantentzea (%97,0), elektrizitatea eta elektronika (%97,0), eraikuntza eta obra zibila (%96,7), fabrikazio mekanikoa (%96,6) eta energia eta ura (%90,7).

2.30. taula: *Profesionaltasun-ziurtagiria lortu duten 16-34 urtekoak, lanbide-adarraren arabera*

	2011-2016				
	Gizonak	Emakum.	Guztira	Bertikala	Emakumeak/ guzt.
Ostalaritza eta turismoa	1.384	775	2.159	15,9	35,9
Fabrikazio mekanikoa	1.734	61	1.795	13,2	3,4
Gizarte-kulturako zerb. eta komunitaterakoak	248	1.134	1.382	10,2	82,1
Merkataritza eta marketina	315	728	1.043	7,7	69,8
Irudi pertsonala	36	936	972	7,2	96,3
Garraioa eta ibilgailuak mantentzea	914	28	942	6,9	3,0
Elektrizitatea eta elektronika	881	27	908	6,7	3,0
Zura, altzaria eta kortxoak	852	20	872	6,4	2,3
Instalazioa eta mantentzea	778	10	788	5,8	1,3
Administrazioa eta Kudeaketa	258	526	784	5,8	67,1
Informatika eta komunikazioak	342	77	419	3,1	18,4
Eraikuntza eta obra zibila	264	9	273	2,0	3,3
Nekazaritza	235	33	268	2,0	12,3
Osasuna	134	64	198	1,5	32,3
Gorputz-eta kirol-jarduerak	156	30	186	1,4	16,1
Arte Grafikoak	70	55	125	0,9	44,0
Elikagaien industria	80	37	117	0,9	31,6
Segurtasuna eta ingurumena	75	22	97	0,7	22,7
Ehungintza, ebaketa eta larrugintza	46	31	77	0,6	40,3
Kimika	41	26	67	0,5	38,8
Energia eta ura	49	5	54	0,4	9,3
Ateratze-industriak	34	0	34	0,3	0,0
Irudia eta soinua	12	10	22	0,2	45,5
Itsasoa eta arrantza	2	0	2	0,0	0,0
Guztira, partaide gazteak	8.940	4.644	13.584	100,0	34,2

Iturria: Lanbide

c) Landunentzako lanbide heziketako eskaintza irekia

Bestalde, Hobetuzek gehienbat landunentzako trebakuntza eskaintza irekia finantzatzen eta kudeatzen du, ikastetxeetan ematen dena (ikastetxeek asistentzia ziurtatzen dute eta doakoa da).

Ondoko taulan islatzen denez, 2010 eta 2014 bitartean³⁰, 212.081 partaide izan ziren, eta urteko kopurua 2010eko eta 2014ko 48.046 eta 38.502 partaideen artekoa da. Guztira 86.083 partaide izanik, gazteak guztizkoaren %40,6 dira, eta portzentaje hori 35-40 bitartekoa da azterturiko aldian. Emakumeek %44,7ko partaidetza dute gazteen aldean, eta hauexen artekoa da: %40,4 (2010) eta %47,6 (2013).

2.31. taula: Eskaintza irekiko enplegurako trebakuntza. Egiaztaturiko ikastetxeek eskainitako ikastaroetarako partaideak, adinaren arabera. EAE, 2011-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2010-2014 metatua
16 - 25 urte	4.847	4.068	3.918	3.402	3.149	19.384
26 - 35 urte	17.253	13.533	13.751	11.699	10.463	66.699
36 - 45 urte	15.128	13.134	15.216	13.915	13.460	70.853
46 - 55 urte	8.915	8.137	9.766	9.536	9.616	45.970
55 urtetik gorakoa	1.903	1.666	1.983	1.809	1.814	9.175
Guztira partaideak	48.046	40.538	44.634	40.361	38.502	212.081
Gazteak (16- 35 urte)	22.100	17.601	17.669	15.101	13.612	86.083
<i>Gizonak</i>	13.180	9.778	9.433	7.913	7.329	47.633
<i>Emakumeak</i>	8.920	7.823	8.236	7.188	6.283	38.450
Gazteak/Guztira ()	46,0	43,4	39,6	37,4	35,4	40,6

Iturria: Hobetuz Fundazioa

2.3.4. Eskaintza trebakuntza: langabeentzako trebakuntza (lehentasunez)

Arestian esana dugunez, Lanbideek kudeatzen du gehienbat langabeentzako trebakuntza. 2015 eta 2016 bitartean, 15.486 gazte trebatu ziren EAEn³¹. Trebaturiko langabe guztien %43,9 dira. Gazteen talde horrek nahikoa antzeko banaketa du bosturtekoetako adinekoen taldeen arabera³². 20 urtetik beherako langabeak, jakina, trebaturiko taldearen %4,3 besterik ez dira; izan ere, portzentaje hori handiagoa da bi urteko horretan erregistraturiko langabeen multzoan duen pisua bainoa (%1,3).

2.32. taula: Langabeentzako trebakuntzako partaideak, adinaren arabera. EAE, 2015-2016

	2015	2016	2015-2016 metat.	2015-2016
16-19 urte	536	1.007	1.543	4,3
20-24 urte	1.995	2.249	4.244	12,0
25-29 urte	2.437	2.362	4.799	13,5
30-34 urte	2.471	2.429	4.900	13,8
35 urte edo gehiago	9.731	10.266	19.997	56,4
Guztira	17.170	18.313	35.483	100,0
Gazteak (16-34 urte)	7.439	8.047	15.486	43,9

Iturria: Lanbide

Azkenik, esan beharra dago ezen, azterturiko lanbide-adarren arabera, gazte partaideen %30,7 ekoizpen- eta industria-jarduerekin loturiko prestakuntzetara bideratu direla, %34,6 enpresentzako zerbitzuetara, %12,6 zerbitzuetako jardueretara, %5,2 pertsonentzako zerbitzuetara, trebakuntza osagarriko ikastarora joaten den %17arekin batera.

³⁰ 2015ean ez zen deialdirik izan.

³¹ Ez dakigu zein den aurretik praktikak enpresa batean edo beste erakunde mota batean egin duten gazteen portzentajea.

³² 20-20 urtekoak %12,0 dira, 25-29 urtekoak %13,5 eta 30-34 urtekoak %13,8.

2.33. taula: Langabeentzako trebakuntzako 35 urtetik beherako partaideak, lanbide-adarren arabera. 2016

	Kopurua	Guztizkoarekiko
Ekoizpen/industriako jarduerak	5.584	30,7
Nekazaritza	195	1,1
Arte Grafikoak	218	1,2
Eraikuntza eta Obra Zibila	374	2,1
Elektrizitatea eta Elektronika	824	4,5
Fabrikazio Mekanikoa	2.018	11,1
Elikagaien Industriak	214	1,2
Ateratze-industriak	775	4,3
Zura eta Altzaria	50	0,3
Kimika	148	0,8
Ehungintza, Ebaketa eta Larrugintza	768	4,2
Enpresentzako zerbitzuetako jarduerak	6.292	34,6
Administrazioa eta Kudeaketa	1.689	9,3
Energia eta Ura	119	0,7
Informatika eta Komunikazioak	612	3,4
Instalazioa eta Mantentzea	540	3,0
Segurtasuna eta Ingurumena	3.139	17,2
Garraioa eta Ibilgailuak Mantentzea	193	1,1
Zerbitzuetako jarduerak (pertsonak eta enpresak)	2.296	12,6
Merkataritza	952	5,2
Ostalaritza eta Turismoa	1.062	5,8
Irudia eta Soinua	282	1,5
Pertsonentzako zerbitzuetako jarduerak	941	5,2
Gorputz- eta kirol-jarduerak	314	1,7
Irudi pertsonala	116	0,6
Osasuna	406	2,2
Gizarte-kulturako eta komunitatearentzako zerbitzuak	105	0,6
Trebakuntza osagarria eta beste batzuk	3.204	17,0
Guztira partaideak	18.203	100,0

Iturria: Lanbide

2.4. LANEKO JARDUERARAKO TRANTSIZIOA: PRAKTIKEN ETA BEKEN PROGRAMAK

2.4.1. Aurkezpena eta funtsezko emaitzak

Atal honetan, gazteen enplegarritasunera bideraturiko praktiken eta beken programa nagusien egoera orokorra eskainiko zaigu; horien kudeaketa, funtsean, erakundeko edota administrazio publikoei dagokie (ahal dela EAEn kokatuak), eta titulazio ofiziala eskuratu duten (gradua, masterra, LH...) eta deialdi bakoitzeko baldintzak betetzen dituzten pertsonak eska ditzakete.

Atal honen xedea EAEko gazte tituludunentzako praktiken eta beken programa ezagunen eta eskuragarrienen egoera orokorra eskaintzea da, egon dagoen eskaintza osoa identifikatzeko asmorik izan gabe (dela foru aldundiek sustatuak, dela udalek edo garapen agentziek sustatuak, dela finantza erakundeek, enpresek eta abarrek sustatuak...).

Ondoko taulan, azterturiko 36 praktiken edo beken 26 programen web orrietan³³ bildutako informazioa laburbiltzen da, orotara 3.250 plaza eskaintzen dituztenak³⁴.

- EAERI atxikitako 30 programetatik, 18 programatan adinaren gaineko betekizuna eskatzen da (30 urtetik beherakoa izatea, gehienez 25 urtekoa...), edo titulazioa epe jakin batean lortu izana, baina baliteke lehentasunez gazteak ardatza izatea erabakitea.
- 30 programetatik 28tan graduko titulazioa eskatzen da (edo baliokidea) eta 8 programa goi graduko Lanbide Heziketarako dira edo hori biltzen dute (bakarrik programa batean sartzen da gradu ertaina). Oro har, sorta zabaleko programak dira, eta 8 kasutan bakarrik zehazten da jakintza-arlo jakin bat (beka kopuru mugatua dutenak).
- 30 programetatik 24tan hizkuntza bat egiaztatzea eskatzen da, baina 7 kasutan bakarrik aipatzen da beren beregiko egiaztapena (B2, C1,...).
- Atzerriko hizkuntzari dagokiona izan ohi da (ahal dela ingelesa), edo bekaren jomugarekin bat datorren beste bat.
- 30 programetatik 15etan bekaren ardatz nagusia graduatu ondoko titulazio ofiziala lortzeko trebakuntza da (masterra...), dela EAEn, dela atzerrian. Horren baitan sartzen dira espezializazio osagaia izateagatik (jakintza-arloa) eta tituludunen enplegarritasunera bideratuta egoteagatik.
- Halaber, 30 programetatik 15etan atzerrian egiten da beka aldia.

Horrez gain, EAERI atxikiriko 30 programei dagokienez, hauexek esan behar dira:

- Gutxi gorabehera 1.000 beka dira³⁵, eta horietatik 823 atzerrian egiteko dira eta gainerakoak (180 gutxi gorabehera) EAEn.
Kudeatzailearekin lotzen da beka hori normalean, edo are gehiago, haren eremuari datzekio, hots, Arabari, Gipuzkoari edo Bizkaiari, baldin eta lurralde horietan kokaturiko erakundeak eta eremu horretakoak badira erakunde sustatzaileen arabera.
- Gehienbat EAEn bizi diren pertsona guztientzat dago zuzenduta (900 plaza deitu dira), eta ia ehun bat bizileku jakin batzuetara mugatzen dira.
- Iraupenari dagokionez, deituriko 352 plaza gutxienez urtebetekoak dira, eta horiei gehitu behar zaizkie *Global Training*-eko 470ak, sei hilabetekoak. Eta faktore hori kontuan hartu beharrekoa da, zeren eta urtero sustatzen diren beken panel horretatik hiru ugarienak *Beint* (100), *Global Training* (470) eta euskal enpresek atzerrian langabezian dauden pertsonak kontratatzeko laguntzak baitira (120), 12-24 hilabeteko iraupena dutenak (modalitatearen arabera).

³³ 2017ko martxoan egin zen praktika programa edo beka bakoitzaren web orrian argitaraturiko informazioaren azterketa. Hortaz, 2016ko deialdikoa edo 2017koa izan daiteke, kasuaren arabera. Kontuan hartu behar da erakunde bakoitzak bere irizpidearen arabera ematen duela informazioa eta, beraz, oro har, ez da modu bertsuan lantzen. Horregatik, bildutako informazioa fitxa formatuan tratatu da, zenbait eremu komun ezarrita praktika programa edo beka bakoitzari buruz bildutako informazioa erraza ezagutzeko eta konparatzeko. Dokumentu honen eranskin gisa landutako fitxak erantsi dira.

³⁴ Azterturiko deialdien arabera eskainitako plazei dagokie kopuru hori: zenbait kasutan, ez dator bat azkenean emandako edota betearazitako beka/praktika kopuruarekin.

³⁵ Batzuetan beka kopururik edo programaren zenbateko osorik ematen ez denez gero, ezin zenbatetsi daiteke.

- Beka horien batez besteko³⁶ ordainsaria 1.042 eta 1.229 euro artekoa da; baina bi segmentutan banantzen bada jomugaren arabera, atzerriko batez besteko ordainsaria 1.370 eta 1.625 euro artekoa da, eta EAEn 595 eta 689 euro artekoa.
- Lehen bietan 1.358 eta 1.600 euro arteko ordainsaria da (gutxi gorabehera) eta jomugaren arabera ³⁷. Esan beharra dago Beint eta Global training beka direla, honako hauen aurrean: “euskal enpresek atzerrian langabezian dauden pertsonak kontratatzeko laguntzak”, enplegua sustatzeko programari dagozkienak eta 1.970 eta 2.180 euro bitarteko ordainsaria dutenak. Beka ez bada ere, interesgarritzat jotzen da bertan sartzea, atzerrian egin beharreko ikaskuntza-osagaia baitu.

Ondoko taulan, laburbilduta ematen dira azterturiko programa bakoitzaren ezaugarri nagusiak.

³⁶Pertsonarentzako hileko edo urteko ordainsaria eratzikitzen da, bestelako baliakizunak aparte utzita (matrikulak, edo bidaiak, esaterako).
³⁷ Oro har, kasu guztietan Gizarte Segurantzatik bideraturiko betebeharrak aipaturiko zenbatekoaren banean daudela aipatzen da.

2.34. taula: Azterturiko programen ezaugarri nagusiak eta eskakizunak

Bekaren izena	Adina	Titulazioa	Hizkuntza	Prestak.	Jomuga	Iraupena (hilab.)	Zenbatekoa (€/hil.)	Deialdiko plaza kop.
EAEn								
Global training	> 30	Gradua/GLH	B2/C1	Bai	Atzerria	6	1.358	470
Beint	> 30	Gradua	B2	Bai	Atzerria	10-12/24	1.400-1.600	100
Kanpoko ekintza	> 30	Gradua	(Bai)	Ez	EAE eta Atzerria	12	1.200-2.400	12
Nekazaritza-abeltzaintzako trebakuntza	--	Gradua	(Bai)	Ez	EAE	12	1.400-1.800	11
EPEZ	--	Gradua	(Bai)	Ez	Atzerria	3	--	22
EHUko ikerlariak	--	Gradua+dokto regoa (matrikula)	C1 atzerriko hizkuntzan, euskaran	Ez	EAE	12 gutx.	1.040-1.300	69
Iraunkortasuna, klima-aldaketa	--	Gradua	C1 euskara	Ez	Gipuzkoa	12	1.200	10
Itzulpen praktikak	--	Gradua	--	Ez	Gipuzkoa	3 luzag.	918	2
Sektore turistiko eta gastronomikoa	> 31	Gradua	--	Ez	Gipuzkoa	12	580	3
Kooperatzaileak	> 31	--	--	Ez	Atzerria	--	2.000	5
Trebakuntza eta esperimenezioa (Derioko laborategia)	--	GLH	(Bai)	Bai	Bizkaia	12	800	1
Espezializazioa EB	--	Gradua (2012 ondoren)	(Bai)	Ez	Atzerria	12	1.200-2.250	2-4
Espezializazioa London School of Economics-en	> 32	Gradua	C1/C2	Ez	Atzerria	3 geh.	32.875 (matrikula bame)	8
Mahasgintza, landare-sanitatea eta enologia trebakuntza (Derioko Zentroa)	--	GLH (2012 ondoren)	(Bai)	Bai	Bizkaia	12	800	6
Bikaintasuneko trebakuntza	> 30	Gradua	--	Ez	Atzerria	6 gutx.	1.100-1.600	15-18
BBK Urdaibai Bird Center	Geh.25	Gradua	(Bai) eusk. eta atzerit.	Bai	Bizkaia	9	500	1
BBK Enpresetako praktikak	Geh.25	Gradua	Ez	Ez	Bizkaia	6	425	25
BBK Fundazioa/Ekonomialariak	Gehi.25	Gradua	(Bai)	Bai	EAE	6	443	15
BBK Unesco Nazioartetza	> 30	Gradua	(Bai)	Ez	Frantzia	6	1.670	2
BFA – Praktikak enpresetan	> 30	Gradua	(Bai)	Bai	Araba	6 geh. 6	564	10
Nazioartetza Sustatzea	> 31	Gradua eta GLH	B2/C1	Ez	Atzerria	6 gutx.	1.385	40
Novia Salcedo nazioarteko praktikak	> 30	Gradua	B2	Bai	Atzerria	5	1.000	14
Novia Salcedo fundazioaren lanbide-praktikak	> 30	Gradua eta LHE eta GLH	(Bai)	Bai	EAE	3/12	610-900	--
Confebask - Erasmus+	> 35	Gradua	(Bai)	Bai	Atzerria	3/6	350-400	--
Ingeles beka – Vital Kutxa (trebakuntza)	19-35	Gradua eta GLH	B1/C1	Bai	Araba / Atzerria	1/2	550/1.250	30
Berrikuntza/Lanbide Heziketa – Vital Kutxa	--	GLH	--	Ez	Araba (Egibide campusa)	--	3.000 (proiektuko)	10
Emakumeen eta gizonen berdintasuna / Emakunde	--	--	--	--	EAE	10	2.333	3
Estatistika ikerkuntza / Eustat	--	Gradua	(Bai)	Ez	EAE	24	1.200	2
Basque Internships / Guggenheim Bilbao	--	Gradua	(Bai)	Bai	Atzerria	3	geh. 1.100	--
Langabeak kontratatzea atzerriko euskal enpresetan	> 34	Gradua, LHE eta GLH	(Bai)	Ez	Atzerria	12	2.180-1.970	120
Estatu mailan								
ICEX	> 30	Gradua	B2 eta b.b.	Bai	Atzerria	12/24	1.750	235
Tourespaña	--	Gradua eta GLH	B2	Bai	Atzerria	6/12	1.260-1.972	32
ARGO programa	> 35	Gradua (2012 ondoren)	(Bai)	Ez	Atzerria	5/8	1.200-1.500	600
Hezkuntza, Kultura eta Kirol trebakuntza	--	Gradua	(Bai)	Bai	Espainia	12	1.027	71
Trebakuntza eta Ikerketa / Administrazio Publikoko Institutu Nazionala	--	Gradua	(Bai)	Ez	Espainia	12	1.300	8
Europa mailan								
Praktikak Europako Batasunean	--	Gradua	C1/C2	Ez	Atzerria	5	1.159	1.300

Iturria: Geuk landutakoa, web orrietan jasotako informazioa oinarri hartuta (2017ko martxoa).

2.5. GAZTEEN LANEKO JARDUERAREKIKO ERLAZIOA

2.5.1. Aurkezpena eta funtsezko datuak

Atal honen ardatza euskal gazteek lan-merkatuaren aurrean eta lan-merkatuan egun duten egoerari eta bilakaera berriari buruzko informazioa da. Bi zati ditu, eta hauexek aztertzen ditu: i) gazteek enpleguarekiko duten posizioa, zeinen informazio-oinarria Biztanleria Aktiboaren Inkesta da (INEk egina) eta ii) euskal gazteria lan-merkatuan, gazteen taldeak afiliazioaren, formalizaturiko kontratuen eta erregistraturiko langabeziaren aldagaien aldetik duten presentziaren bidez neurtua, Gizarte Segurantzak eta SEPE/Lanbidek emandako informazioa, hurrenez hurren.

Informazioaren azterketaren ardatza, gehienbat, 2010 eta 2015-2016 urtekoen aldia da (eskuragarri dugun azken datua) eta inoiz 2008. urtea aipatzen da krisiaren aurreko datu gisa. Azterturiko informazioak adierazleen panel zabala du, laneko egoerari buruzko ohikoak biltzen dituen (jarduera-, enplegu edo langabezia-tasa), eta erregistroko datuei buruzko emaitzekin osatzen direnak (Gizarte Segurantzaren alta emanda dauden pertsonak, adibidez). Informazio multzo horrek euskal gazteak kokatzen ditu pertsona helduekiko (edo biztanleria osoarekiko), baita hura osatzen duten barneko adin-taldeetan ere, hori ere genero ikuspegitik aztertua. Hona hemen lorturiko emaitza nagusiak:

- 2010 eta 2016 bitartean, EAEko jarduera-tasak behera egin zuen, %58,2tik %56,9ra (-1,3pp). Ratio hori txikiagoa da 25 urtetik beherakoaren artean (%30,1 2016an), eta jaitsiera handiagoa izan zuen bi urte horien artean (-8,7pp; 25 urte eta gehiagokoei, berriz, -0,7pp dagozkie). Halaber, enplegu-tasak %2,2 egin zuen behera 2010 (%52,0) eta 2016 bitartean (%49,8), eta jaitsiera hori 7,3koa da gazteen taldean (%26,9tik %19,6ra), biztanleria osoan erregistraturiko baino askoz handiagoa hain zuzen.

Gazte landunen kopurua (16-34 urtekoak), orotara, 191,8 mila lagunekoa zen 2016an (%84k 25-34 urte ditu), eta batez beste %7,0ko jaitsiera izan da urtean 2010eko datuaren aldean. Horrela, gazteek landunen guztizko kopuruan duten partaidetza behera egin zuen aldi horretan, %34,3tik %21,3ra.

- 25 urtetik beherakoaren eta gehiagokoaren langabezia-tasaren bilakaera oso antzekoa da, baina ez tamainaren aldetik. 25 urtetik beherakoaren artean, gora egiten du langabezia-tasak, 2010eko %30,6tik 2016ko %34,7ra, eta %45-46aren inguruko balioak 2013-2014. bitartean. 25 urte eta gehiagokoaren langabezia-tasa, berriz, gora egin zuen biurteko berean, %15eraino, hots, 30 puntutik gorako aldea dago krisiaren urterik txarrenetan bi taldeen artean, 25 urtetik beherakoaren eta 25 urtetik gorakoaren artean.

Bestalde, EAEko gazte langabeen kopurua (16-34 urtekoak) gora egin zuen 2008 eta 2016 bitartean, 38,4 mila lagunetik 51,6 mila lagunera, eta urteko batez besteko hazkundera %5,9 da, baina hazkunde hori 35-54 urtekoena (+%13,0, urteko batez bestekoa) eta 55 urte eta gehiagokoena (+%23,1) baino handiagoa da.

- Gazteak biztanleria osoaren bostena dira (%21), baina partaidetza hori handitu egiten da trebakuntza mailarekin batera (%6,1etik oinarrizko mailetatik %22,9ra goi mailako ikasketen taldean). Alabaina, kontrako egoera dugu langabezian daudenekiko: pisu handiagoa dute gazteek hezkuntza mailarik txikienetan. Gazteen enpleguak biztanle landunen multzoaren antzeko banaketa sektoriala du, baina nabarmenezkoa da prestakuntza handiagoko okupazioetan duen presentzia handiagoa (teknikariak eta profesional zientifikoak eta intelektualak, %24,5) eta ostalaritza, merkataritza, eta abarretako zerbitzuekin loturikoetan (%24,9).

- 2015ean, EAEn afiliaturiko 892,4 mila lagun zeuden langabezian, hain zuzen ere 2013ko eta 2014ko datuak baino datu hobea, baina 2010ean eta 2012an erregistraturikoak baino txikiagoa da. 2010 eta 2015 arteko urte-arteko batez besteko aldakuntza-tasa -%0,7 da euskal afiliatuen multzoan, zeren eta gazteen taldearen joera txarragoa izan baita (-%5,8, 16-34 urtekoen artean); izan ere, bilakaera positiboa du gainerakoak, 2014. urteaz geroztik izandako igoerei esker 2010-2013ko aldiko lanpostuen galerak konpentsatzea lortu delako. Hala eta guztiz ere, oraindik ez dira berreskuratu krisiaren aurreko afiliazio mailak (2007-2008).
- Gazte afiliatuen banaketa nahikoa orekatua da generoaren arabera (52/48 batez beste 2010-2015eko aldian gizon/emakumeentzat), baina gazteek emakumeen artean duten pisua (%26,5 batez beste aldian) gizonen kuota baino %2,8 handiagoa da (%23,7). Erregimen orokorra nagusi da, argi eta garbi, afiliaturiko guztizko biztanlerian (%77), baina are gehiago gazteen artean (%85) norberaren konturako enpleguaren kalterako (%19 eta %11, autonomoen erregimenean afiliatuta, hurrenez hurren).
- 2016an, gazteen 306.753 kontratu erregistratu dira orotara -30 urtetik beherakoak- EAEn, hots, erregistraturiko kontratuen herena (%33,1). Kontratu motaren arabera, hamar kontratuetatik bederatzi baino gehiago aldi baterakoak dira (%94,3 batez beste 2010 eta 2016 bitartean) eta hamarretik bat baino gutxiago mugagabeak (%3,4 mugagabeak eta %2,3 mugagabe bihurtuak).
Azken finean, 2010 eta 2016 bitartean, hasieran mugagabe gisa formalizaturiko eta mugagabe bihurturiko kontratuen agregatua enplegu finkoari edo finkaturiko enpleguari dagokio (ez dago zertan beste kontratu bat egin). Gazteen artean, %5,9ko batez besteko hazkunde-tasa du kontratazio mugagabeak (aldi baterako kontratazioa baino 4,4 puntu gehiago). Mugagabe bihurturiko kontratuetan, berriz, jaitsiera ageri da (-%2,7 urteko batez bestekoa 2010 eta 2016 bitartean).
Bolumenari dagokionez, 16-19 urtekoen taldeak 30 urtetik beherako kontratu guztien %6,7 eman zuen 2016an; zati nagusia 20-24 urtekoen (%42,4) eta 25-29 urtekoen (%50,9) taldeei dagokie. Eta gazteen kontratazioaren %52,3 emakumeei dagokie, baina portzentaje hori desberdina da kontsideraturiko hezkuntza mailaren arabera.
- 2008tik 2013ra arte etengabe egin zuen gora erregistraturiko langabeziak, eta behera egin du 2014. urteaz geroztik. 2016ko amaieran, 136.173 lagun zeuden langabezian erregistraturik, eta laurden batek 16-34 urte zituen (34.567, %25,4). 2010 eta 2016 bitartean, gazteen portzentajeak behera egin zuen, %8,1 hain zuzen ere (urteko batez besteko aldakuntza-tasa -%4,0 da), eta bilakaera hori langabezian dauden gazteen kopuru txikiagoan zehazten da, 11.044 gazte gutxiago.
Hala ere, 2010 eta 2016 bitartean, gora egin zuen emakumeek gazteen langabezian duten presentzia, %46,7tik %53,5era. Bi taldeetan (gizonak eta emakumeak) jaitsierak izan ziren azterturiko aldian, baina tasa handiagoa ageri da gizonetan (-%6,0, urteko batez bestekoa) emakumeen aldean (-%1,9). Argi uzten du datu horrek emakumeek zailtasun handiagoak dituztela laneratzeko.
Azkenik, langabezian emandako denborari dagokionez, eskuragarri dugun informazioak erakusten duenez, 25 urtetik beherako bi herenak 6 hilabete baino gutxiago daramate langabezian (%61,5) eta, hala ere, 25 urtetik gorako artean talderik ugariena langabezian urtebete baino gutxiago daramatenena da (%54,2).

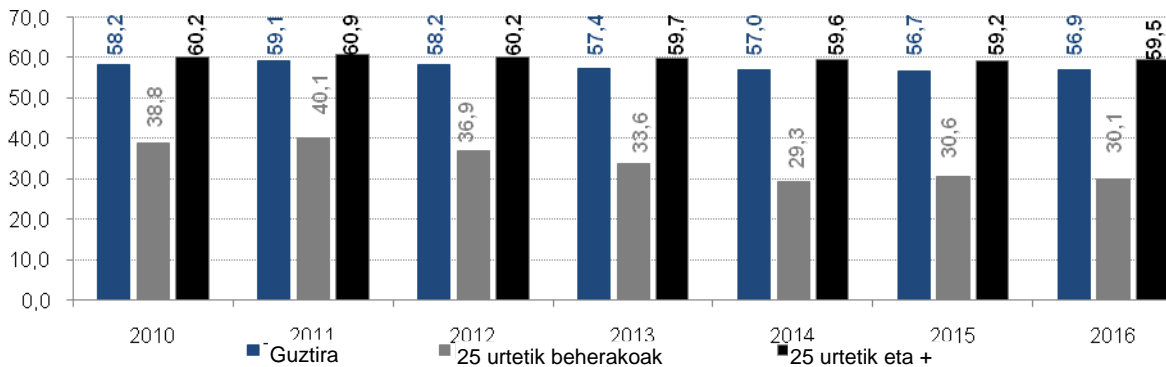
2.5.2. Gazteak laneko jarduerari dagokionez

a) Gazteak eta jarduera-, okupazio- eta langabezia-tasak

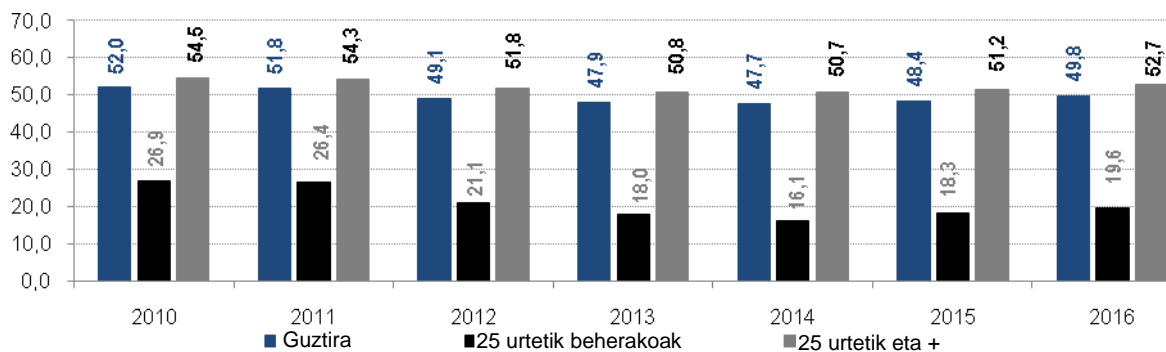
INEk egiten duen Biztanleria Aktiboaren Inkestaren³⁸ xedea 16 urte eta gehiagokoek laneko jarduerarekin duten erlazioa ezartzea da. Hiru hilean behin ematen da, bi adin-talde handitan bereizita (25 urtetik beherakoak eta gorakoak), eta hauxe ikusten da:

- Behera egin zuen EAEko jarduera-tasak 2010 eta 2016 bitartean, %58,2tik %56,9ra (-1,3pp). Ratio hori handiagoa da 25 urte eta gehiagokoek taldean (%59,5 2016an), gazteagoen aldean (%30,1). Izan ere, horrez gain, beherakada handiagoa izan du aldi horretan (-8,7pp eta -0,7pp).
- EAEko enplegu-tasa %52,0tik %49,8ra igaro zen 2010etik 2016ra (-2,2pp). Ratio hori handiagoa da 25 urte eta gehiagokoek taldean (%52,7) gazteenen aldean (%19,6). Izan ere, horrez gain, beherakada handiagoa izan du aldi horretan (-7,3pp eta -1,8pp).

2.14. grafikoa: Jarduera-tasa. 16 urte eta gehiagokoak eta 25 urtetik beherakoak eta 25 urtetik gorakoak (%) EAE



2.16. grafikoa: Enplegu-tasa. 16 urte eta gehiagokoak eta 25 urtetik beherakoak eta 25 urtetik gorakoak (%) EAE



Iturria: BAI

Adin-taldeen arabera okupazioari buruzko informazioaren banakapen handiagoak erakusten duenez, gazte landunen (16-34 urtekoak) kopuruak behera egin zuen 2008 eta 2016 bitartean, 346,4 mila lagunetik 191,8 mila lagunera, eta %,7,0ko batez besteko jaitsiera du. 35-54 urtekoen (+%0,2) eta 55-64 urtekoen (+%3,5) taldeetan, berriz, igoerak izan dira. Adinik handieneko bi talde horietan, 7,5 eta 38,8 mila laguneko igoerak izan ziren, hurrenez hurren, 2008 eta 2016 bitartean. Hala ere, 35 urte eta gehiagokoek okupazioaren gehikuntzak (+46,3 mila lagun) ez du konpentsatzen gazteen segmentuko atzerakada (-154,6 mila lagun), eta krisiaren eragina islatzen du eta, batez ere, pertsonen zahartzea.

³⁸Metodologia partekatua eta adostua, Eurostat eta ILO (OMT) laneko jarduerarekiko adierazleak egiteko.

Hala, 2008 eta 2016 bitartean, jaitsiz doa gazteen taldeak (16-34 urtekoak) landunen kopuruan duen pisua (%34,3tik %21,3ra), guztizko landunen kopuruak galera txikiagoa izan duelako (-%1,4, urteko batez bestekoa) gazte landunen aldean (-%7,0). Gazteen bilakaera txarrago hori gertatu da 25-34 urtekoen taldearen atzerakadatik batez ere (-%6,8), zeren eta, beste bi segmentuetan ere atzera egin arren (16-19 urtekoak, -%10,0 eta 20-24 urtekoak, -%7,4), txikiagoak baitira. Hots, zahartze-prozesuaren faktorea aintzat hartzea garrantzitsua da gazteen pisuaren eta bolumenaren atzerakadan. Ildo horretan, argigarria da esatea ezen, 2010 eta 2016 bitartean, 16-34 urtekoen jaitsiera 93.373 lagunekoa dela eta gazte landunei³⁹ dagokienean, berriz, 94,3 mila lagunekoa.

Azkenik esan beharra dago 16-34 urteko 191,8 mila lagunek lana dutela EAEn, eta horietatik %84k 25-24 urte ditu. Nahikoa proportzio egonkorra da aldi horretan. Eta, bestalde, emakumeek gazteen multzoan (16-34 urtekoak) duen portzentajea nahikoa antzekoa da urtearen barruan, eta %46-49aren ingurukoa dela zenbatetsi da.

2.35. taula: Landunak, adin-taldearen eta generoaren arabera EAE (milakoak)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	▲	
										Bat. b.	16/15
16 - 19 urte	7,7	6,5	4,7	3,6	2,3	2,7	2,5	2,4	2,8	-10,0	16,7
20 - 24 urte	57,0	46,3	41,5	40,3	32,0	25,7	22,8	26,4	28,6	-7,4	8,3
25 - 34 urte	281,8	254,6	239,8	226,0	203,8	184,2	174,3	167,9	160,5	-6,8	-4,4
35 - 54 urte	537,0	526,4	550,4	551,1	531,2	524,4	522,4	524,9	544,5	0,2	3,7
55 urte eta +	126,8	118,1	125,7	135,3	133,6	136,7	143,5	155,0	165,6	3,5	6,8
Guztira, biztanleria	1.010,2	951,9	962,1	956,3	902,8	873,6	865,3	876,4	901,8	-1,4	2,9
Gazteak (16-34 urte)	346,4	307,4	286,1	269,9	238,1	212,5	199,5	196,6	191,8	-7,0	-2,4
Gizonak	185,9	159,8	152,3	142,0	123,4	110,3	101,3	99,8	98,7	-7,5	-1,1
Emakumeak	160,5	147,6	133,7	127,9	114,7	102,2	98,3	96,8	93,1	-6,5	-3,8
16-34 urte/Guztira	34,3	32,3	29,7	28,2	26,4	24,3	23,1	22,4	21,3	-1,6	-1,1
Emakumeak / 16-34 urte	46,3	48,0	46,7	47,4	48,2	48,1	49,3	49,2	48,5	0,3	-0,7

Iturria: BAI

Langabezian dauden pertsonen buruzko informazioa adin-taldearen arabera banakatuagoak erakusten duenez, gora egin zuen gazte langabeen (16-34 urtekoak) kopuruak 2008 eta 2016 bitartean, 38,4 mila lagunetik 51,6 mila lagunera hain zuzen ere, eta urte batez besteko hazkundea %5,9koa da, 35-54 urtekoen (+%13,0, batez beste urtean) eta 55 urte eta gehiagokoaren (+%23,1) taldean erregistraturiko baino txikiagoa.

2008 eta 2016 bitartean, 35-54 urteko langabeen kopuruan 31,9 mila lagun gehiago zeuden, eta 55 urte eta gehiagoko langabeak, guztira, 13 mila gehiago dira. 35 urte eta gehiagokoaren taldearen gehikuntza hori (44,9 mila lagun gehiago) 2008 eta 2016 bitartean izandako biztanle langabeen hazkundearen %77 da, eta 16-34 urtekoen taldearen pisuaren beherakadaren aldea gertatu da: %53,4koa izatetik %39,7koa izatera igaro da aldi berean.

³⁹Ikusi 2.13 atala, EAEko biztanleria: bilakaera berria eta adin-taldeak

2.36. taula: Langabeak adin-taldean eta generoaren arabera. EAE (milakoak)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	▲	
										08-16 bat. b.	16/15
16 - 19 urte	4,7	4,7	3,3	3,9	4,3	4,9	2,6	2,8	3,7	0,7	32,1
20 - 24 urte	11,1	19,6	17,1	18,9	21,3	19,8	18,0	16,7	13,1	5,3	-21,6
25 - 34 urte	22,6	38,1	39,7	40,6	48,2	48,3	45,6	38,6	34,8	7,9	-9,8
35 - 54 urte	29,2	50,9	46,9	59,9	78,3	85,6	88,2	79,2	61,1	13,0	-22,9
55 urte eta +	4,2	8,5	8,2	11,6	14,9	15,1	14,6	14,7	17,2	23,1	17,0
Guztira biztanleria	71,7	121,7	115,1	134,8	166,9	173,6	168,9	152,0	130,0	10,3	-14,5
Gazteak (16-34 urte)	38,4	62,4	60,1	63,4	73,8	73,0	66,2	58,1	51,6	5,9	-11,2
Gizonak	19,5	34,4	31,5	32,5	40,9	40,0	35,0	31,3	25,6	6,7	-18,2
Emakumeak	18,9	28,0	28,6	30,9	32,9	33,0	31,2	26,8	26,0	5,3	-3,0
16-34 urte /Guztira	53,4	51,3	52,2	47,0	44,2	42,1	39,2	38,3	39,7	-1,7	1,4
Emakumeak / 16-34 urte	49,2	44,9	47,6	48,7	44,6	45,2	47,1	46,1	50,4	0,1	4,3

Iturria: BAI

Hala, 51,6 mila pertsona zeuden lanik gabe 2016an, eta horietatik bi herenek (%67) 25 eta 34 urte bitarteko adina zuten. Proportzio horrek pixka bat gora egin du aipaturiko epealdian. Eta, bestalde, emakume langabeek gazteen multzoan (16-34 urtekoak) duen portzentajea nahikoa antzekoa da urtearen barruan, eta %45-%50aren ingurukoa dela zenbatetsi da aipaturiko aldirian.

Langabezia-tasa dela eta, honako hauek aipatu behar dira:

- 2010 eta 2016 bitartean, gora egin zuen langabezia-tasak EAEn, %10,7tik %12,6ra, eta igoera nabarmena izan zenez, %16aren inguruan iraun zuen 2013an eta 2014an.

25 urtetik beherakoen eta gorakoen langabezia-tasa oso antzekoa da, baina ez tamainan. 25 urtetik beherakoen langabezia-tasak gora egin zuen 2010 eta 2016 bitartean, %30,6tik %34,7ra, eta igoera nabarmena izan zenez, %45-%46aren inguruan iraun zuen 2013an eta 2014an. 25 urte eta gehiagokoen taldea, berriz, batez bestekoaren azpitik dago, eta %9,4tik egungo %11,5era igaro da. Izan ere, gora egin du bi urteko horretan, %15eraino hain zuzen.

Azken finean, 25 urtetik beherakoen langabezia-tasa, aldi osoan, 25 urtetik gorakoei dagokiena baino bi halako baino gehiago da, eta talde bietan hazkundeak izan ziren lanpostuak gehien galdu ziren urteetan. Gainera, etengabe hobetu da enpleguak gora egin duenean, baina inolaz ere ez da bateratzea edo hurbiltzea lortu.

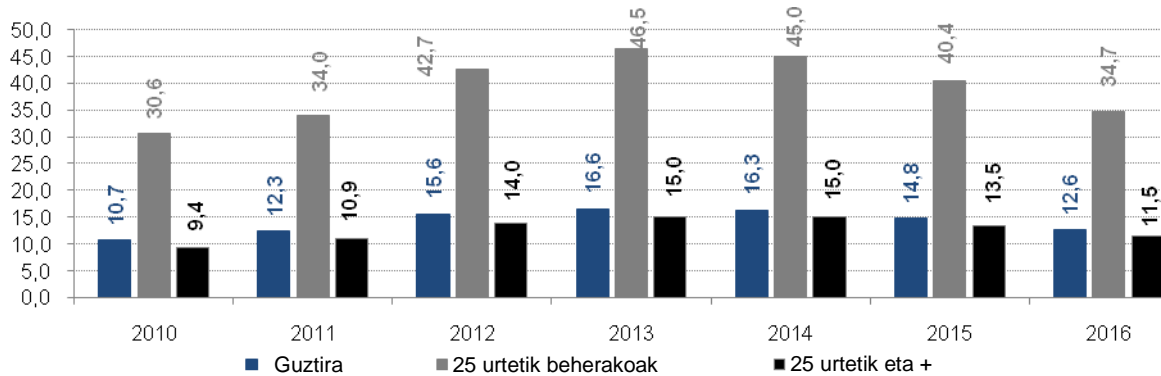
- Gazteen multzoari gagozkiolarik (16-34 urtekoak), langabezia-tasak gora egin zuen 2010 eta 2016 bitartean, %17,4tik %21,2ra, eta 25-34 urtekoen taldean %17,8 izan zen 2016an (+3,6 pp), 20-24 urtekoen taldean %31,4 (+2,2 pp) eta 16-19 urtekoen taldean, berriz, %56,9 (+15,7 pp). Emakume gazteen langabezia-tasa gizonezko gazteena baino 1,2 pp handiagoa da.

2.37. taula: Langabezia-tasa adin-taldean eta generoaren arabera EAE

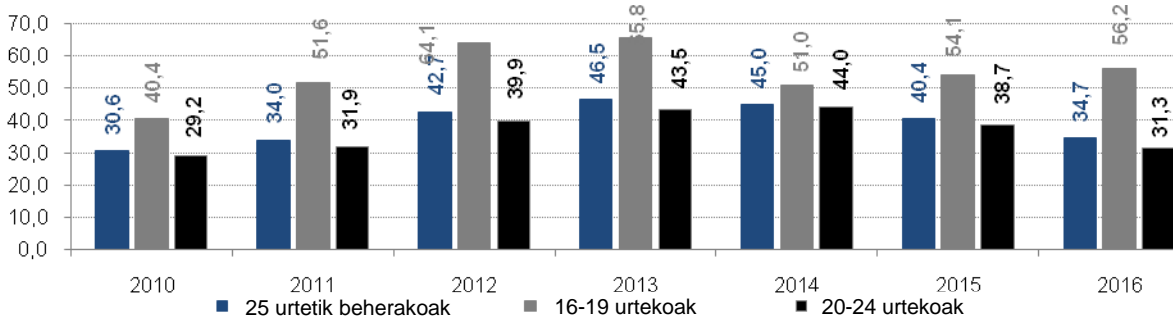
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
16 - 19 urte	37,9	42,0	41,3	52,0	65,2	64,5	51,0	53,8	56,9
20 - 24 urte	16,3	29,7	29,2	31,9	40,0	43,5	44,1	38,7	31,4
25 - 34 urte	7,4	13,0	14,2	15,2	19,1	20,8	20,7	18,7	17,8
35 - 54 urte	5,2	8,8	7,9	9,8	12,8	14,0	14,4	13,1	10,1
55 urte eta +	3,2	6,7	6,1	7,9	10,0	9,9	9,2	8,7	9,4
Guztira biztanleria	6,6	11,3	10,7	12,4	15,6	16,6	16,3	14,8	12,6
Gazteak (16-34 urte)	10,0	16,9	17,4	19,0	23,7	25,6	24,9	22,8	21,2
Gizonak	9,5	17,7	17,1	18,6	24,9	26,6	25,7	23,9	20,6
Emakumeak	10,5	15,9	17,6	19,5	22,3	24,4	24,1	21,7	21,8

Iturria: BAI

2.17. grafikoa: Langabezia-tasa. 25 urtetik beherakoak eta 25 urte eta gehiagokoak, guztira (%) EAE



2.168. grafikoa: Gazteen langabezia-tasa (25 urtetik beherakoak), adin-taldean arabera (%). EAE



Iturria: BAI

b) Gazteria, jarduerarekiko (okupazioa eta langabezia) eta ikasketa mailaren arabera

Biztanleria Aktiboaren Inkestan ikasketa-mailei buruz bildutako informazioa ez da oso argigarria, talde bakarrean gehitu baita (goi-mailako ikasketak, SU) biztanleek lorturiko trebakuntzaren funtsezko zati bat: zehazkiago 2014ko hezkuntzako sailkapen nazionaleko 4, 5, 6, 7 eta 8 mailak (CNED-14) goi-mailako ikasketak adierazten dituen etiketa horren pean sartzen dira. Talde horretan biltzen dira goi-mailako graduako lanbide-titulazioak, unibertsitateko lanbide-ziurtagiriak (bi urtera artekoak) eta diplomatura, gradu, lizentziatura, master eta doktoretzako unibertsitateko titulazioak.

Ondoko taulan, landunen banaketa ageri da adin-taldean eta lorturiko trebakuntzaren arabera, eta ikusten denez, gazteen biztanleriaren presentzia handiagoa da trebakuntza mailan: oinarriko mailetan oso txikia izatetik (%6,1) %22,9ra igarotzen da goi-mailako ikasketen taldean.

2.38. taula: Landunak, ikasketa-mailaren eta adinaren arabera. EAE

	Oinar. ikaskt. Amaitug. (P1)	Lehen hezkuntza (P2)	2. hezkuntza (1. etapa) eta antz. (S1)	2. hezkuntza (2. etapa) orok. (SG)	LH ertaina (SP)	G. hezkuntza (FG. LH eta uniberts.) (SU)	GUZTIRA
16 - 34 urte	0	1.671	29.124	17.881	25.794	115.274	189.744
35 - 54 urte	1.147	9.313	103.396	57.382	55.350	320.075	546.664
55 urte eta +	435	16.424	43.740	18.969	18.987	67.142	165.697
Guztira 16 urte eta +	1.582	27.409	176.260	94.232	100.132	502.491	902.105
16-34 urte /Guztira	0,0	6,1	16,5	19,0	25,8	22,9	21,0

CNED-14 kodifikazioa (INE)

Iturria: Geuk landutakoa, BALren mikrodatuak oinarri hartuta (2016ko IV. hiruhilekoa)

Alabaina, ia kontrako egoera dugu langabezian daudenekiko. Hasiera batean, gazteak (16-34 urtekoak) langabezia daudenen (47.594 pertsona) %37,7 dira, baina hezkuntza maila bakoitzarekiko partaidetza desberdina da, eta bereziki garrantzitsua da oso prestakuntza txikian (%60,9, oinarriko ikasketak bete gabe) eta bestetik gradu ertaineko lanbide heziketan (%51,7) eta goi-mailako hezkuntzan (%46,3).

2.39. taula: Langabeak, ikasketa mailaren eta adinaren arabera. EAE

	Analf. oinar. ikaskt. Amaitug. (P1)	Lehen hezkuntza (P2)	2. hezkuntza (1. etapa) eta antz. (S1)	2. hezkuntza (2. etapa) orok. (SG)	LH ertaina (SP)	G. hezkuntza (FG. LH eta uniberts.) (SU)	GUZTIRA
16 - 34 urte	1.152	1.278	13.490	5.821	5.457	20.395	47.594
35 - 54 urte	460	3.976	22.421	8.164	3.166	20.111	58.297
55 urte eta +	279	1.491	10.639	2.390	1.931	3.569	20.298
Guztira 16 urte eta +	1.890	6.746	46.550	16.375	10.554	44.075	126.189
16-34 urte / guztira	60,9	18,9	29,0	35,5	51,7	46,3	37,7

Kopuruak CNED-14ren maileri dagozkie (INE)

Iturria: Geuk landutakoa, BALren mikrodatuak oinarri hartuta (2016ko IV. hiruhilekoa)

c) **Gazte landunak: lanbide-kategoriak eta jarduera-sektoreak**

Biztanleria Aktiboaren Inkestaren arabera, gazteak landun guztien bosten bat dira gutxi gorabehera (%21), baina portzentaje hori txikiagoa da zuzendarien eta gerenteen okupazioetan (%6,1) eta administrazio-okupazioetako enplegatuekin loturiko okupazioetan (%18,6), instalazioetako eta makineriako langileen eta muntatzaileen taldean (%18,3), lehen sektoreko langileen taldean (%16,1) eta trebatu gabekoetan (%17,2). Bestalde, portzentajea handiagoa da batez bestekoa baino prestakuntza handieneko okupazioetan (teknikari profesional zientifikoak eta intelektuak, %24,5) eta ostalaritza eta merkataritza zerbitzuekin, zerbitzu pertsonalekin, eta abarrekin loturiko okupazioetan (%24,9).

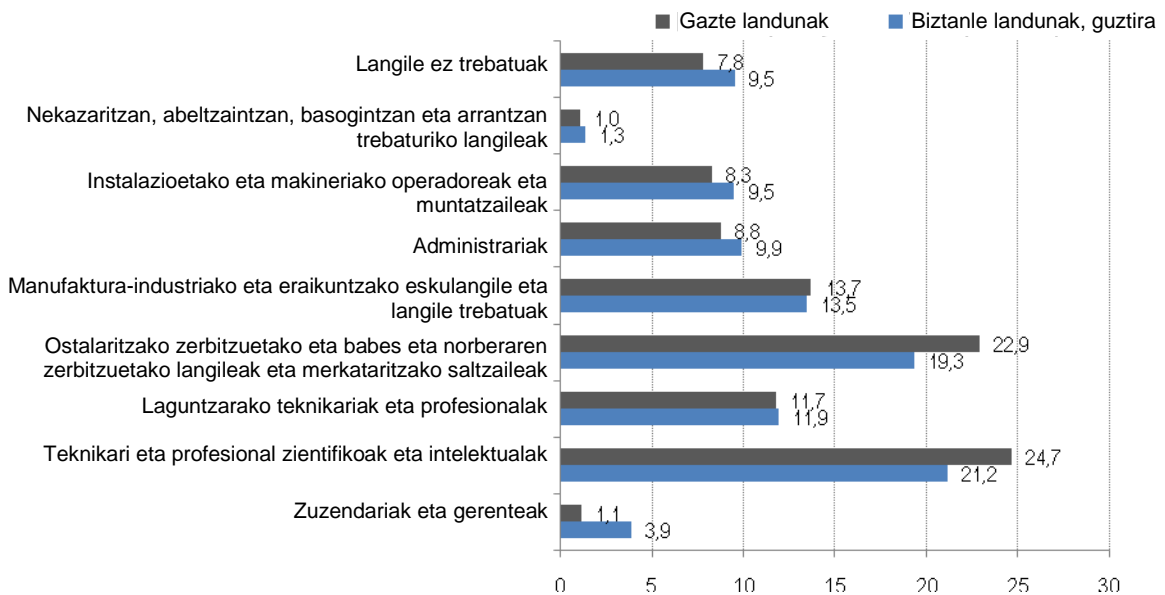
2.40. taula: Landunak lanbide-kategoriaren eta adinaren arabera. EAE (milakoak)

	Guztira	Adin-taldeak (urteak)			Gazteak/ guzt.
		16 - 34	35 - 54	55 urte eta+	
Zuzendariak eta gerenteak	34.780	2.138	23.590	9.053	6,1
Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektuak	190.854	46.814	112.540	31.500	24,5
Laguntzako teknikariak eta profesionalak	107.673	22.286	69.635	15.753	20,7
Zerbitzuetako lan. (ostalaritza, merkataritza, pertsonalak...)	174.455	43.463	99.701	31.291	24,9
Industria eta eraikuntzak lang. trebatuak	121.381	25.993	74.775	20.612	21,4
Administrazioko enplegatuek eta okupazioak	89.464	16.645	53.477	19.343	18,6
Instalazio eta makineriako langileak eta muntatzaileak	85.609	15.672	56.492	13.444	18,3
Nekaz. abeltz., basog. eta arrantzako lang. trebatuak	12.014	1.930	5.323	4.760	16,1
Langile ez trebatuak	85.875	14.804	51.130	19.941	17,2
Guztira landunak	902.105	189.744	546.664	165.697	21,0

Iturria: Geuk landutakoa, BALren mikrodatuak oinarri hartuta (2016ko IV. hiruhilekoa)

Ondoko grafikoan, okupazioaren banaketa ageri da okupazio-taldeon arabera, bi adin-talde handitan: gazteak (16-34 urtekoak) eta helduak (35 urte eta gehiago). Gazteei dagokienez, nabarmentzekoa da okupazio tekniko profesional zientifikoetan eta intelektualetan (%24,7), ondoren ostalaritza eta merkataritza zerbitzuetan eta zerbitzu pertsonetan (%22,9), denak batera gazteen okupazioaren %47,6 hartzen dutenak.

2.19. grafikoa: Landunak eta gazte landunak lanbide-kategoriaren arabera (%). EAE



Iturria: Geuk landutakoa, BAIren mikrodatuak oinarri hartuta (2016ko IV. hiruhilekoa)

Biztanle helduetan, berriz, bi taldeek partaidetza erlatibo txikiagoa dute (%20,6 eta %18,2), baina konpentsatu egiten da enplegu trebatuaren portzentaje handiagoarekin industrian, instalazio eta makineriako langileetan eta muntatzaileetan (%10,3 eta %8,3), laguntzako teknikari eta profesioaletan (%12,7 eta %11,7) eta zuzendari eta gerenteetan (%4,3 eta %1,1).

Okupazioa jarduera-sektoreen arabera banakatuta ageri denez, gazteen enplegua nahikoa banatuta dago sektoreko enpresetan eta batez bestekoaren inguruko tarte estuan (%21), non gehieneko balioa %25aren inguruan kokatzen den, eta jarduera hauetan: merkataritza (handizkakoa/txikizkakoa), autoen salmenta eta konponketa eta ostalaritza (%25,5), makineriaren, ekipamendu elektrikoaren eta garraioen materialaren eraikuntzan eta industriako instalazioetan eta konponketan (%24,0) eta beste zerbitzu batzuetan (%25,3).

Baliorik txikiak -18 ingurukoak- hauexei dagozkie: administrazio publikoa, hezkuntza eta osasun jarduerak (%17,6), ateratze-industriak, birfintzea, kimika, industria farmazeutikoa, kautxua eta plastikoa eta energiaren, gasaren eta uraren hornidura eta hondakinen kudeaketa (%18,4) eta eraikuntza (%18,4). Kontuan hartu behar da, jakina, gazteak laneratzea sektorearen baldintza estrukturalen (enplegua sortzeko ahalmena) eta koiunturalen (krisiaren eragina eta susperraldia) menpekoa dela.

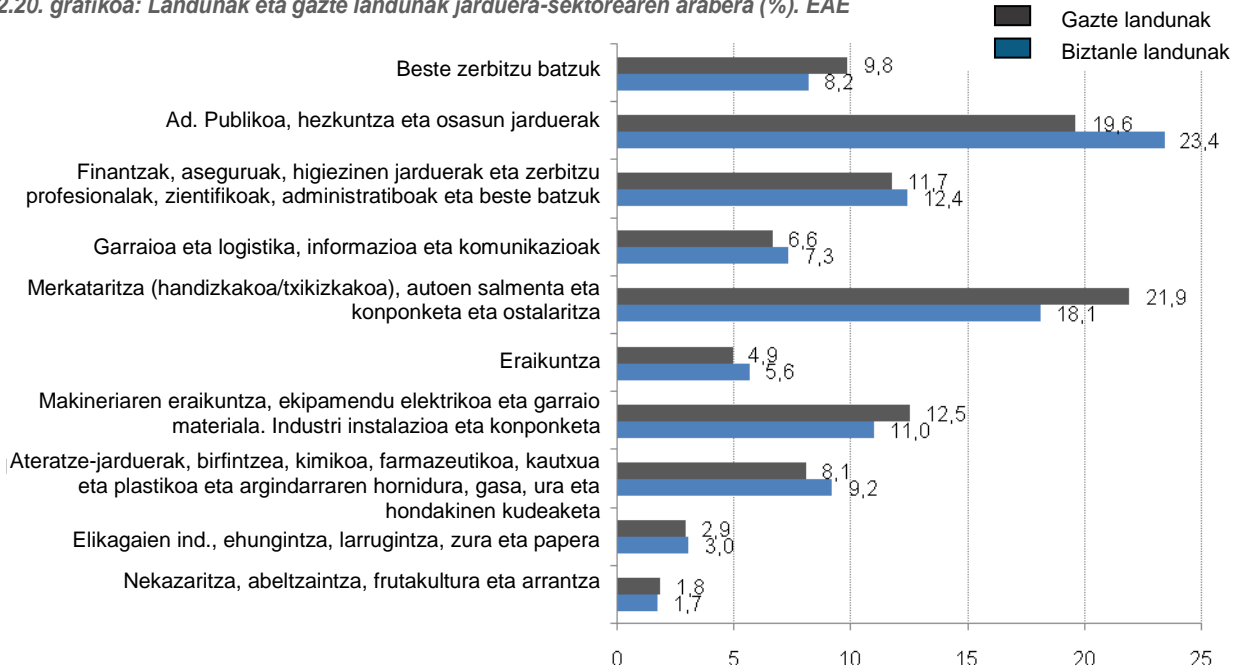
2.41. taula: Biztanle landunak jarduera-sektorearen eta adinaren arabera EAE

	Guztira	Adin-taldeak (urteak)			Gaztea k/ guzt.
		16 - 34	35 - 54	55 eta geh	
Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	15.314	3.443	6.964	4.907	22,5
Elikagaien ind., ehungintza, larrugintza, zura eta papera	27.501	5.498	17.445	4.558	20,0
Ateratze-ind., birfintzea, kimika, farmazeutikoa, kautxua eta plastikoa eta argindar, gas eta uraren hornidura eta hond. kud.	82.967	15.306	56.066	11.596	18,4
Makineria, ekipamendu elektrikoa eta garraio materiala eraikitzea, industriako instalazioa eta konponketa	98.912	23.739	63.648	11.525	24,0
Eraikuntza	50.944	9.366	30.613	10.966	18,4
Merkataritza (handizkako/txikizkako), autoen salmenta eta konponketa eta ostalaritza	163.422	41.591	94.583	27.247	25,5
Garraioa eta logistika; informazioa eta komunikazioak	66.016	12.575	42.622	10.819	19,0
Finantzak, aseguruak, higiezinak eta zerbitzu profesionalak, zientifikoak, administratiboak eta beste batzuk	111.938	22.283	69.856	19.800	19,9
Admin. publikoa, hezkuntza eta osasun jarduerak	211.400	37.267	123.660	50.473	17,6
Beste zerbitzu batzuk	73.691	18.677	41.207	13.807	25,3
Guztira, landunak	902.105	189.744	546.664	165.697	21,0

Iturria: Geuk landutakoa, BAIren mikrodatuak oinarri hartuta (2016ko IV. hiruilekoa)

Enplegua jarduera-sektoreen arabera banatzean, kontsideraturiko bi adin-taldeen arteko desberdintasun handienak (gazteak eta 35 urteko eta gehiagoko biztanleak) merkataritza, autoen salmenta eta konponketa eta ostalaritzako jardueretan (gazte landunen %21,9 eta helduen %18,1) eta administrazio publikoan, hezkuntzan eta osasun jardueretan (%19,6 eta %23,4, hurrenez hurren) ageri dira. Bi taldeen arteko aldea –gazteak eta helduak- 3,8 puntukoa da bi sektoreetan, eta kontsideraturiko gainerakoetan aldea ez da 1,7 puntutik gorakoa.

2.20. grafikoa: Landunak eta gazte landunak jarduera-sektorearen arabera (%). EAE



Iturria: Geuk landutakoa, BAIren mikrodatuak oinarri hartuta (2016ko IV. hiruilekoa)

2.5.3. Gazteak lan-merkatuan

a) Landunak: enplegu afiliatua

Une jakin batean Gizarte Segurantzaz⁴⁰ alta emanda dagoena da enplegu afiliatua. Adierazle horrek erakusten duenez, 2015ean EAEko enplegu afiliatua 892,4 mila pertsonakoa da, hots, 2013ko eta 2014ko datuak baino datu hobea, baina txikiagoa da 2010, 2011 eta 2012koak baino⁴¹. Hala, aipaturiko epealdiko urteko batez besteko urteko aldakuntza-tasa negatiboa da afiliazioen multzoan (-%0,7 2010 eta 2015 bitartean), baina positiboa da adin-talde guztietan, gazte afiliatuen multzoan izan ezik (-%5,8), Beraz, gero eta pisu txikiagoa du gazteen taldeak (16-34 urtekoak) enplegu afiliatuen multzoan aipaturiko aldean, hots, 2010eko %28,9tik 2015eko %22,1era⁴².

2.42. taula: Biztanleria afiliatua adin-talde handien arabera (urteko batez bestekoa, milakoak). EAE

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	▲ bat. b. 2015-10
16 - 34 urte	267,6	251,8	227,2	205,5	198,1	197,3	-5,8
35 - 44 urte	278,3	279,9	277,1	274,6	276,3	279,4	0,1
45 - 54 urte	241,7	246,4	247,1	247,3	250,4	256,9	1,2
55 urte eta gehiago	138,0	141,7	144,5	145,2	150,6	158,8	2,9
GUZTIRA	925,6	919,8	896,0	872,6	875,5	892,4	-0,7
Gazteak/Guztira	28,9	27,4	25,4	23,5	22,6	22,1	--

Iturria: GSDN

Izan ere, behera egin du gazte afiliatuen kopuruak, 2010ean 267,6 mila lagunekoa izatetik 2015ean 97,3 milakoa izatera, hots, 70,3 mila afiliazioko galera garbia 6 urtean, eta gainera, segmentu horren beherazko joerari eusten dio. Horrez gain, gazteen afiliazioak adin-taldean arabera bilakaerak erakusten duenez, etengabeko atzerakada gertatzen da aztertutako hiru adin-taldeetan, eta urte arteko batez besteko aldakuntza (2010-2015) -%3,3, -%5,4, -%5,8 eta -%5,9 da 16-19 urtekoen, 20-24 urtekoen, 25-29 urtekoen eta 30-34 urtekoen taldeetan, hurrenez hurren. Gizonezkoen taldean, aldakuntza horiek -%3,2, -%5,0, -%6,4 eta -%6,6 (-%6,3 batez beste) dira, eta emakumezkoen, berriz, -%4,1, -%5,8, -%5,2 eta -%5,2, hurrenez hurren (-%5,3 batez beste).

Gazte afiliatuen banaketa nahikoa orekatuta dago generoaren arabera: batez beste %51,8-%48,2ko banaketa du 2010-2015eko aldean gizonezkoen eta emakumezkoen taldean, hurrenez hurren. Emakume gazte afiliatuak emakume afiliatu guztien %26,5 dira (2010-2015eko batez bestekoa) eta gizonezkoena %23,7. Genero diferentzia, berriz, %2,8koa da (2010-2015eko batez bestekoa), baina aldea murriztuz joan da eta 2015ean 1,7 puntukoa zen.

⁴⁰Txosten honen ondorioetarako, urte bakoitzeko balio nagusizat jotzen da hamabi hileetako batez besteko balioak sortutako batez besteko afiliazioa (abenduaren 31ko datua ez bezala, esaterako), eta hori ere argigarria da baina koiunturalagoa (merkataritzaren sektoreko kontratazioa suspertzen duen Gabonetako kanpainak areagotuta).

⁴¹Kopururik handiena 2008an izan zen, 974.132 pertsona afiliatuta, eta 2016ko batez bestekoa 910.057 afiliatu dira. Hortaz, pixkanaka gorantz jarraitzen du enplegu afiliatuak EAEn, baina ordaindik ez dira berreskuratu krisiaren aurreko mailak. Atal honetan ez dira jaso 2016ko datuak ez dagoelako adin-tartean arabera banakaturiko daturik.

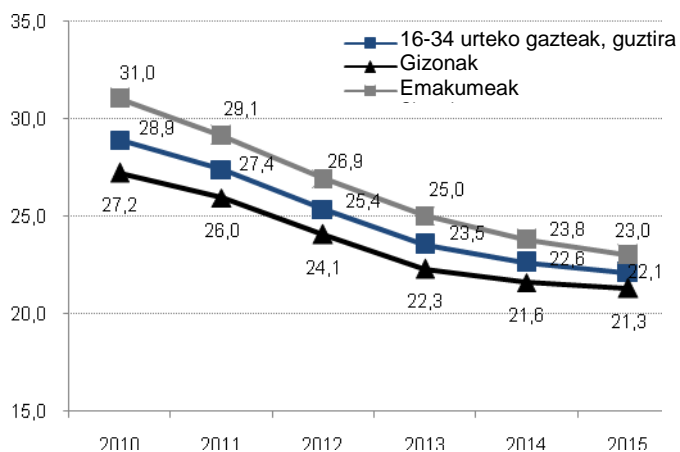
⁴²Hortaz, 16-34 urteko biztanleak euskal biztanleria afiliatuen bosten bat zen 2015ean, BAIren emaitzekin bat datorren ehunekoa (%22,4 eta %21,3 batez beste 2015ean eta 2016an, hurrenez hurren).

2.43. taula: **Gazte afiliatuak sexuaren eta adin-taldearen arabera (milakoak). Guztira EAE**

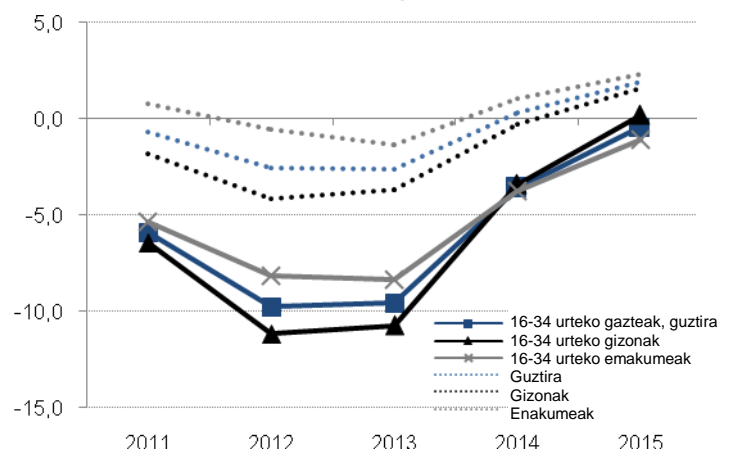
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	▲ bat. b 2015-10
Guztira gazteak	267,6	251,8	227,2	205,5	198,1	197,3	-5,8
16 - 19 urte	3,4	3,0	2,2	1,6	1,9	2,5	-3,3
20 - 24 urte	37,0	34,0	28,8	24,7	25,3	27,4	-5,4
25 - 29 urte	91,1	85,2	77,1	69,9	67,7	67,2	-5,8
30 - 34 urte	136,1	129,6	119,1	109,4	103,3	100,2	-5,9
Gizonak	141,4	132,3	117,5	104,9	101,3	101,5	-6,3
16 - 19 urte	2,0	1,7	1,3	0,9	1,1	1,5	-3,2
20 - 24 urte	19,3	17,6	14,8	12,6	13,2	14,5	-5,0
25 - 29 urte	47,1	43,8	38,8	34,7	33,5	33,6	-6,4
30 - 34 urte	73,0	69,2	62,6	56,7	53,5	51,9	-6,6
Emakumeak	126,2	119,5	109,7	100,6	96,8	95,8	-5,3
16 - 19 urte	1,4	1,3	0,9	0,7	0,8	1,0	-4,1
20 - 24 urte	17,7	16,3	14,0	12,1	12,1	12,9	-5,8
25 - 29 urte	44,0	41,4	38,2	35,2	34,1	33,6	-5,2
30 - 34 urte	63,1	60,5	56,6	52,7	49,8	48,3	-5,2

Iturria: GSDN

2.171. grafikoa: **Gazteak biztanle afiliatu guztiekiko, sexuaren arabera (%)**



2.18. grafikoa: **Biztanle afiliatuen urte arteko aldakuntza (%). Guztizko biztanleria eta gazteak, sexuaren arabera.**



Iturria: GSDN

Azkenik, afiliazioa kotizazio erregimenen arabera banakatzeari dagokionez eta erreferentziatzen 2010 eta 2015 urteak hartuta, talde bietan, bai guztizko afiliazioan, bai gazten afiliazioan, argi eta garbi nagusi da erregimen orokorra (%76,8 eta %85,0, 2015ean, hurrenez hurren). Erregimen horretan, nekazaritzako, etxeko eta itsasoko langileen erregimen bereziarekin batera, inoren kontura lan egiten duten langileei dagokie. Bestalde, autonomoen erregimen orokorreko afiliazioa da bigarren talderik garrantzitsuena, eta %8koa baino handiagoa da guztizko biztanleria afiliatuaren kasuan (%19,3), 16-34 urteko gazteen aldean (%11,6).

2.44. taula: *Guztizko biztanle eta gazte afiliatuen banaketa, erregimenen arabera (%). EAE, 2010 eta 2015*

	Erregimen orokorra	Erregimen berezia				GUZTIRA
		Nekazaritza	Etxeko lang.	Autonomoak	Itsasoa	
Gazteak (16-34 urte)						
2010	85,5	0,6	1,4	12,3	0,2	100,0
2015	85,0	0,4	2,8	11,6	0,2	100,0
Biztanleria, guztira						
2010	78,4	0,4	1,6	19,3	0,4	100,0
2015	76,8	0,2	3,3	19,3	0,3	100,0

Iturria: GSDN

b) *Aldaketak lan egoeran: erregistraturiko kontratuak*

Eguneroko erregistratzen diren kontratu formalizatu berrien kopuruari dagokio erregistraturiko kontratuen aldagaia, hain zuzen laneko harremanetan legezatzeko administrazio eskakizuna den aldetik. Erregistro bakoitza kontratu bati dagokio, iraunaldia (denbora), lanaldia (osoa, partziala...) eta indarreko kontratu mota edozein direlarik ere. Hortaz, abiapuntu gisa, esan beharra dago ezen 2016an 30 urtetik beherako gazteen 306.753 kontratu erregistratu zirela guztira EAEn, hots, erregistraturiko kontratu guztien herena (%33,1).

2010 eta 2016 bitartean, %1,5eko urte arteko batez besteko aldakuntza izan zen 30 urtetik beherakoei formalizaturiko kontratu berrien bolumena, hain zuzen 2010 eta 2013 artean erregistraturiko etengabeko jaitsieraren (gutxieneko balioa: 233.135 kontratu) eta 2014tik 2016ra etengabe gertaturiko igoeraren ondorioz. Izan ere, azken urte horretan izan zen kopururik handiena aztertutako aldiaren. Kontratu motaren arabera, hamar kontratuetatik bederatzi baino gehiago aldi baterakoak dira (%94,3 batez beste 2010 eta 2016 bitartean), eta hamar kontratu mugagabeetatik bat baino gutxiago (%3,4 mugagabeak eta %2,3 mugagabe bihurtuak). Magnitudeari dagokionez, 30 urtetik beherako euskal biztanleriak aldi baterako 287.838 kontratu izenpetu zituen 2016an. Mugagabeak, berriz, 12.203 izan ziren eta 6.712 mugagabe bihurturikoak.

2.45. taula: *30 urtetik beherako gazteen kontratazioa, kontratu motaren arabera. EAE, 2010-2016*

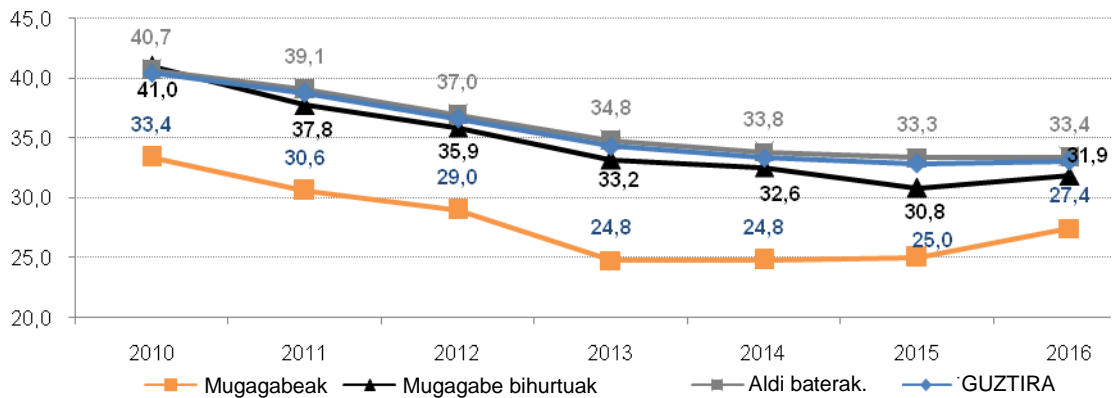
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	▲ 2016-10 b.b.
Mugagabeak	9.252	7.352	7.876	7.473	9.519	10.742	12.203	5,9
Mugagabe bihurtuak	8.727	7.422	5.782	4.787	4.579	5.286	6.712	-2,7
Aldi baterakoak	269.136	265.879	232.890	220.875	238.928	269.185	287.838	1,5
Guztira, kontratuak	287.115	280.653	246.548	233.135	253.026	285.213	306.753	1,5
Kontratu guztiekiko	40,4	38,8	36,6	34,3	33,3	32,9	33,1	--
Banaketa (%)								
Mugagabeak	3,2	2,6	3,2	3,2	3,8	3,8	4,0	--
Mugagabe bihurtuak	3,0	2,6	2,3	2,1	1,8	1,9	2,2	--
Aldi baterakoak	93,7	94,7	94,5	94,7	94,4	94,4	93,8	--

Iturria: SEPE

Hasieran mugagabe gisa eta mugagabe bihurturiko kontratu gisa formalizaturiko kontratuen agregatua ikusita, enplegua sortzen ari da edo finkatzen ari da (ez dago zertan beste kontratu bat egin). Gazteen artean (30 urtetik beherakoak), urte arteko %5,9ko batez besteko hazkunde-tasa du kontratazio mugagabeak (aldi baterako kontratuena baino 4,4 puntu gehiago). Mugagabe bihurturiko kontratuetan, berriz, jaitsiera gertatu da (urtean -%2,7ko batez bestekoa 2010 eta 2016 bitartean). Gazteek hiru kontratazio mota horietan duten partaidetzak beheranzko profila erakusten du: hots, gero eta kontratu gutxiago egiten zaie gazteei, edozein kontratu mota (dagoeneko aipatua dugu zahartze-faktorea), 30 urtetik beherako kontratazioak azken bi urtean gora egin badu ere.

Bestalde, gazteek kontratazioen guttizkoan duten partaidetzak (batez beste %34,8 2010 eta 2016 bitartean) neurri handi batean islatzen du aldi baterako kontratazioan duten presentzia (ia bat datoz, %35,2). Gazteen pisu erlatiboa oso antzekoa da kontratu mugagabe finko bihurturiko kontratazioan (%33,7), baina %26,9raino jaisten da formalizaturiko kontratu mugagabeetan (%27,4). Portzentaje horren urteko profila beheranzkoa da hiru kontratu motetan 2010 eta 2015 bitartean, baina pixka bat goranzkorra da enplegu finkoan edo finkatuan 2016an.

2.23.taula: **Gazteen kontratuak (30 urtetik beherakoak) kontratu guztiekiko, kontratu motaren arabera (%)**



Iturria: GSDN

2016an formalizaturiko kontratuak eta 30 urtetik beherako barruan sartzen diren adin-taldeak erreferentziatzen hartuta ikusten denez, hiru kasuetan nagusi da aldi baterako kontratazioa (%94,7, %94,9 eta %92,8, 16-19 urtekoen, 20-24 urtekoen eta 25-26 urtekoen taldeetan, hurrenez hurren) eta antzekoak ditugu kontratazio mugagabeetan eta mugagabe bihurturiko kontratazioan (%5,3, %5,1 eta %7,2). Bolumenari dagokionez, 16-19 urtekoen taldeak gazteen kontratazio guztien %6,7 ematen du (20.705 lagun, eta horietatik mila gutxi gorabehera finkoak dira). Talde nagusia 20 - 24 urtekoen (%42,4) eta 25 - 29 urtekoen (%50,9) taldeei dagokie. Izan ere, biek batera 6.595 eta 11.227 kontratu mugagabe eta mugagabe bihurturiko kontratu ematen dituzte, hurrenez hurren.

2.46. taula: **Gazteen kontratuak eta adin-taldeak, kontratu motaren arabera. 2016**

	Adin-taldeak (urteak)			Guztira gazteak
	Gehienez 20	20-24	25-29	
Mugagabeak	949	4.501	6.753	12.203
Mugagabe bihurtuak	144	2.094	4.474	6.712
Aldi baterakoak	19.612	123.379	144.847	287.838
Guztira, formalizaturiko kontratuak	20.705	129.974	156.074	306.753
Horizontala	6,7	42,4	50,9	100,0
<i>Guztira, formalizaturiko kontratuak</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>Mugagabeak</i>	<i>4,6</i>	<i>3,5</i>	<i>4,3</i>	<i>4,0</i>
<i>Mugagabe bihurtuak</i>	<i>0,7</i>	<i>1,6</i>	<i>2,9</i>	<i>2,2</i>
<i>Aldi baterakoak</i>	<i>94,7</i>	<i>94,9</i>	<i>92,8</i>	<i>93,8</i>

Iturria: GSDN

30 urtetik beherakoen kontratazioaren %52,3 emakumei dagokie, baina portzentaje hori desberdina da azterturiko hezkuntza mailaren arabera, eta %67,8raino igotzen da diplomaturak, lizentziaturak eta graduiko ikasketak direnean. Azken kasu horretan, gizonen bikoitza da kopurua (32.843 eta 15.569 hain zuzen).

2.47. taula: 30 urtetik beherakoek izenpeturiko kontratuak, sexuaren eta ikasketen mailaren arabera. 2016

	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Emakumeak/g uzt.
2. hezkuntzako lehen etapa	86.987	46.866	40.121	46,1
Batxilergoko irakaskuntza	74.730	33.566	41.164	55,1
Gradu ertaineko Lanbide Heziketa	36.341	17.639	18.702	51,5
Goi-mailako graduiko Lanbide Heziketa	28.388	14.540	13.848	48,8
Diplomaduna, lizentziatua eta graduiko ikasketak	48.412	15.569	32.843	67,8
Doktoretza eta unibertsitateko masterra	3.877	1.933	1.944	50,1
Gainerako titulazioak *	28.018	16.220	11.798	42,1
Guztira, izenpeturiko kontratuak	306.753	146.333	160.420	52,3

* Oinarrizko eta bigarren mailako ikasketak bete gabe, ikasketarik ez, etab. Iturria: Lanbide

2010eko eta 2016ko datuak alderatuz gero, 30 urtetik beherakoek kontratazioan ikasketen mailaren arabera duten partaidetzak erakusten duenez, bi talde nagusiak bigarren hezkuntzakoak (%24,4 eta %28,4) eta batxilergoko irakaskuntzak (%25,0 eta %24,4) dira gehieneko prestakuntza kontratua formalizatzen den unean. Hirugarren taldean, unibertsitateko goi-mailako ikasketak dituzten pertsonak daude, eta gora egin du 2016an kontratazioan duten presentzia (%15,3) 2010ekoaren aldean (%14,3), eta bolumenean ere bai (41.028 eta 48.412). Gauza bera aplika dakiok masterren⁴³ eta doktoretzen taldeari (gazteei eginiko kontratu guztien %1,3). Azkenik, esan beharra dago ezen gradu ertaineko eta goi mailako lanbide heziketa duten pertsonen kontratazioa kontratu guztien %19,9 eta %20,1 zirela 2010ean eta 2016an, eta gero eta pisu handiagoa du goi mailakoan (%8,4tik %9,3ra).

2.48. taula: 30 urtetik beherakoek izenpeturiko kontratuak, sexuaren eta ikasketen mailaren arabera. 2010-2016

	2010	2016	2010	2016
2. hezkuntzako lehen etapa	70.018	86.987	24,4	28,4
Batxilergoko irakaskuntza	71.695	74.730	25,0	24,4
Gradu ertaineko Lanbide Heziketa	32.878	36.341	11,5	11,8
Goi-mailako graduiko Lanbide Heziketa	24.096	28.388	8,4	9,3
Diplomaduna, lizentziatua eta graduiko ikasketak	41.028	48.412	14,3	15,8
Doktoretza eta unibertsitateko masterra	616	3.877	0,2	1,3
Gainerako titulazioak *	46.784	28.018	16,3	9,1
Guztira, izenpeturiko kontratuak	287.115	306.753	100,0	100,0

* Oinarrizko ikasketak/bigarren mailakoak bukatu gabe, ikasketarik ez, etab.
Iturria: Lanbide

c) Langabeak: erregistraturiko langabezia

Erregistraturiko langabeziak langabeak eta langabeen bulegoetan enplegu-eskatzaile gisa inskribatzen diren pertsonak biltzen ditu. Krisia hasi zen ezkerrean (2008), etengabe egin zuen gora erregistraturiko langabeziak⁴⁴ EAEn 2010 eta 2016 bitartean, eta lorturiko zifrak antzekoak dira (135.961 eta 136.173). Hala, bada, kopururik handienak 2012 eta 2014 urte bitartean bildu ziren. Ondoko taulak bilakaeraren profila erakusten du, eta igoera handia izan zen 2009an, baina hobetzen hasi zen (urte arteko tasa negatiboak ageri dira) 2014. urtetik gaur arte.

⁴³Non aldaketa-faktorea trebakuntza hori ezagun bihurtu izanaren ondorioa izan daitekeen, graduiko titulazioa osatuta (4 + 1, bi zikloko lizentziaturarekin berdinetara (3+2 urte) eta trebakuntza urteak homologatuta.

⁴⁴ Zehazki 2007an eta 2008an EAEn erregistraturiko langabezia 74.582 eta 100.637 langabeakoa izan zen, hurrenez hurren (abenduko datuak).

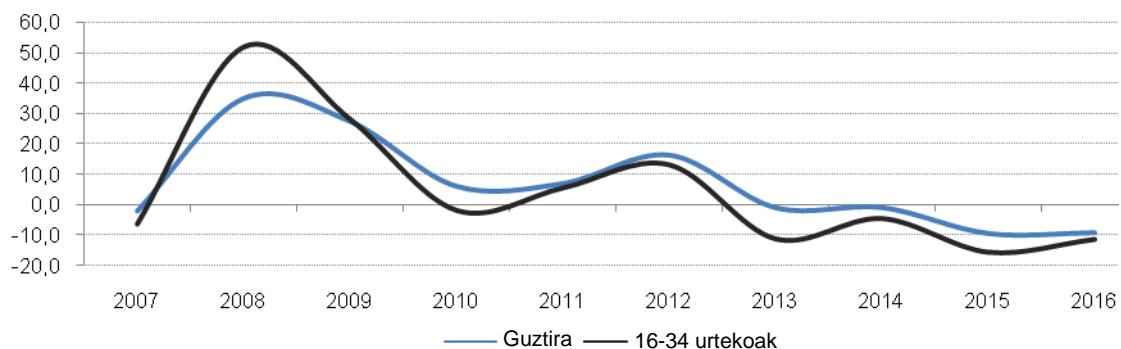
Guztira, 136.173 lagun zeuden erregistratuta langabezian 2016ko amaieran, eta laurden bat (%25,4) 16-34 urtekoen taldeari dagokio (34.567). 2010 eta 2016 bitartean, gazteen portzentajeak behera egin zuen, %8,1 hain zuzen ere (urte arteko batez besteko aldakuntza -%4,0 da), eta bilakaera hori langabezian 11.044 gazte gutxiago egonda gauzatu da. Bestalde, 35-54 urtekoen eta 55 urte eta gehiagoko taldeetan %1,7 eta %4,3 hazten dira urtero-urtero, hurrenez hurren, eta bi gertaera hauek ikusarazten dituzte: langabezian erregistraturik dagoen biztanleriaren zahartzea eta langabezia egoerak kroniko bihurtzea.⁴⁵

2.49. taula: Adin-taldean arabera erregistratuko langabezia. EAE, 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	▲ Bat. b 2016-10
16 - 34 urte	45.611	48.145	54.500	48.389	46.203	38.997	34.567	-4,0
35 - 54 urte	66.326	71.848	85.609	87.224	86.973	79.250	71.091	1,7
55 urte eta gehiago	24.024	25.401	28.974	31.761	32.595	31.770	30.515	4,3
Guztira pertsonak	135.961	145.394	169.083	167.374	165.771	150.017	136.173	0,4
Gazteak/guzt.	33,5	33,1	32,2	28,9	27,9	26,0	25,4	--

Iturria: SEPE. Abenduko datuak

2.24. grafikoa: EAEn erregistraturiko langabezia (guztizkoa eta gazteena). Urte arteko aldakuntza-tasa (%)



Urte bakoitzeko abenduko datua. Iturria: SEPE

2010 eta 2016 bitartean, langabezian erregistraturiko gazteen kopuruan, igoera ageri da 16-19 urtekoen taldean (+%3,5, batez beste urtean). 20-24 urtekoen (-%3,2), 25-29 urtekoen (-%1,6) eta 30-34 urtekoen (-%1,9) taldeetan, berriz, jaitsierak ageri dira. Hala eta guztiz ere, kontuan hartu behar da 16-19 urtekoak 862 pertsona direla, hots, gainerakoan baino askoz txikiagoak tamainan. Izan ere, 20-24 urtekoen taldean 3.134 dira eta 8.152 30-34 urtekoen taldean.

Bestalde, 2010 eta 2016 bitartean, erregistraturiko gazteen langabezian emakumeek duten presentzia gora egin zuen, %46,7tik %53,5era. Bi taldeek behera egin zuten aztertutako aldirian, baina tasa handiagoa da gizonen artean (-%6,0 urtean batez beste) emakumeen aldean (-%1,9). Eraitza hori ikusita, enplegua berreskuratzeko fasean, gizon gazteen langabeziaren laneratzea hobea da emakumezkoena baino. Izan ere, 2010 eta 2016 bitartean gizon gazteen langabeziak behera egin zuen, 8.209 lagun gutxiago, eta emakumeenak, berriz, 2.835.

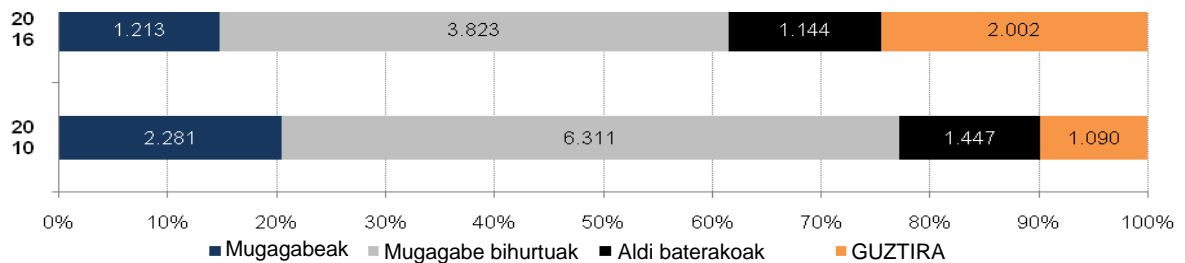
⁴⁵Langabezian denboratxo daramaten adin handiagoko langabeak, eta laneratzeko alternatibarik gabe, egoera horretan zahartzen dira.

2.50. taula: **Gazteen langabezia erregistratua, sexuaren eta adinaren arabera EAE, 2010-2016**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	▲ Bat. b. 2016-10
Guztira pertsonak	45.611	48.145	54.500	48.389	46.203	38.997	34.567	-4,0
Emakumeak								
16 - 19 urte	735	813	946	765	841	791	862	3,5
20 - 24 urte	4.027	4.445	5.176	4.101	4.011	3.386	3.134	-3,2
25 - 29 urte	7.208	7.671	8.934	8.308	8.263	7.187	6.334	-1,6
30 - 34 urte	9.347	10.084	11.050	10.676	10.208	9.129	8.152	-1,9
Sexuaren arabera								
Gizonak	24.294	25.132	28.394	24.539	22.880	18.504	16.085	-6,0
Emakumeak	21.317	23.013	26.106	23.850	23.323	20.493	18.482	-1,9
Emakumeak /gazteak	46,7	47,8	47,9	49,3	50,5	52,6	53,5	--

Iturria: SEPE. Abenduko datuak dira

2.25. grafikoa: **Gazteen langabezia erregistratua (>25 urte), langabeziako denboraren arabera 2010 eta 2016**



Iturria: SEPE

Langabezian emandako denborari dagokionez, esan beharra dago ezen 2016an gazteen %60k baino gehiagok (25 urtetik beherakoak) 6 hilabete baino gutxiago daramatzatela lan-eskatzaille gisa erregistratuta. Izan ere, 1.213k hilabetetik behera daramate, eta 3.823k hilabete eta sei hilabete artean. Berez, 2.002 gazte urtebetetik gora daramate lanik gabe. 2010ean, egoera desberdintsuagoa zen, eta iraupen laburrak are pisu handiagoa zuen (ia %80k 6 hilabete baino gutxiago zeraman langabezian). Azken finean, behera egin zuen gazte langabeen bolumenak 2010 eta 2016 bitartean, baina egoera horretan daudenetik gora egin du egoera kroniko bihurtzen deneko proportzioak (orain dela urtebete baino denbora luzeagoa inskribaturiko pertsonen ia bi halako).

Eta langabeziaren denboraren egitura hori desberdina da 25 urtetik beherakoan eta 25 urtetik gorakoan artean, halako moldez non talderik ugariena langabezian denbora laburrena daramatenei baitagokie gazteenentzat (%61,5, 6 hilabete gehienez langabezian). Hala eta guztiz ere, 25 urtetik gorakoan segmentuan, talderik ugariena langabezian urtebetetik behera daramatenena da (%54,2). Talde bietan, behera egin zuen langabeziak 2010 eta 2016 bitartean, baina iraupen luzeak (urtebetetik gora), aldiz, gora: 1.090etik 2.002ra urtetik beherakoan artean eta 45.629tik 69.378ra 25 urtetik gorakoan artean.

2.51. taula: **Langabezian dauden 25 urtetik beherakoak eta 25 urtetik gorakoak, langabezian emandako denboraren arabera. EAE 2010-2016**

	Guztira langabezia	25 urtetik beherakoak (%)					25 urtetik gorakoak (%)				
		Guztira	< hilab.	1 - 6 hilab.	6 hilab - urteb.	Urtebete baino +	Guztira	< hilab.	1 - 6 hilab.	6 hilab - urteb.	Urtebete baino +
2010	135.961	8,2	20,5	56,7	13,0	9,8	91,8	13,7	33,4	16,4	36,6
2011	145.394	8,2	17,2	53,4	15,0	14,5	91,8	10,3	31,0	17,4	41,3
2012	169.083	7,9	13,2	51,1	16,9	18,7	92,1	8,2	29,5	17,5	44,8
2013	167.374	6,1	12,8	47,7	14,8	24,6	93,9	7,7	25,6	15,2	51,5
2014	165.771	6,0	12,2	48,9	14,4	24,5	94,0	7,0	25,5	14,1	53,4
2015	150.017	5,6	12,6	46,8	14,0	26,6	94,4	6,6	24,7	13,8	54,9
2016	136.173	6,0	14,8	46,7	14,0	24,5	94,0	7,8	24,8	13,2	54,2

Iturria: SEPE

2.6. GAZTEEN LANERATZEA ETA LANEKO IBILBIDEA ETA ESPERIENTZIA

2.6.1. Aurkezpena eta funtsezko datuak

Atal honetan, euskal gazteriak laneratzeko prozesuan eta laneko ibilbidean eta baldintzetan duen egoerari buruzko emaitzak emango dira. Lanbidek emandako emaitza nagusiak aztertuko dira (2009. urteaz geroztik unibertsitateko edo lanbide heziketako titulua lortu duten pertsonen laneratzeari aztertzen du), baita Gazteriaren Euskal Behatokiak (Eusko Jaurlaritzaren) egin duen “Gazteak eta enplegua Euskadin, 2015” txostenekoak ere. Hona hemen emaitza nagusiak:

- Unibertsitateko titulazioa duten biztanleen artean:
 - 2015ean, enplegu-tasa, batez beste, %79,9 zen. 2013an, berriz, gutxienekoa jaso zen (%70,5). Ez dago desberdintasun handirik emakumeen eta gizonen artean, baina 2010. urteaz geroztik aldea handituz doa gizonen mesederako.
 - Langabezia-tasa, gaur egun, krisiaren aurreko promozioena baino handiagoa da oraindik, baina pixkanaka jaisten ari da 2013an erregistraturiko gehieneko kopurutik. Genero-desberdintasuna ere emakume tituludunen kalterako da.
 - “Osasunaren” arloko titulazioek dute enplegu-tasarik handiena, langabezia-tasarik txikiena eta batez besteko soldatarik handiena. “Giza zientzietako” eta “zientzia esperimentaletako” titulazioek ixten dute rankinga hiru adierazle horietan. Jasotako enplegu-tasak goranzko joera erakusten duenez, lana aurkitzen duten tituludunen balizko gehiegizko prestakuntzaa dagoela esan liteke.
- Lanbide heziketako titulazioa duten biztanleen artean:
 - Enplegu-tasak behera egin zuen, 2009ko %53,2tik 2015eko %47,6ra, eta gutxienekoak 2013an eta 2014an bildu ziren. Langabezia-tasaren bilakaerak kontrako ibilbidea du, eta %29,8tik %31,6ra igaro da. Gehienekoak, berriz, %39aren gainetik, 2010ean eta 2012an.
 - Enplegu-tasarik handienak ostalaritzako, fabrikazio mekanikoko, gorputz-kiroleko jardueretako, elikagaien industriako eta osasuneko ikasketei dagozkie.
 - Lehen lana eskuratzeko epea nahikoa laburra da: 2015ean, biztanle tituludunen %12 lanean ari zen ikasketak bukatu baino lehen, %46k berehala aurkitu zuen lana eta %6k hilabeteko epean.
- Gazteen laneko esperientzia handitu egiten da, argi eta garbi, adinean gora egin ahala. 16-19 urtekoen taldean %22,1 izatetik 30-34 urtekoen %97,7ra. 16-29 urteko gazteen bi heren gutxi gorabehera lanean hasten dira ikasten ari diren bitartean, eta nahiz eta krisiak zueneko eragina izan duen gazteen enpleguan, gaur egun lanean ari direnen ia herenak hiru urtetik gorako antzintasuna du.
- 16-29 urteko gazteen %43,5ek kontratu finkoa du, %44,2k aldi baterako kontratua, %6,1ek bere kontura egiten du lan eta %5,9k kontratu barik dihardu lanean. Lanaldi osoa da nagusi, baina proportzioa askoz handiagoa da gizonen taldean (%78 da emakumeen %51aren aldean). Lanaldi partzian lanean egiteko argudio nagusia lanaldi osoa aurkitu ez izana da. Lanaldi partzialen proportzioa handiagoa da lanbide heziketako trebakuntzako titulazioa duten biztanleen artean, unibertsitateko egresatuen aldean.
- 30 urtetik beherakoan batez besteko soldata 1.000 euro ingurukoa da; 1.195 euro lanaldi osoan, eta 605 eurokoa lanaldi partzian dihardutenen artean. Unibertsitateko titulazioa duten landunek, batez beste, 1.433 euro garbi jasotzen dituzte hilean lanaldi osoan, eta 1.104 euro, berriz, Lanbide Heziketako titulazioa duten pertsonen.

2.6.2. Lan-merkatuan sartzea

a) Unibertsitateko titulazioa duten pertsonen laneratzea

2009. urteaz geroztik, unibertsitateko titulua duten biztanle egresatuei egin izan die inkesta Lanbidek, haien lan egoera eta ibilbidea zein diren jakiteko, baita haien lan-baldintzak zein diren eta haien trebakuntza maila lanpostuarekin zein neurritan datozen bat jakiteko ere. 2006 eta 2012⁴⁶ bitartean bukatutako ikasketak dituzten promozioak dira azterketaren ardatza; izan ere, hiru urteko marjina uzten da ikasketak amaitu ondoren inkesta burutzeko. Ondoko taulan, laburbilduta ageri dira unibertsitateko titulazioa duten biztanleen laneratze-adierazle nagusiak:

- Tituludunen kopuruak behera egin zuen 2006tik 2012ra, 10.805etik 8.949ra hain zuzen (-%2,9ko batez besteko aldakuntza urtean); ikasketak amaitu ondoren duten batez besteko adinak 25 urte ingurukoa izaten jarraitzen du, eta emakumeen portzentajeak %59-%61aren inguruan eusten dio.
- Azken urteetan, behera egin du biztanle egresatuen jarduera-tasak, baina 2014tik gorako bidean jarri zen eta 2015ean azken zazpi urteetako tasarik handiena lortu zen (%95,7, 2012ko promozioa). Laneko esperientzia duten biztanle aktiboaren portzentajea %92 eta %95 bitartekoa da.
- Aztertutako aldiko batez besteko enplegu-tasa %76,3 da. 2015ean, 2009ko maila berreskuratu zen, eta gutxienez 2013an erregistratu ondoren (%70,5). Aldi batez bestekoan, ez dago alde nabarmenik emakumeen (%76,0) eta gizonen (%76,6) artean, baina 2010etik ratioa handiagoa da gizonen artean eta alde handitzen ari da azken urteetan.
- Langabezia-tasa handiagoa da oraindik krisiaren aurreko promozioen aldean (%16,5koa 2015ean), baina pixkanaka jaisten ari da 2013an erregistraturiko gehiengoa izan zenetik (%23,1). 2009-2015eko aldiko batez besteko langabezia-tasa %17,3 da, eta aldea 1,1 puntukoa da emakumeen (%17,8) eta gizonen (%16,7) artean.
- Ikasketak bukatutakoan, biztanle egresatuek gutxi gorabehera 4 hilabete behar dituzte lana bilatzen hasteko eta 7 hilabete lana aurkitzeko. Hortaz, batez beste 11 hilabete igarotzen dira titulua lortzen dutenetik lehen lanean hasten diren arte. 2012-2013an, aldi hori 14 hilabetera luzatu zen.

2.52. taula: Unibertsitateko promozioen laneratze-adierazleak. Euskal unibertsitateen multzoa

Urtea (Promozioa)	2009 (2006)	2010 (2007)	2011 (2008)	2012 (2009)	2013 (2010)	2014 (2011)	2015 (2012)
EGRESATUEN KOP.	10.805	9.872	9.358	9.132	9.387	9.991	8.949
Emakumeak	59,0	60,0	60,0	60,8	59,7	61,0	59,0
Batez besteko adina (karrera bukatzean)	25,1	25,2	25,3	25,2	25,2	25,4	25,6
Jarduera-tasa (%)	92,6	92,4	91,3	92,4	91,7	90,2	95,7
Enplegu-tasa (%)	80,2	79,5	77,0	73,1	70,5	74,2	79,9
Langabezia-tasa (%)	13,4	14,0	15,7	20,9	23,1	17,8	16,5
Lan esperientzia duen biztanleria aktiboa (%)	94	95	95	93	92	94	94
1. lana eskuratzeko b.b. denbora (hilabeteak)	3	3	4	5	5	6	7
Karrera amaieratik 1. lanera arteko b.b. denbora (hilabeteak)	7	6	8	9	9	9	11

Iturria: Euskal unibertsitateetako titulua eskuratu duten biztanleen laneratze-azterlanak. Lanbide

⁴⁶ 2011/12 ikasturtean ikasketak amaitu dituen promozioari buruzko inkesta –2015eko bukaeran egina- EAEko hiru unibertsitateetan titulua lortu duten 8.949 lagunei egin zaie: Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU, tituludunen %80), Deustuko Unibertsitatea (UD, 13) eta Mondragon Unibertsitatea (MU, 7). Lorturiko erantzun-maila %76,6 izan da.

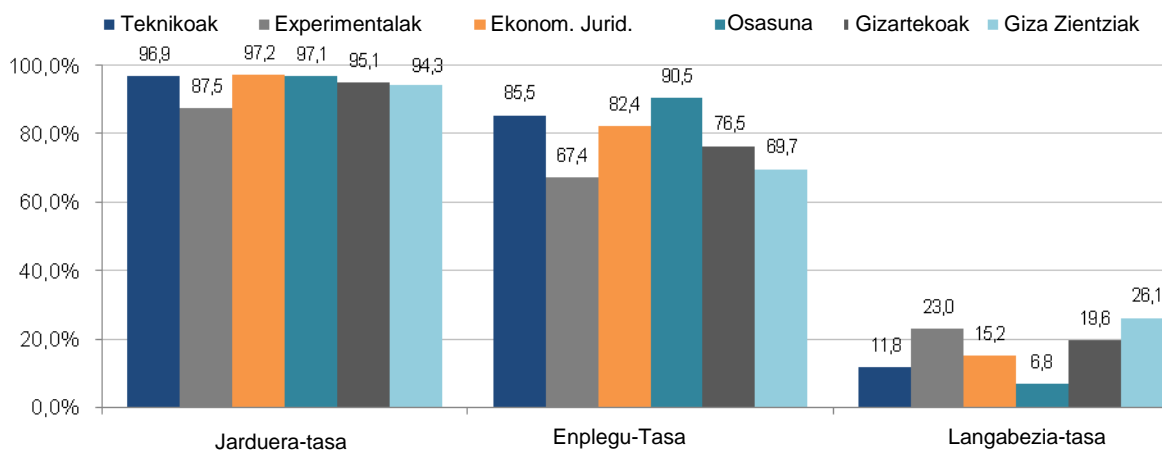
2.53. taula: Biztanle egresatuen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasa. Euskal unibertsitateen multzoa

Urtea (Promozioa)	2009 (2006)	2010 (2007)	2011 (2008)	2012 (2009)	2013 (2010)	2014 (2011)	2015 (2012)	2009-2015 bat. b.
Emakumeak								
Jarduera-tasa	93,1	91,9	91,9	92,8	91,7	89,7	95,7	92,4
Enplegu-tasa	81,6	78,9	76,6	72,2	70,2	73,5	78,9	76,0
Langabezia-tasa	12,3	14,2	16,6	22,2	23,5	18,1	17,6	17,8
Gizonak								
Jarduera-tasa	91,9	93,1	90,5	91,9	91,7	90,9	95,6	92,2
Enplegu-tasa	78,0	80,4	77,5	74,6	71,0	75,1	81,4	76,9
Langabezia-tasa	15,0	13,7	14,4	18,8	22,6	17,4	14,9	16,7

Iturria: Euskal unibertsitateetako titulua eskuratu duten biztanleen laneratzeari buruzko azterlana. Lanbide

Jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasak jakintza-arloen⁴⁷ arabera banakatzeari esker, alde nabarmenak ikus daitezke. 2015ean, osasunaren arloko titulazioek (medikuntza, farmazia, odontologia, erizaintza) jarduera- eta enplegu-tasarik handienak (%97,1 eta %90,5, hurrenez hurren) erakusten dituzte -ikasketak amaitu eta hiru urtera-, baita langabezia-tasarik txikiena ere (%6,8). Giza zientzietako⁴⁸ eta zientzia esperimentaletako⁴⁹ titulazioek, berriz, enplegu-tasarik txikiak (%69,7 eta %67,4) eta langabezia-tasarik handienak (%26,1 eta %23,0) dituzte.⁵⁰

2.26. grafikoa: Jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasa jakintza-arloa. Euskal unibertsitateak, 2012ko promozioa



2012ko promozioa. Lan egoera 2015eko abenduan

Iturria: Euskal unibertsitateetako titulua eskuratu duten biztanleen laneratzeari buruzko azterlana. Lanbide

Lehen lana eskuratzeko modurik garrantzitsuenak gizarte ingurua (familia, lagunak, sare pertsonala eta profesionala...) eta hautagaitza pertsonala dira (nork bere burua aurkeztea edota enpresei curriculumak bidaltzea, prentsako iragarkiei erantzutea...), hain zuzen laneko esperientzia duten bost pertsonetatik batek aipatuak (%21 eta %20 2009-2015 aldian, hurrenez hurren). Halaber, nabarmentzekoak dira Internet (%15), unibertsitateko praktikak enpresetan (%15) eta oposizioak eta enplegu publikoko lan-poltsak (%13). Autoenpleguak proportzio txikia du (%4), baina goranzko joera txikia ematen du.

⁴⁷1. Eranskinean, jakintza-arlo bakoitzean sartutako titulazioak eta horietako bakoitzaren enplegu-tasa eta langabezia-tasa ikus daitezke (datuak unibertsitateen arabera banakatuta eta 2012ko promozioetarako).

⁴⁸Antropologia Soziala eta Kulturala, Arte Ederrak, hainbat filologia, Filosofia, Geografia, Historia, Artearen Historia, Itzulpen-gintza eta Interpretazioa,...

⁴⁹Matematika, Fisika, Kimika, Biologia, Biokimika, Giza Nutrizioa eta Dietetika, Elikagaien Zientzia eta Teknologia, Ingurumen Zientziak, Geologia, Biologia, Biokimika Molekularra,...

⁵⁰Lanbideren web orrian, zehatz mehatz ikus daitezke unibertsitateko eta lanbide heziketako titulua duten biztanleen laneratzeari buruzko azterlana. Lanbide

2.54. taula: *Lehen lana eskuratzeko bideak. Euskal unibertsitateen multzoa*

Urtea (Promozioa)	2009 (2006)	2010 (2007)	2011 (2008)	2012 (2009)	2013 (2010)	2014 (2011)	2015 (2012)
Gizarte ingurua (familia, lagunak, sare pertsonala eta profes...)	20	19	21	23	25	19	20
Hautagaitza (enpresetan aurkeztea eta CVa bidaltzea, prentsa)	24	21	19	21	19	19	17
Internet	16	16	15	14	13	14	16
Unibertsitatea, praktikak enpresetan	16	17	16	14	15	15	13
Oposizioak eta enplegu publikoko lan-poltsak	14	14	15	12	12	11	12
Autoenplegua	3	3	3	4	4	6	5
Beste batzuk	8	9	11	13	12	18	18

Iturria: Euskal unibertsitateetako titulua eskuratu duten biztanleen laneratzeari buruzko azterlana. Lanbide

Azkenik, unibertsitateko titulazioa duten pertsonen eskuratzeko bideak eskuratu duten enplegu motari buruzko bi adierazleren emaitzak aipatu behar dira:

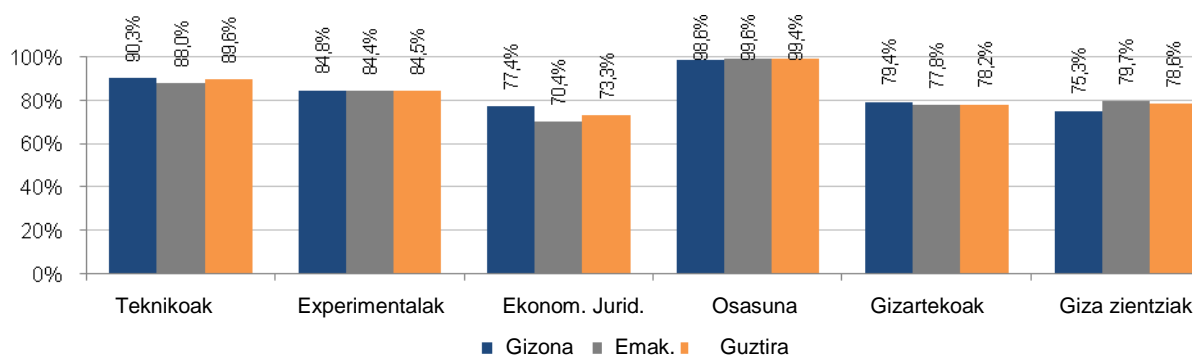
- Jasotako enplegu-tasa: trebakuntza tertziarioarekin (unibertsitatea edo goi graduako lanbide heziketa)⁵¹ loturiko lana duten pertsonen portzentajea islatzen du. 2009 eta 2015 urte bitartean, %85ekoa da (batez beste); adierazlearen joera beheranzkoa da 2012tik (zazpi puntu behera), eta lana aurkitzen duten tituludunen gehiegizko prestakuntza dela pentsa liteke. Jaso gabeko enplegua handiagoa da emakumeen artean.
- Ikasketekin loturiko enplegu-tasa: beren lanak unibertsitateko bere ikasketekin nahikoa lotura edo lotura handia dutela uste duten landunen portzentajea neurtzen du eta, beraz, ikuspegi kualitatibotik osatu egiten du jasotako enplegu-tasa. Kasu honetan, bilakaera negatiboa ere gertatu da, eta gaur egun lau lanpostuetatik batek erlazio txikia du edo ez du batere erlazio eginiko ikasketekin. 2009. urtean, berriz, bostetik bat zen.

2.55. taula: *Jasotako enplegua eta ikasketekin lotura duena*(%). Euskal unibertsitateen multzoa*

Urtea (Promozioa)	2009 (2006)	2010 (2007)	2011 (2008)	2012 (2009)	2013 (2010)	2014 (2011)	2015 (2012)
Guztira, tituludunak							
Jasotako enp. (zuzendaritza, unib. tek. eta lag. tekn.)	89	88	89	85	81	81	82
Ikasketekin lotutako enplegua (nahiko edo oso lotuta)	80	78	80	77	74	72	73
Guztira, landunak (zenbatespena)	8.663	7.845	7.203	6.677	6.618	7.413	7.152
Emakume tituludunak							
Jasotako enp. (zuzendaritza, unib. tek. eta lag. tekn.)	87	85	87	83	77	76	80
Ikasketekin lotutako enplegua (nahiko edo oso lotuta)	80	77	79	76	72	71	72
Guztira, emakume landunak (zenbatespena)	5.238	4.685	4.291	4.006	3.930	4.467	4.164

Nahikoa erlazio edo erlazio handia. Iturria: Euskal unibertsitateetako titulua eskuratu duten biztanleen laneratzeari buruzko azterlana. Lanbide

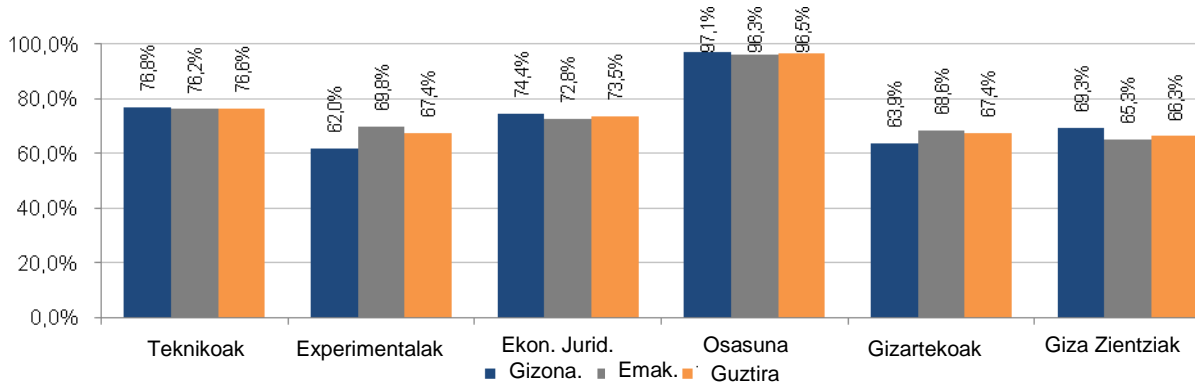
2.27. grafikoa: *Jasotako enplegua jakintza-arloaren eta sexuaren arabera. Euskal unibertsitateen multzoa, 2012ko prom.*



Iturria: Euskal unibertsitateetako titulua eskuratu duten biztanleen laneratzeari buruzko azterlana. Lanbide

⁵¹CNO-94ren epigrafeetan sailkatutako lanpostuak biltzen ditu: 1. Enpresen zuzendaritza eta gerentzia, 2. Unibertsitateko titulazioarekin loturiko profesional zientifikoak eta intelektualak eta 3. Laguntzako teknikariak eta profesionalak.

2.28. grafikoa: Ikasketekin nahikoa lotuta edo oso lotuta dagoen enplegua, jakintza-arloaren eta sexuaren arabera. Euskal unibertsitateen multzoa, 2012ko promozioa



Iturria: Euskal unibertsitateetako titulua eskuratu duten biztanleen laneratzeari buruzko azterlana. Lanbide

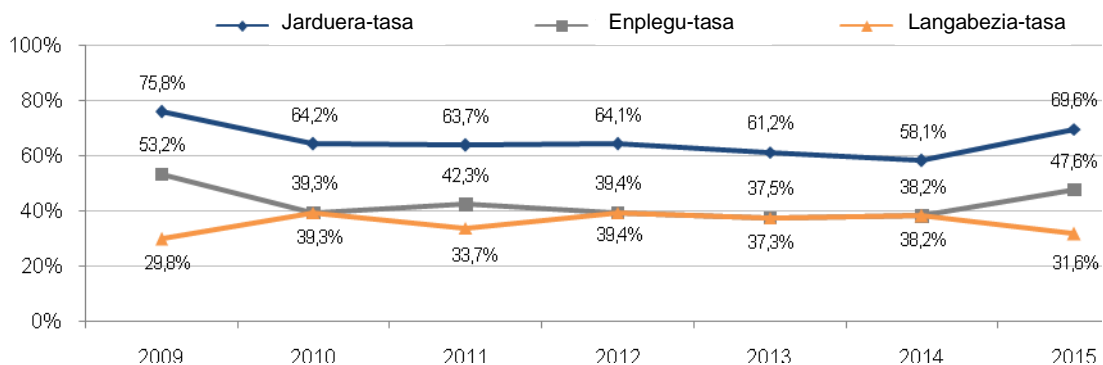
b) Lanbide heziketako titulazioa duten pertsonen laneratzea

Gradu ertaineko edo goi graduko lanbide heziketako titulazioa duten biztanleei dagokienez, Lanbidek zazpi inkesta egin dizkiete ikasketak 2008 eta 2014 bitartean bukatu zituzten promozioei⁵². Unibertsitateko titulazioa dutenekin ez bezala, inkesta egiteko igaro beharreko denbora urtebetekoa da hiru urtekoa barik (titulazioa lortu ondoren).

Lorturiko emaitzek erakusten dutenez, lanbide heziketako titulazioa duten egresatuen artean, jarduerata- tasa –urtebete geroago- %69,6 zen 2015ean. Adierazle horren profilak, 2009 eta 2015 bitartean, krisiaren ondorioak islatzen ditu, eta gutxienekoak 2013 eta 2014 bitartean izan ziren. 2015ean, berriz, susperraldi nabarmena jazo zen, baina oraindik 2009ko datutik urruti (%75,8).

Enplegu-tasa eta langabezia-tasa aztertuta berretsi daiteke eragin hori, halako moldez non enplegu-tasak behera egin baitzuen, 2009ko %53,2tik 2015eko %47,6ra, eta gutxienekoak 2013 eta 2014 bitartean izan ziren (%37,5 eta %38,2). Langabezia-tasaren bilakaerak kontrako ibilbidea egin du, eta 2009ko %29,8tik abiatuta 2015eko %31,6ra iritsi da. Gutxieneko balioak 2010ean eta 2012an erregistratu ziren, %39aren gainetik.

2.29. grafikoa: Lanbide heziketako titulazioa duten biztanleen jarduera-, enplegu- eta langabezia-tasa. 2009-2015

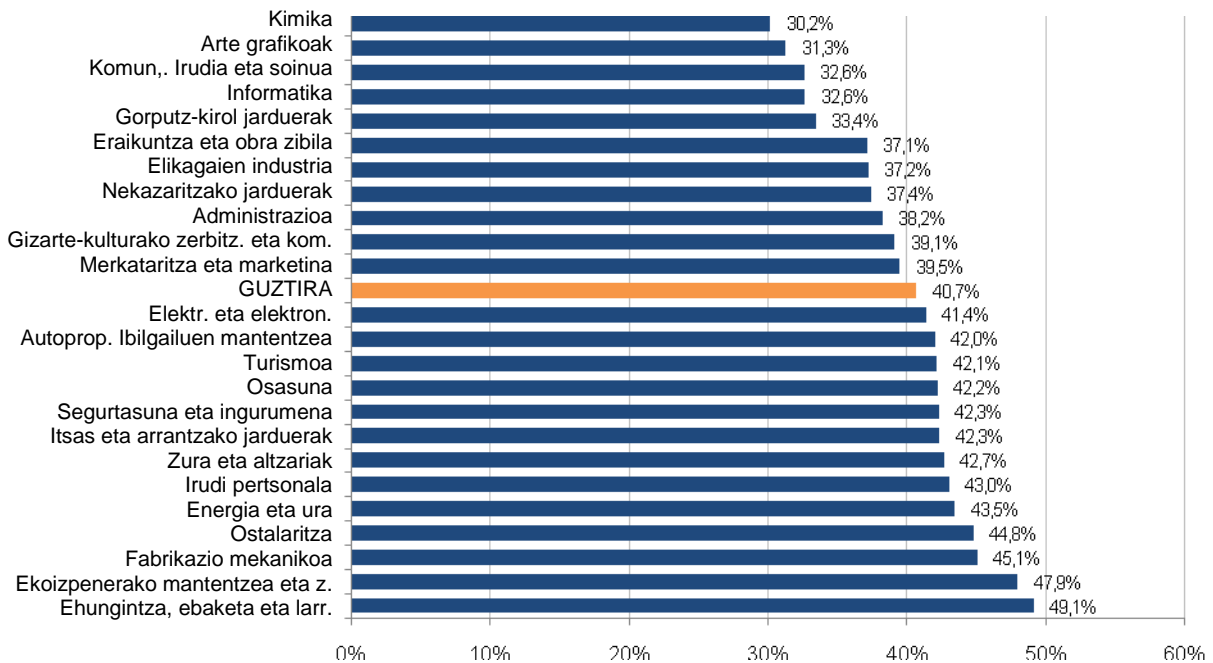


Iturria: Bizitza Aktiboan Sartzeari buruzko inkesta; Lanbide Heziketa. Lanbide

⁵² 2013/2014 ikasturtean ikasketak amaitu zituen promozioari buruzko inkesta –2015eko amaieran egina- guztira titulua lortu zuten 10.902 pertsonari egin zitzaion, eta erantzun-maila %75,2 izan zen.

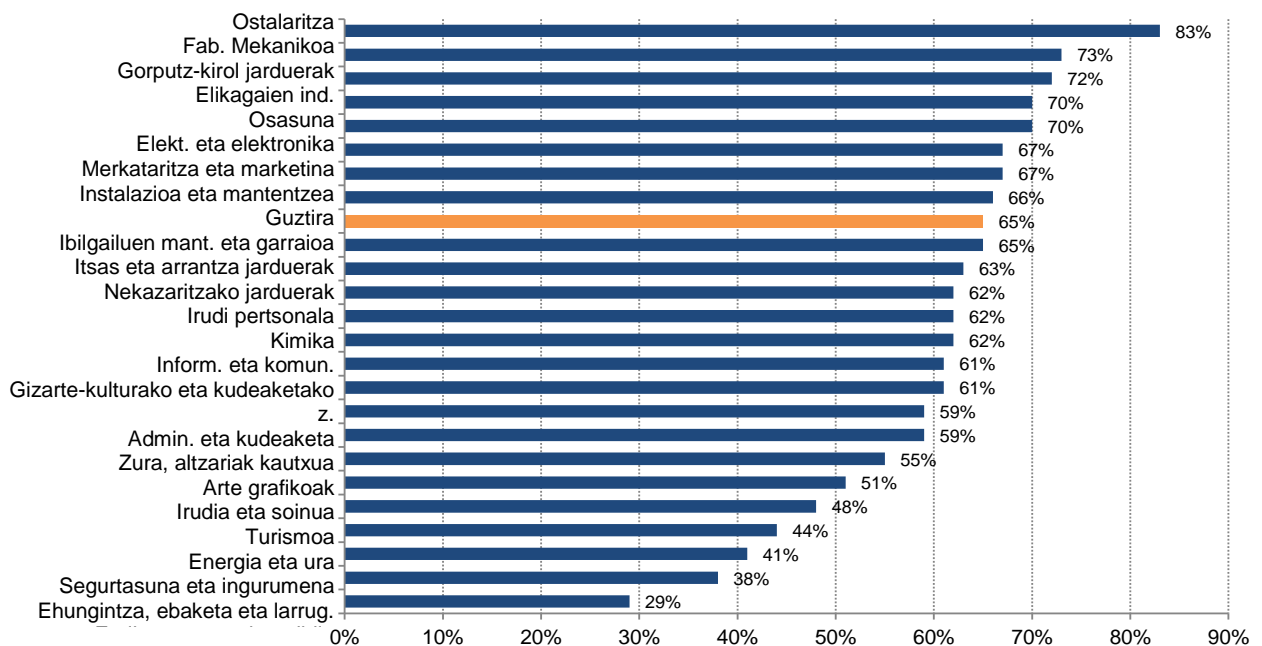
Lanbide-adarren (24 guztira) enplegu-tasaren azterketak erakusten duenez, 2009-2015eko aldian batez beste (2008-2014ko promozioak hain zuzen ere), lanbide-adar hauei dagozkie laneratzearen gaineko proportziorik handienak: ehungintza, ebaketa eta larrugintza (%49,1), mantentzea eta ekoizpenerako zerbitzuak (%47,9), fabrikazio mekanikoa (%45,1) eta ostalaritza (%44,8), eta proportziorik txikienak, berriz, hauei: komunikazioa, irudia eta soinua (%32,6), arte grafikoak (%31,3) eta kimika (%30,2).

2.30. grafikoa: Lanbide heziketa duten pertsonen enplegu-tasa; lanbide-adarrak. 2009-2015eko batez bestekoa



Iturria: Bizitza Aktiboan Sartzeari buruzko inkesta; Lanbide Heziketa. Lanbide

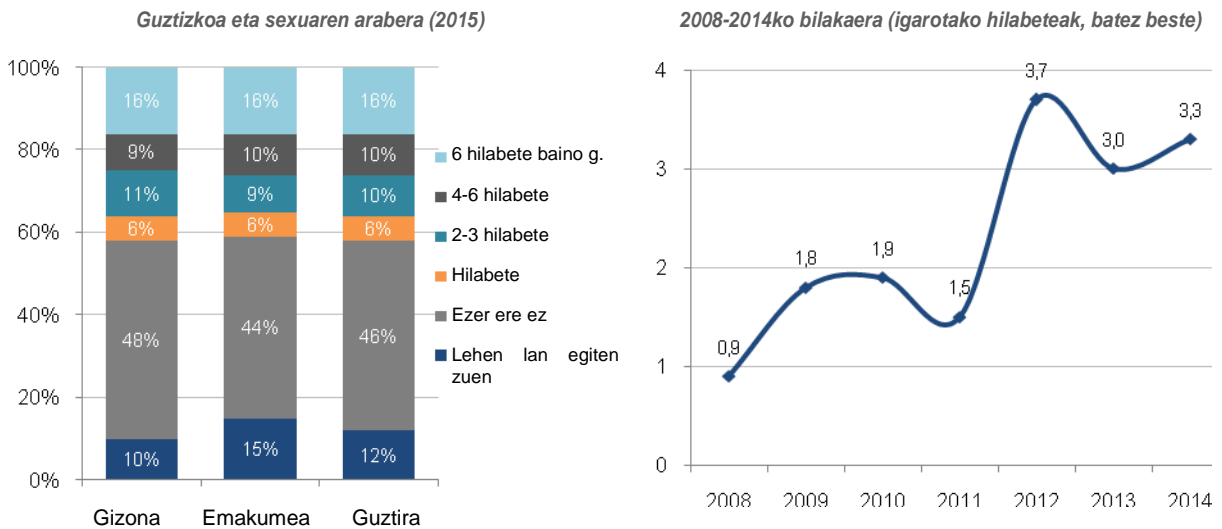
2.31. grafikoa: Familia-adarrak heziketarekin loturiko enplegu-tasa. Lan esperientzia duten aktiboak. 2009-2015 b.b.



Iturria: Bizitza Aktiboan Sartzeari buruzko inkesta; Lanbide Heziketa. Lanbide

Lanbide-adarretan emandako enplegu-tasan, 2009-2015eko batez bestekoan, proportziorik handienak ostalaritzan (%83), fabrikazio mekanikoan (%73), gorputz-kiroleko jardueretan (%72), elikagaien industrian eta osasunean (%70, kasu bietan) izan dira. Bigarren taldea %60-%69aren inguruan kokatzen da, eta industriako jarduerak eta enpresei laguntzeko zerbitzuetoakoak hartzen ditu. Hona hemen %45etik beherakoak dituzten espezialitateak: eraikuntza eta obra zibila (%29), ehungintza eta ebaketa (%38), segurtasuna eta ingurumena (%41) eta energia eta ura (%44).

2.32. grafikoa: LH ikasketak amaitzen direnetik lehen lana eskuratu arteko denbora. Laneko esperientzia duten aktiboak, guztira



Iturria: Bizitza Aktiboan Sartzeari buruzko inkesta; Lanbide Heziketa. Lanbide

Azkenean, esan beharra dago nahikoa laburra⁵³ dela lehen lana eskuratzeko epea lanbide heziketako titulazioa duten biztanleentzat. Izan ere, 2015ean %12k zioen lanean ari zela ikasketak bukatu baino lehen, eta %46k berehala aurkitu zuen lana. Azkenik, beste %6ak hilabeteko epean. 3 hilabetera, lana aurkitu zuen tituludunen %74k eta 6 hilabetera %84k, eta ez da alde aipagarririk ikusten emakumeen eta gizonen artean.

Hortaz, eta laburbilduz, ikasten ari diren bitartean lan egiten duten pertsonak alde batera utzita, ikasketak amaitzen direnetik lehen lana eskuratu arte igarotako batez besteko epea 3,3 hilabeteren inguruan kokatzen zen 2015ean (98,7 egun); epe laburrena, 0,9 hilabetekoa, 2009an izan zen (26,9 egun) eta 3,7 hilabetekoa (110,1 egun) 2012an.

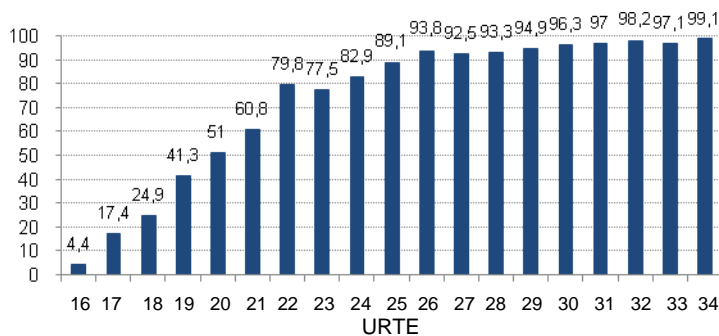
⁵³Trebakuntzako ekintzen iraupen desberdina dela-eta, ikasleek urteko hiruhileko desberdinetan bukatzen dituzte ikasketak eta, beraz, ikasketak amaitzen direnetik inkestako datara arte igarotzeko denbora aldatu egiten da (2 eta 14 hilabete, Lanbideren arabera). Horregatik, zaila da lan-bizitzarako trantsizioa jarraitzea eta baloratzea.

2.6.3. Euskal gazteen laneko esperientzia eta ibilbidea

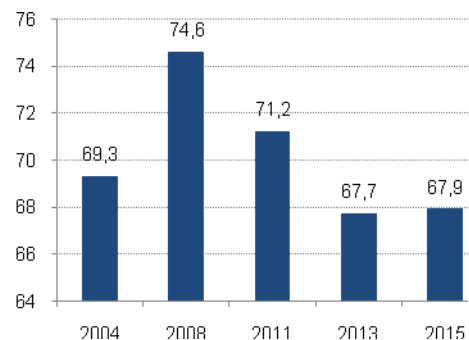
Gazteriaren Euskal Behatokiak eginiko “Gazteak eta enplegua Euskadin, 2015” deritzon txostenak 16-34 urteko gazteen laneko egoerari, ibilbideari eta baldintzei eta horren bilakaerari buruzko informazio kuantitatiboa eta kualitatiboa dakar⁵⁴. 16-34 urteko euskal gazteen lagin nagusi bati eginiko banako elkarrizketetan oinarritzen da bi urterik behin argitaratzen den txosten hori.

Lorturiko emaitzek erakusten dutenez, gazteen laneko esperientzia gero eta handiagoa zen argi eta garbi 2015. urtean, eta baliorik txikiena 16-19 urtekoen taldean kokatu zen (%22,1), %97,7raino 30-34 urtekoen taldean. Beteriko adineko urteko lan esperientziaren tasaren bilakaerak erakusten duenez, 20-22 urteetan jauzi kualitatiboa egiten da; izan ere, gazteen erdia baino gehiago izatetik (%51, 20 urtekoak) gutxienez lautik hiru izatera igaro da (%79,8, 22 urtekoak). Gure arreta 16-29 urtekoen taldean jarriz gero ikusten denez, %67,9k zioen 2015ean laneko esperientziaren bat zuela, 2008an lorturikoa baino %6,7 txikiagoa (%74,6).

2.33. grafikoa: 16-34 urtekoen laneko esperientzia, beteriko adinaren arabera (%). 2015

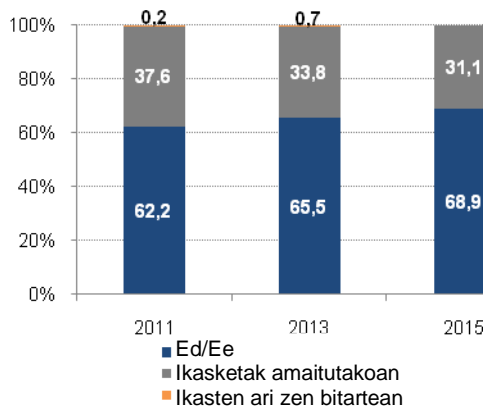


2.34. grafikoa: Laneko esperientzia duten 16-29 urteko gazteak (%). 2004-2015

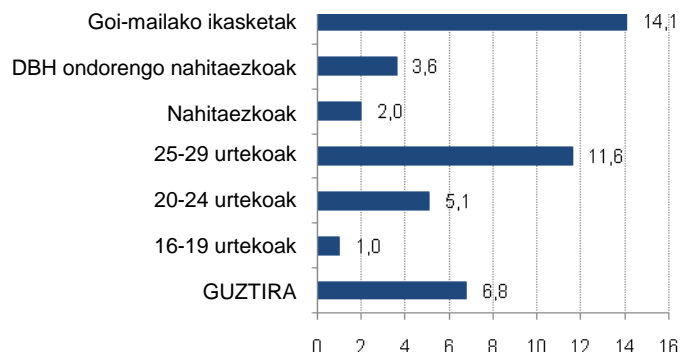


Iturria: Gazteak eta enplegua Euskadin, 2015, Gazteriaren Euskal Behatokia (Eusko Jaurlaritza)

2.35. grafikoa: Lehen lana eskuratzeko unea; 16-29 urtekoak, laneko esperientzia duten gazteak (%)



2.196. grafikoa: Gazteek atzerrian duten laneko esperientzia, adinaren eta bukatutako ikasketen arabera (%)



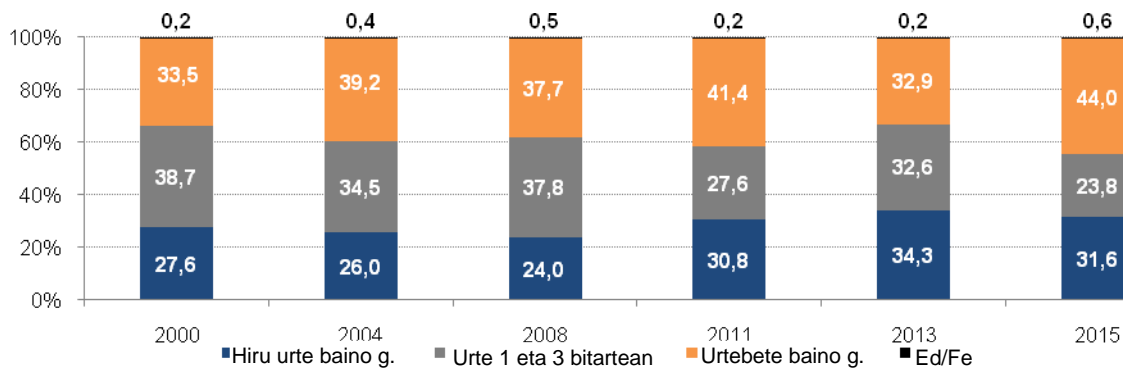
Iturria: Gazteak eta enplegua Euskadin, 2015, Gazteriaren Euskal Behatokia (Eusko Jaurlaritza)

⁵⁴Aurkezpenean 16-34 urteko euskal gazteak aipatzen badira ere, txostenaren ardatza 16-29 urtekoen taldearen emaitzak dira.

Zelan hasten dira lanean gazteak? 2001 eta 2015 bitartean, galdeturiko gazteen bi heren gutxi gorabehera lanean ari ziren ikasten zuten bitartean, eta portzentaje horrek goranzko profila erakusten du 2011 (%62,2) eta 2015 (%68,9) bitartean. Beste herenak ikasketak bukatu ondoren ekiten dio laneko ibilbideari. Horrez gain, %6,8k dio laneko esperientzia horren zati bat atzerrian⁵⁵ egin duela (%8,4), eta ehuneko hori handitu egiten da adinean gora egin ahala (25-29 urtekoak, %11,6), eta heziketa maila handitu ahala (goi mailako ikasketak, %14,1).

Gazteek lanean duten antzintasunari dagokionez, ondoko grafikoak erakusten duenez, %44k urtebete baino gutxiago zeraman orduko lanean 2015ean (%26,3k sei hilabete baino gutxiago eta %17,7 sei hilabete eta urtebete artean), %23,8k urtebete eta hiru urte artean eta %31,6k hiru urtetik gora. Krisiak gazteen enpleguan zuzeneko eragina izan badu ere, esan daiteke egun lanean diharduten gazteek antzintasun handiagoa dutela lanean krisia baino lehen. 2008an 30 urtetik beherako gazte landunen %24,0k hiru urte baino gehiago zeramatzan lanean. 2015ean, berriz, %31,6raino igo zen portzentaje hori.

2.37. grafikoa: 16-29 urteko gazte landunek lanpostuan duten antzintasuna (%).



Iturria: Gazteak eta enplegua Euskadin, 2015, Gazteriaren Euskal Behatokia (Eusko Jaurlaritza)

30 urtetik beherako pertsonen %80,6k enpresa pribatuetan egiten du lan. Nabariak dira sexuen arteko desberdintasunak. Enpresa pribatuek pisu handiagoa dute gizonezkoen taldean (%84,3), sektore publikoaren (%11,9) eta etxeko zerbitzuaren (%6,3) aurretik emakumeen taldean (%9,2 eta %0,6, hurrenez hurren, gizonezkoetan). Ez dago desberdintasun aipagarriarik adin-taldeen eta ikasketa mailaren arabera, zeren eta enpresa pribatua baita nagusi kasu guztietan, baina ikusten denez, goi mailako ikasketak dituzten gazteek presentzia handiagoa dute enplegu publikoan (%15,5).

2.56. grafikoa: Gazte landunen lantokiak, sexuaren, adinaren edo ikasketa mailaren arabera (%). 2015

	Guztira	Sexua		Adina		Ikasketa maila		
		Gizonak	Emakumeak	16-24	25-29	Oinarrizkoak	2. mailakoak*	Goi-mail.
E. pribatua	80,6	84,3	76,5	82,4	79,9	83,1	84,0	77,4
E. publikoa	5,0	5,7	4,2	7,6	3,8	2,8	4,7	6,0
AA.PP	5,5	3,5	7,7	1,3	7,2	1,6	1,7	9,5
Kooperatiba	3,7	3,9	3,5	2,7	4,1	2,9	3,6	4,0
Etxeko zerbitzua	3,3	0,6	6,3	4,2	3,0	4,8	5,1	1,6
Beste batzuk	1,9	2,1	1,8	1,8	2	4,9	0,9	1,6

*Bigarren mailakoak eta DBH ondokoak (Batxilergoa edota gradu ertaineko trebakuntza zikloa)
Iturria: Gazteak eta enplegua Euskadin, 2015, Gazteriaren Euskal Behatokia (Eusko Jaurlaritza)

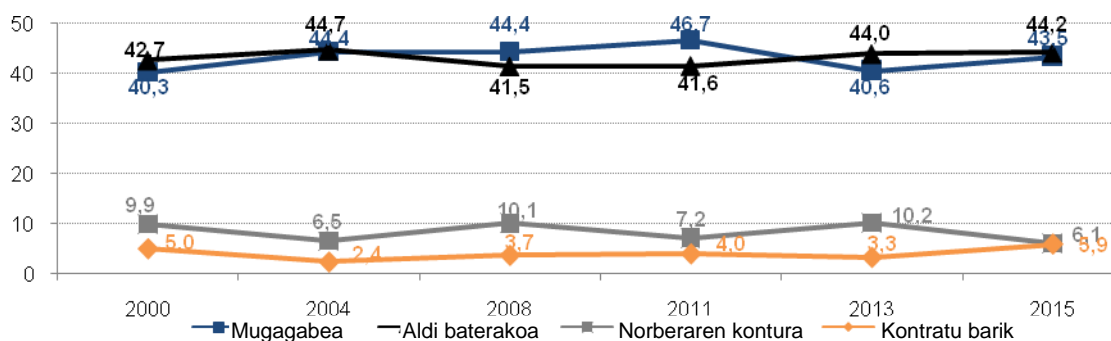
⁵⁵Ehuneko hori %6,8 da EAEn jaiotako pertsonen artean eta Estatuan %16,3 da atzerrian jaiotakoaren artean.

2.6.4. Gazteen lan-baldintzak

a) Lan-baldintzak eta lanaldi mota

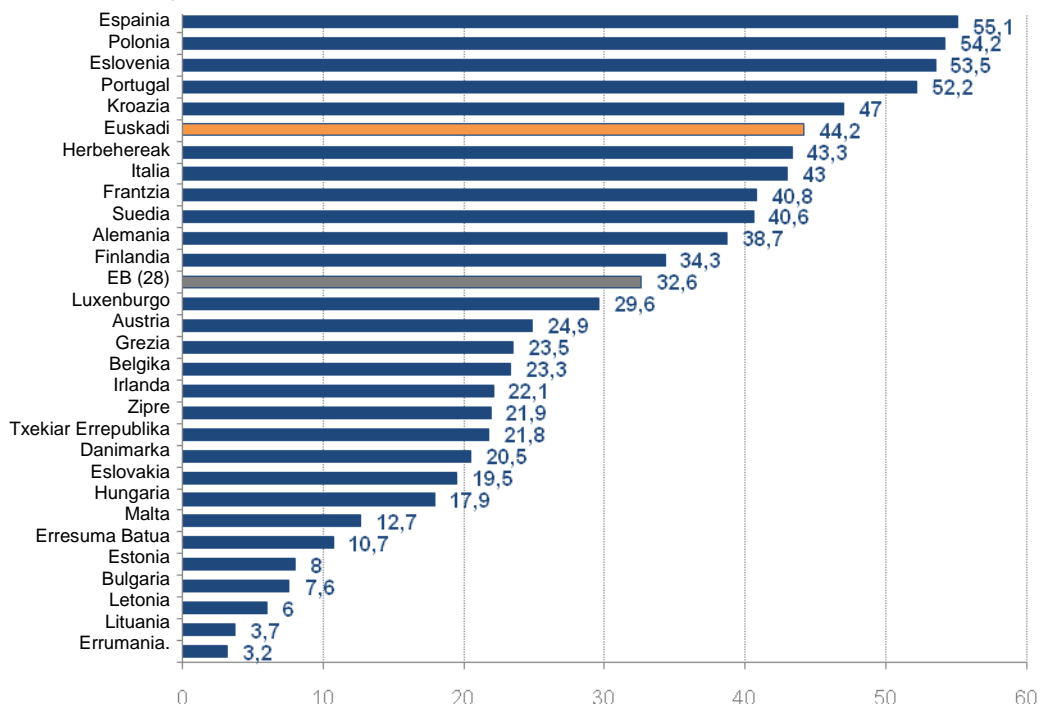
2015ean, 16-29 urteko gazteen %43,5ek zioen kontratu finkoa zuela, %44,2k aldi baterako kontratua⁵⁶, %6,1ek bere kontura lan egiten zuen eta %5,9k, berriz, kontratu barik lan egiten zuen. Banaketa horrek aldaketa gutxi du, eta 2013an eta 2015ean gora egin zuen aldi baterako enpleguaren pisuak (%44,0tik %44,2ra hain zuzen ere) kontratu mugagabeak gaituta (%40,6 eta %43,5), 2008 eta 2011. urteekiko (%41,5 eta %41,6, aldi baterakoa, eta %44,4 eta %46,7, mugagabea). Europako datuekin alderatuta ikusten denez, euskal gazteen behin-behinekotasunaren tasa (%44,2) eta Herbehereetan, Frantzia edo Alemania erregistraturikoa antzekoak dira, baina 28ko EBko batez bestekoa (%32,6) eta beste herrialde batzuetakoa gaituta, Erresuma Batua (%10,7) edo Danimarka (%20,2), adibidez.

2.38. grafikoa: 16-29 urteko gazte landunak, kontratu motaren arabera (%). EAE



Iturria: Gazteak eta enplegua Euskadin, 2015, Gazteriaren Euskal Behatokia (Eusko Jaurlaritzza)

2.39. grafikoa: 16-29 urteko gazte landunak, aldi baterako kontratuarekin (%). Europa mailako alderaketa, 2015

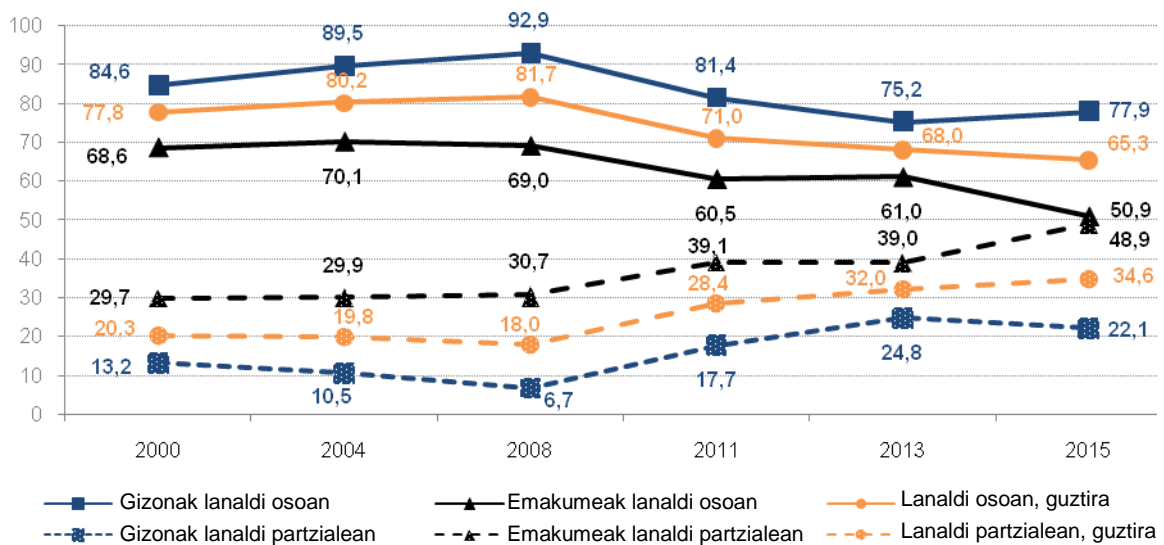


Europako Batasunaren eta herrialdeen datuak, 15-29 urteko gazteei dagozkienak
Iturria: Eurostat eta Gazteriaren Euskal Behatokia; Eusko Jaurlaritzza

⁵⁶ Informazio-iturri honek ez du praktiketako aldi baterako edo trebakuntzako kontratuen ehunekoari buruzko informaziorik. Hala ere, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoak emandako informazioaren arabera (SEPE) 2015eko 391.177 aldi baterako kontratuak (35 urtetik beherakoentzat) 3.001 trebakuntzan ziren eta 6.098 praktiketetan. Argibide gehiago nahiz izanez gero, begiratu 3. eranskinean.

Ondoko grafikoan, 16-29 urteko landunen portzentajearen bilakaera bildu da lanaldi motaren eta sexuaren arabera. Emakumezkoetan nahiz gizonezkoetan, nagusi da lanaldi osoa, baina proportzioa askoz handiagoa da gizonezkoen taldean, zeren eta aldea %27koa baita (%77,9 eta %50,9, hurrenez hurren). Horrez gain, 2008 eta 2015 bitartean gora egin zuen lanaldi partzialean lan egiten zuten emakumeen ehunekoak (%30,7tik %48,9ra), lanaldi osoaren kalterako (%69tik %50,9ra). Lanaldi partzialaren igoera hori gertatzen da gizonezkoen taldean ere (%6,7tik %22,1era), baina neurri txikiagoan, eta gainera emakumeen taldearen erdia baino gutxiago da. Azkenik, esan beharra dago lanaldi partzialean lan egiteko argudio nagusia lanaldi osoko lanpostua aurkitu ez izana dela (%66k aipatua 2013an eta %62,6k 2015ean).

2.200. grafikoa: 16-29 urteko gazte landunak, lanaldi motaren eta sexuaren arabera (%), 2000-2015



Iturria: Gazteria eta enplegua Euskadin, 2015, Gazteriaren Euskal Behatokia (Eusko Jaurlaritzza)

2.57. taula: Lanaldi partzialean lan egiteko arrazoiak. 2011-2015

	2011	2013	2015
Lanaldi osoko lana aurkitu ez izana	59,3	66,0	62,6
Bere borondatez edo interesagatik	17,4	10,4	17,2
Familiako betebeharragatik	4,8	6,3	3,8
EEEn edo nahitaezko murrizketan egoteagatik	--	0,6	3,1
Beste arrazoi batzuk	16,7	12,8	12,8

Guztizkora arteko diferentzia "ez daki, ez du erantzuten"

Iturria: Gazteria eta enplegua Euskadin, 2015, Gazteriaren Euskal Behatokia (Eusko Jaurlaritzza)

Lanbideak tituludunen laneratzeari buruz urtero egiten dituen bere azterlanetako informazioari esker frogatuta gelditzen denez, orokorra da lanaldi partziala, eta lanbide heziketako titulazioa dutenen artean proportzio handiagoa erakusten du (batez beste %28,3 2009-2015eko aldiran). Unibertsitateko egresatuen batez bestekoa, berriz, %19,0 da. Bi titulazioetan, gora egin zuen lanaldi partzialeko enplegu-tasak 2009 eta 2015 bitartean (11,9 puntu unibertsitateko titulazioetan eta 7,0 puntu LHko titulazioetan), eta balio maximoak 2013an eta 2014an izan ziren. Gainera, argi eta garbi ikusten da emakumeengan duen eragin handiagoa azterturiko zazpi urteetan. Hala, adibidez, lanbide heziketako emakume tituludunen enplegu-tasa, lanaldi partzialean, %40,8 da (2009-2015eko batez bestekoa). Unibertsitateko titulazioa dutenen emakumeen %24,0 izanda, LHko titulazioa duten gizonen %19,2 eta unibertsitateko titulazioa duten gizonen %11,4 da.

2.58. taula: Lanaldi partzialeko lanaren portzentajea, titulazioaren eta sexuaren arabera.

Urtea (Promozioa)	2009 (2006)	2010 (2007)	2011 (2008)	2012 (2009)	2013 (2010)	2014 (2011)	2015 (2012)	2009-2015 bat. b.
Unibertsitateko titulazioa	11,2	14,1	16,0	18,8	25,4	24,6	23,1	19,0
Gizonak	6,1	7,6	9,0	10,7	16,3	16,0	14,1	11,4
Emakumeak	14,5	18,4	20,0	24,2	31,3	30,4	29,5	24,0
Lanbide heziketako titulazioa	20,0	27,0	28,0	28,0	35,0	32,8	27,0	28,3
Gizonak	11,0	18,0	18,0	18,0	25,0	21,3	22,9	19,2
Emakumeak	30,0	36,0	38,0	40,0	46,0	46,9	48,9	40,8

Iturria: Unibertsitateko eta lanbide heziketako tituludunen laneratzeari buruzko azterlanak. Lanbide

Azkenik, lanaldi partzialeko enplegu-tasa Europa mailan erkatuta islatzen denez, EAEko batez bestekoa (%34,6) txikiagoa da Herbeheretakoa (%64,8), Danimarkakoa (%52,4) edo Suediakoa (%36,3) baino, eta Irlandakoaren (%30,3) edo Finlandiakoaren (%29) antzekoa da, baina Europako (%23,2), Alemaniako (%21,7) edo Frantziako (%18,7) batez bestekoa baino handiagoa. Kasu guztietan, lanaldi partzialeko enplegu-tasa handiagoa da emakumezkoetan.

Lanaldi partzilean aritu arren lanaldi osoan aritzea edo lanaldi luzeagoan jardutea gustuko izango luketen pertsonen dagokienez (azpienplegu-adierazletzat har liteke pertsonen nahi dutenarekiko), egoera desberdinak erakusten dituzte lorturiko emaitzek. EAEk, Suediak eta Irlandak lanaldi partzialeko antzeko enplegu-tasak dituzte (%34,6, %36,3 eta %30,3), baina lanaldi osoan arituko liratekeen pertsonen portzentajea desberdina da. Izan ere, askoz handiagoa da EAEk (%62,6) beste bi herrialdeen aldean (%41,6 eta %38,2, hurrenez hurren).

2.59. taula: Lanaldi partziala duten 16-29 urteko gazte landunak, sexuaren arabera (). Euskadi eta EBko herrialdeak. 2015

	Lanaldi partzialeko lana duten pertsonak				Lanaldi partzilean, lanaldi osoa aurkitu ez izanagatik
	Guztira	Gizonak	Emakumeak	Diferentzia Emakumeak-Gizonak	
Herbehereak	64,8	52,7	77,1	24,4	12,7
Danimarka	52,4	42,9	62,3	19,4	10,3
Suedia	36,3	25,4	47,5	22,1	41,6
EAE	34,6	22,1	48,9	26,8	62,6
Irlanda	30,3	24,6	36,1	11,5	38,2
Finlandia	29,0	22,0	36,3	14,3	27,2
Erresuma Batua	28,2	19,7	37,8	18,1	26,0
Espainia	27,7	21,4	34,7	13,3	67,0
Italia	24,8	16,3	36,6	20,3	82,2
Eslovenia	23,9	17,3	32,4	15,1	11,9
EB(28)	23,2	16,4	31,1	14,7	33,8
Austria	22,3	14,1	31,3	17,2	15,1
Alemania	21,7	15,7	28,2	12,5	12,8
Belgika	20,4	10,6	31,4	20,8	22,3
Zipre	19,7	13,6	25,2	11,6	76,8
Luxenburgo	19,0	12,7	25,7	13,0	20,8
Frantzia	18,7	10,6	27,7	17,1	59,2
Grezia	17,0	13,9	21,1	7,2	75,0
Estonia	16,3	9,6	25,1	15,5	8,8
Malta	15,0	11,8	18,6	6,8	19,2
Portugal	14,8	12,4	17,4	5,0	55,0
Errumania	11,2	11,8	10,3	-1,5	76,1
Polonia	9,0	6,2	12,7	6,5	34,7
Lituania	8,1	6,8	9,5	2,7	24,9
Kroazia	8,0	7,0	9,2	2,2	31,7
Letonia	7,5	4,7	10,8	6,1	20,0
Txekiar Errepublika	6,9	3,9	11,3	7,4	13,7
Eslovakia	6,3	4,6	10,1	5,5	28,5
Hungaria	5,1	4,6	5,9	1,3	46,9
Bulgaria	3,4	3,1	3,8	0,7	58,8

Iturria: Gazteria eta enplegua Euskadin, 2015, Gazteriaren Euskal Behatokia (Eusko Jaurlaritzak)

Hala, lanaldi partziala duten gazteen proportzioa edozein delarik ere, herrialde hauetan bi pertsonatik batek gutxienez lanaldia luzatuko luke: Italia (%82,2), Zipre (%76,8), Errumania (%76,1), Grezia (%75,0), Espainia (%67,0), Frantzia (%59,2), Bulgaria (%58,8) eta Portugal (%55,0). Herrialde hauetan, berriz, eskaririk txikiena dago: Austria (%15,1), Txekiar Errepublika (%13,7), Alemania (%12,8), Herbehereak (%12,7), Eslovenia (%11,9), Danimarka (%10,3) eta Estonia (%8,8).

b) Ordainsariak

Ordainsariei dagokienez, 30 urtetik beherako gazteen hileko soldata 1.000 euro ingurukoa da, eta lanaldi osoan dihardutenak (guztizkoaren %65,4) eta murriztua dutenak (%34,6) barne hartzen ditu. Lanaldi osoan lan egiten dutenek, batez beste, 1.195 euro jasotzen zituzten hilean 2015ean. Lanaldi partzialean zebiltzanek, berriz, 605 euro.

Bestalde, INEren Soldaten Egituraren Inkestari⁵⁷ esker, soldatak aztertu daitezke adin-taldearen eta lanaldi motaren arabera. Ondoko taulan, batera hartzen dira bi iturriak, eta bertan ageri denez, talde bietan dago magnitudearen ordena bera gazteen soldatan (1.000 euro inguru hilean). Berretsi egiten da soldata handitu egiten dela adinean gora egin ahala (gehienez 2.154 euro batez beste 55 urte eta gehiagokoen taldean), eta nabarmen handiagoa da gizonezkoetan emakumezkoetan baino. Hala ere, kontuan hartu behar da emaitza horiek egoera bereziak⁵⁸ laburbiltzen dituztela batez besteko soldata sektorialeki, okupazioei eta lanaldi desberdinei dagokienez.

2.60. taula Pertsonen batez besteko soldata guztira, sexuaren eta adin-taldearen arabera

	30 urtetik beherako gazteak				Banakapena adinaren eta lanaldiaren arabera (2014)			
	2011	2013	2015	Geh. 25	25 - 34 urte	35 - 44 urte	45 - 54 urte	55 urte eta +
Guztira	998	966	996	1.020	1.643	1.970	2.175	2.154
Gizonak	1.096	1.036	1.125	1.133	1.796	2.251	2.487	2.341
Emakumeak	896	898	867	893	1.476	1.653	1.841	1.887
Lanaldi osoa	-	-	1.119	1.402	1.890	2.227	2.455	2.662
Lanaldi partziala	-	-	607	605	770	876	739	701

Iturria: Gazteria eta enplegua Euskadin, 2015, Gazteriaren Euskal Behatokia eta Soldaten Egituraren Inkesta, INE

EAEn lana duten pertsonen batez besteko urteko soldataren bilakaera ikusita, adinaren eta sexuaren arabera, bi arlori errepara diezaiekegu. Alde batetik, 25 urtera arteko pertsonen batez besteko soldatak behera egin du (-%1,0, batez beste urtean, 2008 eta 2014 bitartean) eta gehiago emakume gazteen artean (-%1,5) gizonezkoen artean baino (-%0,6). Eta, bestalde, 25-34 urtekoen taldean, batez besteko soldata %0,6 igo zen aldi horretan, baina 35-44 urtekoen eta 55 urte eta gehiagokoen taldeen soldaten gehikuntzaren erdia da (%1,2 kasu bietan).

⁵⁷Urteko inkesta. Gizarte Segurantzaren erregimen orokorrean kotizatuta lan egiten duten pertsonak.

⁵⁸Hainbat faktorearen arabera dira soldaten emaitza desberdinak, ez baitira nahikoa bakartuta ematen. Hala ere, azterketa honen helburua ez da horrenbeste soldaten egitura eta horren osagaiak ezartzea, baizik eta, egitura antzera banatzen dela suposatuta, gazteen batez besteko soldatak txikiagoak diren. Soldatetan aintzatetsitako antzinatasun-osagarria, aipaturiko beste gauza batzuek gain, diferentzia azaltzeko beste osagai bat da.

2.61. taula *Pertsonen soldaten bilakaera, adin-taldean eta sexuaren arabera EAEn, 2008-2014.*

	Guztira	Geh. 25 urte	25 - 34 urte	35 - 44 urte	45 - 54 urte	55 urte eta +
Guztira						
2008	25.547,13	15.405,94	22.232,74	25.649,47	29.262,48	28.102,36
2014	27.786,57	14.282,37	22.996,56	27.586,45	30.453,61	30.153,21
b.b. ald. (2008-2014)	1,4	-1,0	0,6	1,2	0,7	1,2
Emakumeak						
2008	21.766,07	13.309,51	19.566,72	21.506,66	25.297,37	23.960,47
2014	23.781,55	12.497,67	20.665,79	23.146,07	25.777,62	26.420,48
b.b. ald. (2008-2014)	1,5	-1,5	0,9	1,3	0,3	1,7
Gizonak						
2008	28.264,00	16.686,62	24.654,31	28.863,74	31.997,43	29.821,47
2014	31.271,00	15.866,85	25.146,90	31.514,55	34.813,37	32.771,16
b.b. ald. (2008-2014)	1,7	-0,6	0,4	1,5	1,5	1,7

Iturria: Soldaten Egituren Inkesta, INE

Soldaten gaineko baldintzen azterketa osatzeko, Lanbidek euskal unibertsitateetako egresatuen eta lanbide heziketan titulazioa lortzen duten pertsonen inguruan eginiko txostenean jasotako informazioa bildu da. Ondoko taulan ageri denez, lanaldi osoan diharduten eta unibertsitateko titulazioa duten landunek 1.433 euro jasotzen zituzten batez beste hilean 2015ean. Lanbide heziketako titulazioa zutenek, berriz, 1.104 euro. Kasu bietan, jasotako soldata jaitsi egin da krisiaren eraginez, baina jaitsiera askoz handiagoa da unibertsitateko ikasketak dituzten biztanleen artean (-%9,3 2009 eta 2015 bitartean) LHko titulazioa dutenekiko (-%1,5).

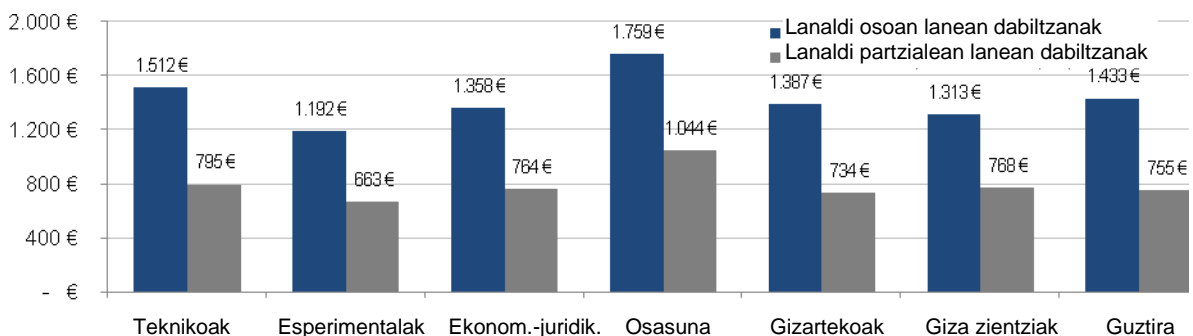
2.62. taula: *Lanaldi osoa duten biztanle landunen hileko soldata garbia (euro), 14 pagatan, titulazioaren eta sexuaren arabera.*

Urtea (Promozioa)	2009 (2006)	2010 (2007)	2011 (2008)	2012 (2009)	2013 (2010)	2014 (2011)	2015 (2012)	2015/09 ald.
Unibertsitateko titulazioa	1.580	1.498	1.505	1.483	1.397	1.417	1.433	-9,3
Gizonak	1.647	1.562	1.557	1.569	1.452	1.468	1.487	-9,7
Emakumeak	1.535	1.452	1.465	1.418	1.352	1.376	1.385	-9,7
Lanbide heziketako titulazioa	1.121	1.037	1.060	1.062	1.060	1.046	1.104	-1,5

Iturria: Unibertsitateko eta lanbide heziketako tituludunen laneratzeari buruzko azterlanak. Lanbide

Unibertsitateko titulua duten eta lanaldi osoan diharduten pertsonen dagokienez, emakumeek sistematikoki gizonenak baino gutxiago kobratzen dute, eta aldea %6 eta %10 bitartekoa da azterturiko promozioaren arabera. Emaizta horretan enpleguaren sektorea hartu behar da kontuan. Jakintza-arloaren arabera ere alde nabarmenak daude, eta batez besteko soldatarik handiena osasunarekin zerkusia duten ikasketek dagokie eta txikiena zientzia esperimentalen arloari.

2.211. grafikoa: *Hileko soldata garbia 14 pagatan (unibertsitateko titulazioa duten pertsonak). Jakintza-arloa eta lanaldia. Euskal unibertsitateen multzoa, 2012ko promozioa*



Iturria: Euskal unibertsitateetako ikasle tituludunen laneratzeari buruzko azterlanak. Lanbide

3. KAPITULUA: ENPLEGUAREN ETORKIZUNEKO EZAUGARRIAK

3.1. ENPLEGUAREN ETORKIZUNeko EZAUGARRIA 4.0 INGURUNEAN

3.1.1. Hitzaurrea: 4.0 ingurunea

Kapitulu honen xedea EAEko 4.0 ingurunean enpleguak dituen aukeren bilakaerei buruzko aurreikuspenak aztertzea da. Teknologia digitalak zerbitzuak ekoizteko eta emateko prozesuetan oro har sartzeak definitu du testuinguru hori mundu mailan, hain zuzen ere informazioaren eta komunikazioaren teknologietan (IKT) eta konputaziorako ahalmenean eta abiaduran gertatzen ari diren aurrerapen handien eta bizkorren ondorioz.

Zehazkiago, “Industria 4.0” terminoa fabrikazio sistemen eta produktuen diseinuan, fabrikazioan, eragiketan eta zerbitzuan gertatzen diren eraldaketa bizkorren taldeari aplikatzen zaio. 4.0 izena mundu mailako laugarren industri iraultza izango litzatekeelako ezarri da, hain zuzen produktibitatean gehikuntza handiak eta gizarte aldaketak mundu osoan sorrarazi zituzten aurreko hiru iraultzen ondotik (ikus ondoko taula).

3.1. taula: *Iraultza industrialak*

Industri iraultzak	Aldia	Teknologiak
Lehena	1784-XIX. mendeko erd.	Fabrikazio mekanikoa (energia hidraulikoa eta lurrun-motorra)
Bigarrena	XIX. mendearen am. 1970	Masako fabrikazioa, lanaren banaketan oinarritua (muntaketa-katea), argindarra
Hirugarrena	1970-Gaur egun	Informazioaren elektronikak eta teknologiek ataza konplexuen automatizazio maila berriak bultzatzen dituzte
Laugarrena	Gaur egun	Sentsoreen teknologiak, interkonektibitateak eta datuen analisiak metakako “kustomizazioa”, balio-kateak uztartzea eta eraginkortasun handiagoak ahalbidetzen dituzte

Iturria: European Parliamentary Research Service, Briefing September 2015, Industry 4.0 Digitalisation for productivity and growth

4.0 inguruneak lotura du honelaxe laburbil daitezkeen zenbait garapen teknologiko berri eta berritzaileekin⁵⁹:

- Informazioaren eta komunikazioaren teknologikoak (IKT) aplikatzea informazioa digitalizatzeko eta sistemak integratzeko, produktuak sortzeko eta erabiltzeko etapa guztietan (logistika eta hornidura barne), enpresen barruan nahiz kanporantz.
- IKT prozesua fisikoak eta sistemak monitorizatzeko eta kontrolatzeko darabiltzaten sistema zibernetikoak. Prozesu horiek berekin ekar ditzakete sentsore integratuak, sortu beharreko produktura berehala egokitzeko beren burua konfiguratu dezaketen robot adimendunak edo gehitzeko fabrikazioko gailuak (3D inprimaketa);
- Sareko komunikazioak, haririk gabeko teknologiak eta internet barne, hain zuzen ere makinak, produktuak, sistemak eta pertsonak lotzeko balio dutenak, fabrikazio plantaren barnean nahiz hornitzaileekin eta banatzaileekin;
- Simulazioa, modelizazioa eta birtualizazioa produktuen diseinuan eta fabrikazio prozesuan ezartzea;
- Datu kopuru handiak biltzea eta aztertzea eta ustiatzea, berehala lantegian bertan edo “big data” eta “cloud computing” analisisien bidez;

⁵⁹European Parliamentary Research Service, Briefing September 2015, Industry 4.0 Digitalisation for productivity and growth.

- Laguntza handiagoa IKTetan oinarrituta “giza langileentzat”, roboten erabilera, errealitate handitua eta tresna adimendunak barne.

Aurrerapen horiek sartu izanaren ondorioz, fabrikazio digitala aldaketa-sorta zabala sortzen ari da fabrikazio prozesuetan eta negozio-ereduetan:

- Fabrika adimendunek malgutasun handiagoa ahalbidetzen dute ekoizpenean. Ekoizpen-prozesua automatizatzeak eta robot konfiguragarriak erabiltzeak berekin dakarte askotarik produktuak erlo txikietan ekoitzi ahal izatea fabrikako instalazioan bertan.
- Produktu bat ekoizteko abiadura ere hobetuko da. Diseinu digitalek eta fabrikazio prozesuaren modelatu birtualak produktu bat sortu eta eman arteko denbora murriztu dezakete.
- Produktuen garapena eta ekoizpen digitala eta fisikoa uztartzeari esker, hobekuntza handiak gertatzen ari dira produktuen kalitatean eta akats-tasak nabarmen murrizten ari dira.
- Produktibitatea ere emendatu edo handitu daiteke. Iragarpen-mantenuko programen bidez, manufaktura-enpresek makina-failak galaraz ditzakete lantegian, aktibitatearik gabeko denbora gutxitu eta ekoizpena handitu.
- Bezeroek parte handiagoa izan dezakete diseinatzeko prozesuan; are gehiago, beren diseinu aldatuak hornitu ditzakete, ondoren azkar eta merke ekoitzi daitezkeenak.
- Aldaketak negozio-ereduan: soilik kostuetan lehian aritu beharrean, berrikuntzan, bezeroei egokituriko diseinu pertsonalizatuak ekoizteko ahalmenean edo kalitatean ere lehia daitezke.

4.0 ingurunearekin loturiko berrikuntzak ere, jakina, ondorio argiak izaten ari dira enpleguan eta beharrezko gaitasunetan, hainbat zentzutan. Alde batetik, okupaziorik gehienak eraldatzen ari dira edukien aldetik (ataza mota, makineria eta erabilitako gailuak, eta abar), beharrezko gaitasunen aldetik (normalean gaitasun handiagoa eskatzen dutenak, baina ez beti) eta askotan lan egiteko moduetan eta baldintzetan (hainbat zentzutan). Bestalde, zenbait okupazio desagertzen ari dira (edo beharrezko pertsonen kopurua nabarmen ari da jaisten). Beste batzuetan, berriz, hazten ari da (lehen ez zeuden ataza edota eginkizunak garatzearen zentzuan).

Manufakturako lana esku-lanekoa izatetik neurri handi batean errendimendu altuko makinaren programaziora eta kontrolera igaro da eta, trebakuntza txikiko langileak ordeztuko moduak izan daitezke birziklatu ezean. Bestalde, Industria 4.0rako trantsizioa egiteko gai diren langileak, hasiera batean, autonomia handiagoa eta lan interesgarriagoa edo ez hain gogorra izan dezakete. Horrez gain, enplegatzaileek sormena eta erabakiak hartzeko ahalmena dituzten langileak behar dituzte, baita ezagupen teknikoak eta IKTen ingurukoak ere.

Testuinguru horretan, enpleguaren bolumena eta ezaugarriak zelan eraldatzen ari diren eta zelan eraldatuko diren frogatzen saiatuko gara kapitulu honetan, eskuragarri ditugun azterlanak baliatuz. Lehenik eta behin, jarduerak eta okupazioek EAEn izan duten bilakaera berriari buruzko azterketa aurkeztuko da, eta ondoren, enpleguaren etorkizuneko bilakaeraren gaineko aurreikuspenak, bai Europa mailan, bai EAE mailan, datozen 10-15 urteetarako dauden aurreikuspenen arabera. Ondoren, 4.0 iraultzak enpleguaren arloan dituen ondorio kualitatiboak aztertuko dira, okupazioen eta sektoreen digitalizazioa, beharrezko trebakuntza eta gaitasunak barne, baita lan egiteko moduetan eta lan-baldintzetan dituen beste ondorio batzuk. Kapituluaren bukaeran, Europa mailan bultzatzen ari diren arlo horretako zenbait politika garrantzitsu azalduko dira.

3.1.2. 4.0 testuinguruan enplegurako aukera sortzen dituzten jarduerak eta okupazioak

a) *EAEko enpleguaren bilakaera berria jardueren eta okupazioen arabera*

Enpleguaren bilakaeraren etorkizuneko aurreikuspenen azterketari ekin baino lehen, atal honen xedea EAEko banaketa sektoriala eta okupazioen banaketa ezagutzea eta azken urteetan izandako bilakaerari erantzuna ematea.

Enpleguaren egiturak agerian uzten du gizarte baten garapen ekonomikoaren orientazioa. EAEn biztanleria landunaren bilakaera sektoriala aztertzean azaleratzen diren ezaugarri argienetako bat ekonomiaren tertziarizazioa da. Sektore handiei erreparatuta eta Biztanleria Aktiboaren Inkestaren datuekin bat etorritik, sektore tertziarioaren nagusitasun argia dagoela ikusten da eta, gainera, denboraren poderioz handituz joan da. Izan ere, zerbitzuen sektoreko enpleguak dagoeneko lanpostuen guztien %71 hartzen zuen bere gain 2016an, noiz-eta portzentaje hori hamar puntu portzentualez azpitik zegoenean 2000. urtean (%61). Aldi horretan, industriaren eta eraikuntzaren sektoreak eta lehen sektoreak, aldiz, atzera egin zuten.

Industriako jardueran arreta jarrita ikusten denez, jarduera horren pisu erlatiboak %22 gainditzen zuen 2016an lanpostuen aldetik, hots, zazpi puntu portzentual gutxiago 2000an lortu zuena baino. Eraikuntzaren sektoreak, ordea, egungo enpleguaren %5,5 biltzen du. 2000 urtean, berriz, %9 zen. Lehen sektoreko enpleguaren bolumena 2000an ere oso txikia zen, eta harrezkero atzerakada txikia izan du (%1,6 eta %1,4 2000an eta 2016an, hurrenez hurren).

3.1. grafikoa: *Biztanleria landunaren bilakaera jarduera-sektoreen arabera EAEn*

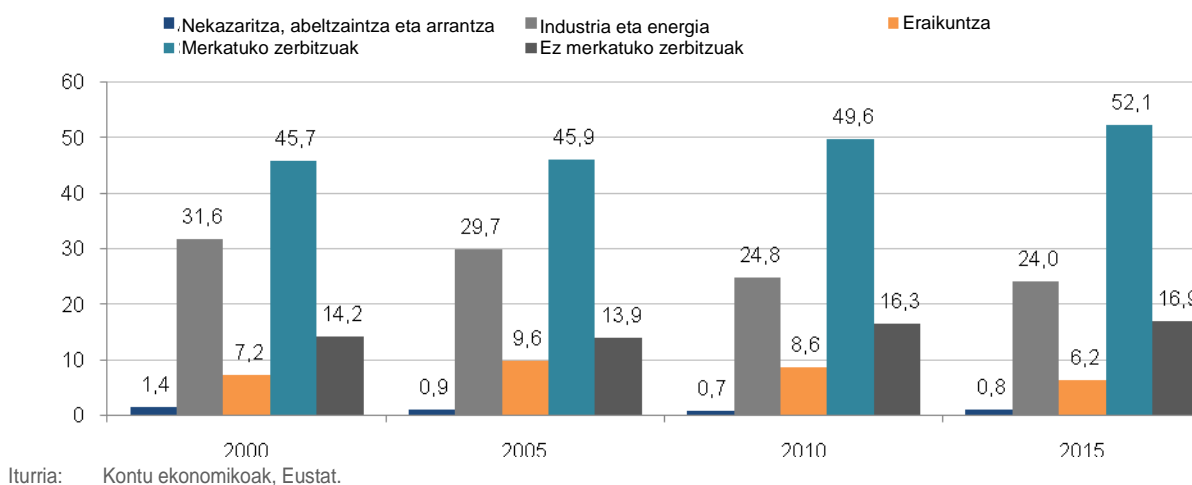


Iturria: INE, BAI

Balio erantsiaren eraketa sektorialari erreparatuz gero, agerian gelditzen da industriaren produktibitate handiagoa, eta BEGari egiten dion ekarpena enpleguan duen partaidetza baino handiagoa da. Zerbitzuen sektorean kontrakoa gertatzen da.

Hala eta guztiz ere, ondoko grafikoak islatzen duenez, sektoreek BEGan duten partaidetzaren bilakaeraren ikuspuntutik, berriz ere gelditu da agerian zerbitzuek duten garrantzia, merkatukoan nahiz merkatukoa ez den horretan, euskal ekonomian. Horrekin batera, behera egin dute industriaren sektoreak eta eraikuntzako sektoreak sortutako aberastasunean. Alabaina, esan beharra dago ezen, industriaren ibilbide negatibo hori gorabehera, sektore horren pisuak handiagoa izaten jarraitzen duela EAEn 28ko EB osoan baino (industriak %4,4 pisu handiagoa du BPGan 28ko EBn baino).

3.2. grafikoa: BEGaren eraketaren bilakaera jarduera-sektoreen arabera () EAEn



Biztanleria landunaren azterketari berriz ere helduz, Gizarte Segurantzaren datuak oinarri hartuta eta interesa pisu sektorial erlatiboan bilakaeran barik kopuru absolutuetan jarrita, agerikoa da enpleguak 2000ko hamarkadako lehen urteetan izandako igoera lau sektore handietan, eta bereziki deigarria da zerbitzuetan (114.000 landun gehiago 2005ean 2000an baino eta beste 36.000 gehiago 2010ean 2005ean baino).

Berrikiago, krisi garaian hain zuzen ere, lehen sektorean izan ezik, gainerako sektoreetan beherakada izan da landunen kopuruan, eta bereziki azpimarragarria da eraikuntzaren sektoreak izandako beherakada ikaragarri handia. Izan ere, eraikuntzako enplegua krisiaren aurreko urteetan ikusitakoa baino %30etik gora txikiagoa da.

Industriako sektorean eta zerbitzuen sektorean 2010 eta 2016 bitartean erregistraturiko atzerakadak, askoz txikiagoak, -%6 eta -%4koak dira hurrenez hurren. Hala ere, aztertutako aldi osoa aintzat hartuz gero, hots, 2000tik 2016ra artekoa, sektore tertziarioak gaur egun 2000koa baino askoz handiagoa den enplegua dauka (%25 handiagoa), baina ez da hala gertatzen ez industriaren sektorean ez eraikuntzako zerbitzuan (-%18 eta -%34 hurrenez hurren).

3.2. taula: Biztanleria landunaren bilakaera jarduera-sektore handien arabera EAEn, 2000-2016

	2000	2005	2010	2016	2000-2016 ald.
Nekazaritza	13,6	16,4	12,2	12,5	-8,1
Industria	245,2	247	214,3	201,1	-18,0
Eraikuntza	75,1	78,5	72,4	49,3	-34,4
Zerbitzuak	512,5	627,0	663,2	638,9	24,7
Guztira	846,4	968,8	962,1	901,8	6,5

Iturria: GSDN, Lan eta Gizarte Segurantza Ministerioa

Azpi-sektoreen arabeko azterketa zehatzagoa eginez eta azken urteetako bilakaera aztertuz (2010-2016) ikusten denez, sektore tertziarioetako enpleguan atzerakada ageri da agregatu mailan merkatuko eta ez-merkatuko zerbitzuetan, baina lehenbizikoek dute joera okerragoa (-%5,2 eta -%1,5, hurrenez hurren).

Hala ere, bilakaera desberdina da zerbitzuen sektoreko jarduera-adarrei erreparatuz gero, eta azpimarratzekoa da Bankan eta Aseguruetan ikusitako jaitsiera (-%23ko aldakuntza-tasa, 6.100 lagun gutxiago 2010ean baino). Askoz neurri txikiagoan bada ere, nabarmentzekoa da Merkataritza, Konponketa eta Ostalaritzako jardueretako enpleguaren beherakada (-%6). Kontrako aldean, zerbitzuek bilakaera positiboa dute edo, hobeto esanda, egonkortasuna ageri da landunen aldetik: higiezinaren arloko (aurretik doikuntza gogorak izan zituzten) eta Administrazio Publikoko, Hezkuntzako, Osasuneko eta Gizarte Zerbitzuetako jardueren epigrafean kokatuak.

Industriari dagokionez, manufaktura erabat nagusi da euskal ekonomian, industriako enpleguaren %94 hartzen baitu bere gain. Industriak atzerakada argia izan zuen 2010-2016ko aldian (-%7). Ateratze-industrian, berriz, gora egin zuen landunen kopuruak aztertutik epealdian.

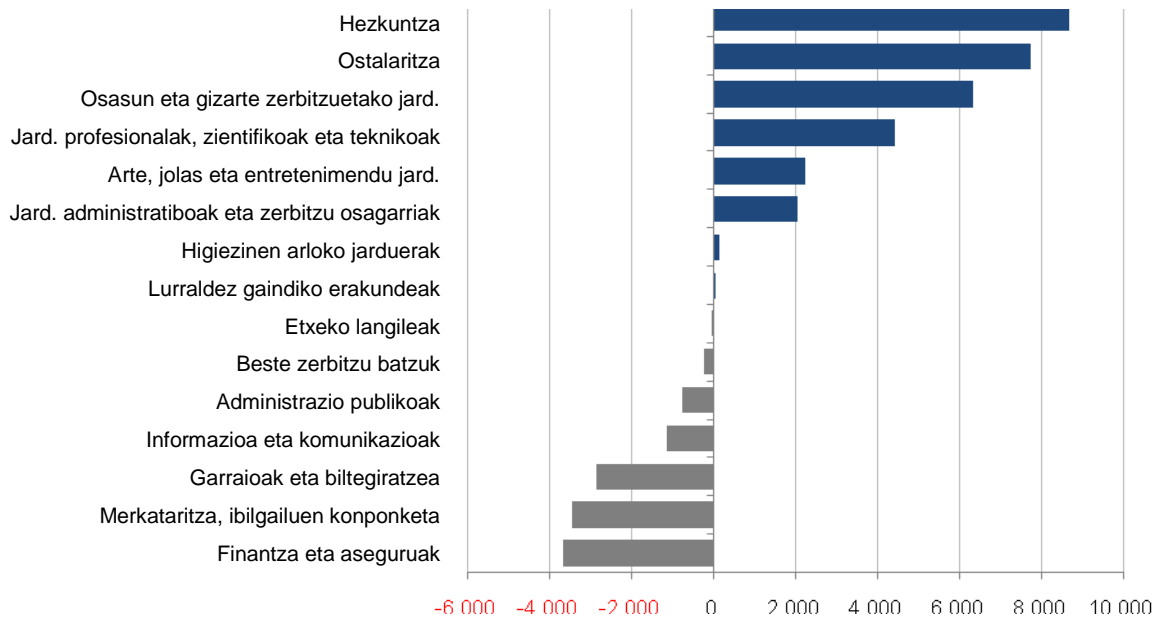
3.3. taula: Biztanleria landunen bilakaera jarduera-azpisektoreen arabera EAEn, 2000-2016

	2010	2016	2010-2016 ald.
Nekazaritza	12,2	12,5	2,5
Industria	214,3	201,1	-6,2
- Ateratze-industriak	10,4	11,6	11,5
- Manufaktura-industria	204	189,4	-7,2
Eraikuntza	72,4	49,3	-31,9
Zerbitzuak	663,2	638,9	-3,7
- Merkatuko zerbitzuak	381,3	361,3	-5,2
- Merkataritza, konponketa eta ostalaritza	228,7	214,9	-6,0
- Informazioa eta komunikazioak	25,8	24,8	-3,9
- Banka eta aseguruak	26,7	20,6	-22,8
- Higiezinaren arloko jarduerak	4,2	4,5	7,1
- Enpresentzako zerbitzuak	95,9	96,5	0,6
- Ez merkatuko zerbitzuak	281,9	277,6	-1,5
- Adm. Publikoa, hezkuntza, osasuna eta gizarte zerb.	204,6	205,9	0,6
- Zerbitzuetako beste jarduera batzuk	77,3	71,7	-7,2
Guztira	962,1	901,8	-6,3

Iturria: GSDN, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioa.

Ondoko grafikoan, zehatzago ageri da zerbitzuen sektoreko jardueren rankinga, Gizarte Segurantzako afiliazioaren zifretan izandako bilakaeraren arabera, eta antzekotasun handia ikus daiteke jarduera-adarren jokabidean. Hezkuntzaren sektorea, ostalaritzakoa eta osasunaren eta gizarte zerbitzuen sektorea dira azken urteetan afiliazioan gehikuntza handiena izan duten hiru eremu. Kontrako aldean, finantzen eta aseguruaren jarduerak, merkataritza eta motordun ibilgailuen konponketa eta garraioa eta biltegiatzea kokatu dira.

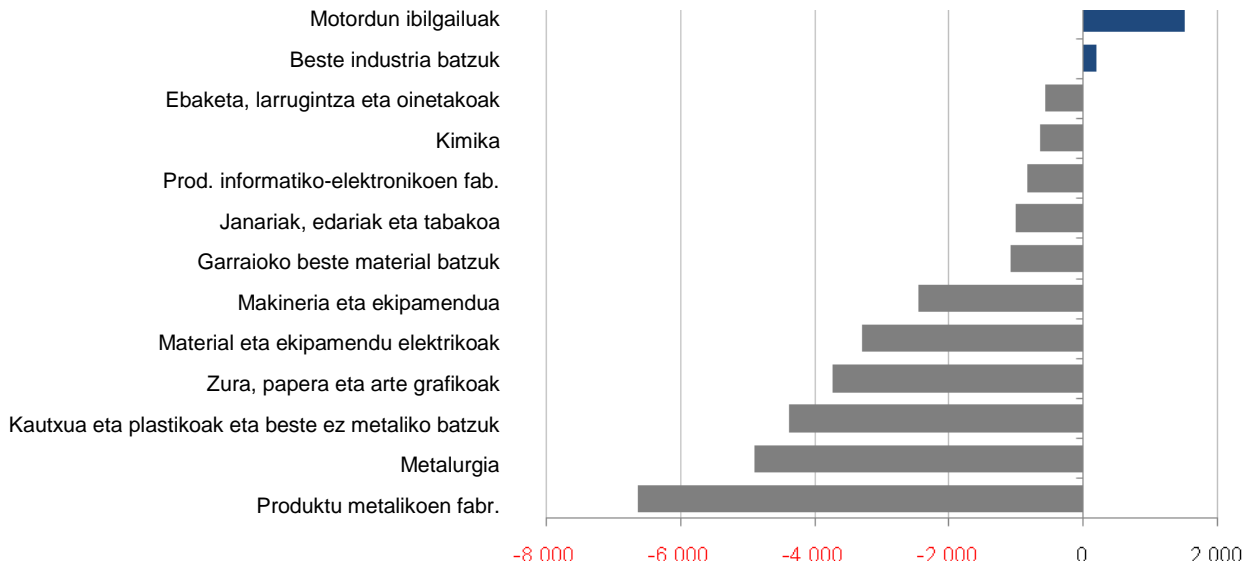
3.3. grafikoa: Zerbitzuen sektoreko Gizarte Segurantzaz afiliaturikoen bilakaera, EAEn 2009-2016



Iturria: GSDN, Lan eta Gizarte Segurantzaz Ministerioa.

Arreta manufaktura-industrian jarrita orain, ondoko grafikoa argiro ageri denez, jarduera-adar guztietan izan dira atzerakadak, salbuespen bakarrarekin: motordun ibilgailuetan eta gainerako adarretan sailkatuta ez dauden beste industria batzuetan. Horrez gain, ikusten denez, EAEn pisurik handiena duten adarrak dira, hain zuzen ere, atzerakadarik handienak izan dituztenak enpleguan gizarte segurantzako afiliazioen aldetik: produktu metalikoen fabrikazioa, metalurgia, kautxua eta plastikoak.

3.4. grafikoa: Gizarte Segurantzari afiliaturiko manufaktura-industriako sektoreko biztanle afiliatuen bilakaera, 2009-2016



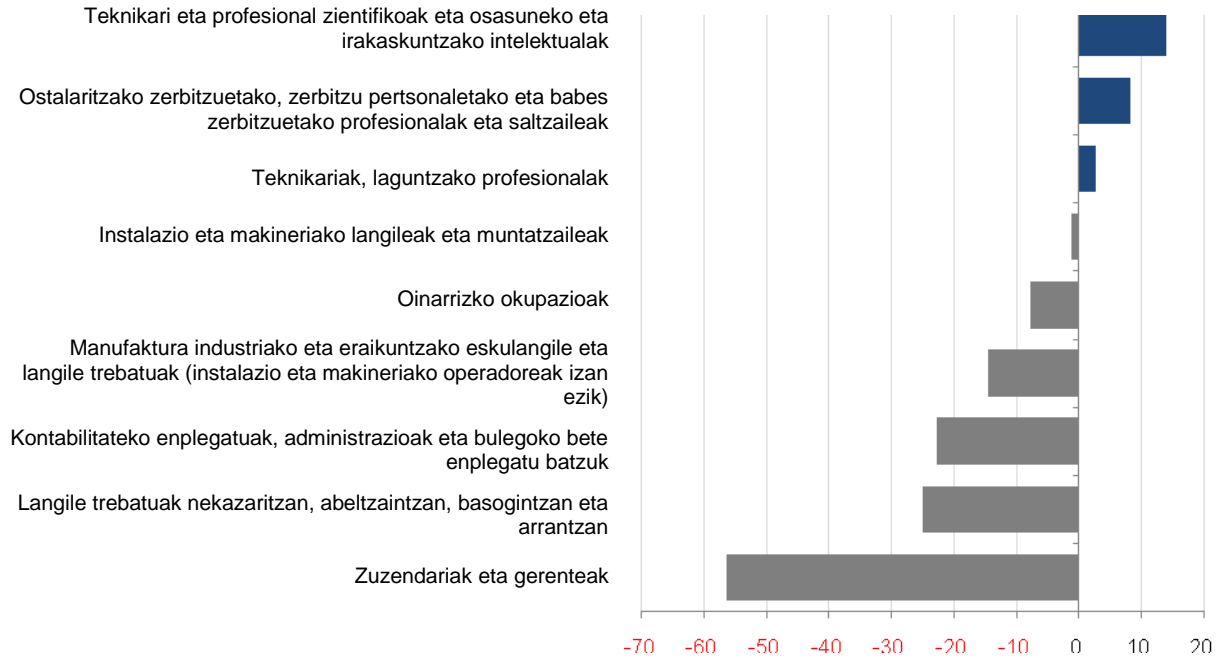
Iturria: GSDN, Lan eta Gizarte Segurantzari Ministerioa.

Okupazioen araberako enpleguaren bilakaerari dagokionez, eta Lanbidek 2009rako eta 2015erako erabilitako datuak baliatuz, hona hemen azken urteetan igoerak izan dituzten kategoriak: osasuneko eta irakaskuntzako teknikariak, profesional zientifikoak eta intelektuak eta ostalaritzako zerbitzu eta zerbitzu pertsonaletako, babes eta salmentako eta laguntzako teknikariak eta profesionalak. Hala ere, neurri desberdinekoak izan dira erregistraturiko hazkundeak, eta lehen kategorian aldakuntza-tasarik handienei dagokie (+%14, eta besteetan %8 eta %3 hurrenez hurren).

Aipaturiko hiru okupazio motek 2015eko lanpostu guztien %55 hartzen dute beren gain, eta indarra hartu dute (2009an baino ia zortzi puntu portzentual biltzen zituzten orduan). Hona hemen 2015ean dituzten pisu erlatiboak, hurrenez hurren: %13, %20 eta %22.

Gainerako okupazioek behera egin zuten 2009-2015eko aldian, eta bereziki nabarmentzekoa da Zuzendaritza/Gerentziari dagokion kategorian. Izan ere, azken urteetan haien bolumenaren erdira baino gehiago jaitsi dira (ia 63.000 lagun gutxiago); kontabilitateko, administrazioko eta bulegoko enplegatuen jaitsiera ere nabarmena izan da (-14.000, -%23). Lehen sektoreko pertsona trebatuek ere murrizpen nabarmena izan dute kopuru erlatiboetan (-%25), baina ez hala, sektoreak kopuru absolutuetan duen garrantzi txikia (-1.750 lagun).

3.5. grafikoa: Okupazioen bilakaera 2009-2015eko aldian. Aldakuntza-tasak (%)



Iturria: Lanbide. HKEen datuak.

3.4. taula: Okupazioen pisu portzentualen bilakaera EAEn. 2009 eta 2015.

	2009	2015
Zuzendariak eta gerenteak	11,6	5,4
Manufaktura-industriako eta eraikuntzako eskulangile eta langile trebatuak (instalazioetako eta makineriako langileak izan ezik)	12,1	11,2
Kontabilitateko, administrazioko eta bulegoko beste enpleguak	6,4	5,4
Oinarrizko okupazioak	13,5	13,5
Instalazioetako eta makineriako langileak eta muntatzaileak	8,3	8,9
Osasuneko eta irakaskuntzako teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak	10,4	12,8
Teknikariak; laguntzako profesionalak	19,7	21,8
Langile trebatuak nekazaritzan, abeltzaintzan, basogintzan eta arrantzan	0,7	0,6
Ostalaritza, pertsonal eta babes zerbitzuetako langileak eta saltzaileak	17,3	20,3
Guztira	%100,0	%100,0

Iturria: GSDN, Lan eta Gizarte Segurantzaren Ministerioa.

b) Enpleguaren etorkizuneko bilakaerari buruzko aurreikuspenak jarduera eta okupazioen arabera Europa mailan

i) Aurreikuspenak jarduera-sektoreen arabera

Cedefop-ek (Lanbide Heziketa Garatzeko Europako Zentroa) egiten ditu, enpleguaren sektoreen eta okupazioen arabera, Europa mailako bilakaerari buruzko aurreikuspenik ezagunenak. Aurreikuspen horien arabera⁶⁰, aurrerapen teknologikoek ez ezik egitura demografikoak edo klima-aldaketak ere zehaztuko dute Europako etorkizuneko enpleguaren bilakaera; izan ere, eragin nabarmen izango dute

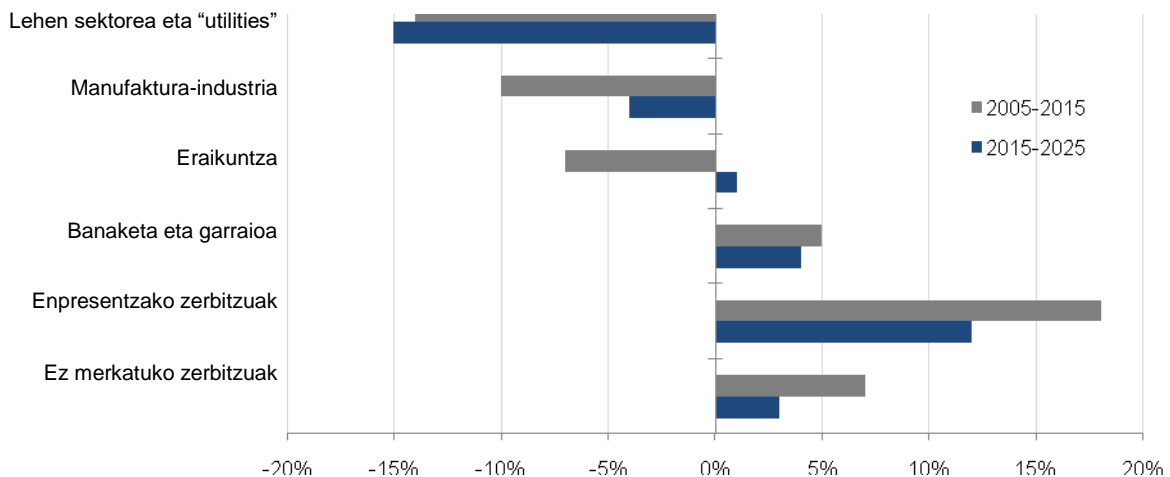
⁶⁰Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

lanbide egituran eta langileen gaitasunetan eta trebakuntzan sektore guztietan eta herrialde guztietan. Jarduera-sektorearen (ekoizpena edo zerbitzuak) eta osagai exogenoen arabera aldatuko da faktore bakoitzaren eraginaren tamaina edo intentsitatea. Hala islatuko da azken aldian dagoeneko ikusi diren epe luzerako joeren iraunkortasunean hala nola lehen sektoreko enpleguaren murriztapena eta oinarriko enpleguak. Hirugarren sektoreko enpleguak, aldiz, gorantz jarraituko du oro har.

Zehazkiago, Cedefop-en zenbatespenen arabera, 2015 eta 2025 bitartean zerbitzu komertzialen eta enpresentzako zerbitzuen sektorean gertatuko enpleguaren gehikuntzarik handiena EB osoan (5,9 milioi lanpostu gehiago, eta guztizko enpleguaren %30 izatera iritsiko da), banaketan eta garraioan (2,4 milioi) eta zerbitzu ez komertzialetan (1,5 milioi). Alabaina, aurreikuspenen arabera, Europako gobernu askok abiarazitako austeritate-neurriek hazkunde motelagoa eragingo dute, baina oro har positiboa izango da, zerbitzu ez komertzialetako enpleguan, gehienbat hezkuntzako, osasuneko eta gizarte zerbitzuetako jardueretan. Hala, bada, konpentsatu egingo du administrazio publikoko eta defentsako lanpostuen galera.

Cedefop-ek, bestalde, lehen sektorearen eta manufaktura-industriaren enpleguaren bolumena txikitzea ere aurreikusten du (-%1,8 eta -%1,3 milioi lanpostu hurrenez hurren 2015-2025 aldirian). Hala ere, manufaktura-sektoreak oro har jaitsiera izango duen arren (-1,4 milioi lanpostu), motordun ibilgailuen azpisektoreko enplegua gutxi gorabehera %4 haztea espero da datozen hamar urteetan. Garraioko beste ekipamendu batzuetako edo ekipamendu elektronikoko eta optikoetako zerbitzuetako azpisektoreek, aldiz, nahikoa egonkor eutsiko diote, eta %0,5etik beherako aldaketa espero da (hazkundera edo murriztapena). Azkenik, eraikuntzaren sektoreko mailari eustea espero da krisiaren urteetan izandako beherakada gogorraren ondotik.

3.6. grafikoa: Enpleguaren joerak sektoreen arabera. 28+ EB, 2005-2015-2025



Iturria: Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

3.2. taulan zehatzago aztertzen dira jarduerako azpisektoreak, hain zuzen ere Cedefop-ek hazkunde txikiagoak edo handiagoak espero dituenak 2020ra arte. Hartara, egoera ekonomiko orokorraren arabera aldaketa horretan espero den ziurgabetasun maila bereizten da. Eskuineko zutabeko goiko erdialdetik gora daude seguru asko hazkunderik handiena izango duten sektoreak. Ezkerreko zutabekoak, aldiz, ahulagoak dira ziklo ekonomikoaren eta kanpoko faktoreen aurrean. Horri dagokionez, honako hauek aipa daitezke:

- Ziurtasun handiagoarekin espero da hazkundera izatea zerbitzuetako zenbait sektoretan, bereziki txikizkako merkataritzan eta enpresentzako zerbitzuetan. Sektore tertziarioetan, berriz, ziurgabetasun handiagoa espero da hala nola lurreko edo aireko garraioan edo aseguruetan.
- Zenbait industri sektorek aurreikuspen onak dituzte (produktu farmazeutikoak, ingeniari-tza mekanikoa, autogintza, etab.) baina ziurgabetasun handiarekin.
- Alabaina, manufakturako azpisektore gehienak taulako beheko partean daude, hots, hazkunde txikiko aurreikuspenak dituzte.
- Nahiz eta zenbait kasutan egiaz gertatuko denaren inguruko ziurgabetasun maila handia egon litekeen, industriako beste azpisektore batzuetan hazkunde aurreikuspen txarrak izango dituzte seguru asko, hala nola produktu metalikoetan edo produktu elektronikoetan, betiere Europa osotasunean hartuta eginiko aurreikuspenean.

3.5. taula: **Jarduerako azpisektoreak hurrengo hamarkadan hazteko dute ahalmenaren arabera Europan**

		Ziurgabetasuna	
		Handia	Txikia
Hazkunde-tasa 2020ra arte	Handia	<ul style="list-style-type: none"> • Produktu farmazeutikoak • Ingeniari-tza mekanikoa • Motordun ibilgailuak • Eraikuntza • Banaketa • Ostalaritza eta catering-a • Lurreko garraioa • Aireko garraioa • Aseguruak • Hezkuntza • Osasun eta gizarte zerbitzuetako jarduerak 	<ul style="list-style-type: none"> • Txikizkako merkataritza • Itsas garraioa eta barruko bide nabigagarrietan • Informazioa eta komunikazioak • Banku eta finantza jarduerak • Zerbitzu informatikoak • Lanbide jarduerak • Beste lanbide jarduera batzuk • Bestelako zerbitzuak • Manufaktura industriak (beste inon sailkatu gabeak) • SUr-hornidura
	Txikia	<ul style="list-style-type: none"> • Petrolio eta gas naturala • Elikagaiak, edariak eta tabakoa • Zura eta papera • Arte grafikoak eta edizioa • Produktu kimikoak (beste inon sailkatu gabeak) • Kautxua eta plastikoak • Metalezkoak ez diren mea-produktuak • Burdinazko, altzairuzko eta burdinazko aleazioak • Material eta ekipamendu elektrikoak • Energia elektrikoak 	<ul style="list-style-type: none"> • Nekazaritza, abeltzaintza, basog. eta arrantza • Harrikatza ateratzea • Bestelako ateratze-industriak • Ehunak, jantziak eta larrugintza • Erregai manufakturatutak • Produktu metalikoak • Produktu elektronikoak • Garraioko materiala • Gas-hornidura • Administrazio publikoa eta defentsa

* Sektoreen zerrrendak ez du lehenetasun ordenarik.

Iturria: Cedefop, Future skills supply and demand in Europe Forecast 2012.

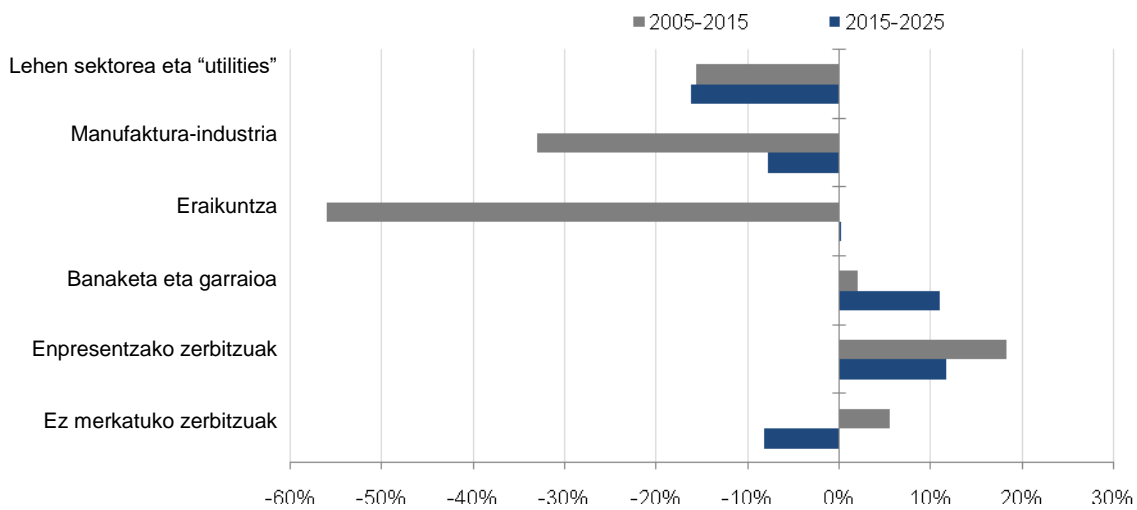
Bestalde, garrantzizkoa da nabarmentzea ezen, Cedefop-en aurreikuspenen arabera, enplegurako aukerarik gehienak hurrengo hamarkadan, Europa osoan, ez direla gertatuko hazkunde ekonomikoagatik, baizik eta erretiroaren ondorioz hutsik geldituko diren lanpostuak betetzeko beharragatik. Hala, bada, 15 lanpostuetatik 14 eskuragarri izango dira lan-merkatua utziko duten langileak ordeztu beharra egongo delako. Egoera orokorra da hori, eta sektore guztiei eragiten die, neurri handiagoan edo txikiagoan.

Cedefop-en arabera, langabezia maila handia izango duten herrialdeen artean kokatzen da Espainia, betiere hazkunde ekonomikoaren maila handiarekin, eta behera egingo du lan egiteko adinean diren biztanleen kopuruak, eta jarduerak-tasak orokorrean.

Sektoreen mailan, Espainiako Estaturako aurreikuspenak nahikoa bat datoz Europakoekin. Alde positiboan, hazkundeak izango omen dira merkatuko zerbitzuetako jardueretan, nabarmenak

enpresentzako zerbitzuetan (+%12 2015 eta 2025 bitartean) nahiz banaketako eta garraioko zerbitzuetan (+%11), baina ez merkatuko zerbitzuetan; horietan, zapuztu egingo da azken hamarkadan izandako nahiko bilakaera ona, eta enplegu-tasak behera egitea aurreikusten da (-%8). Europan, ordea, bilakaera positibotxoa antzematen da oro har. Bestalde, eraikuntzak eutsi egingo dio egoerari azken urteetan lanpostu asko eta asko galdu ondoren, eta %0aren inguruko bilakaera izango du 2025era arte (+%0,3). Manufaktura-industriarako, aldiz, aurreikuspenak ez dira onak (-%8), baina ez aurreko epealdian bezain txarrak. Azkenik, lehen sektoreak goranzko joerari eutsiko dio.

3.7. grafikoa: Enpleguaren joerak sektoreen arabera. Espainia 2005-2015-2025



Iturria: Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

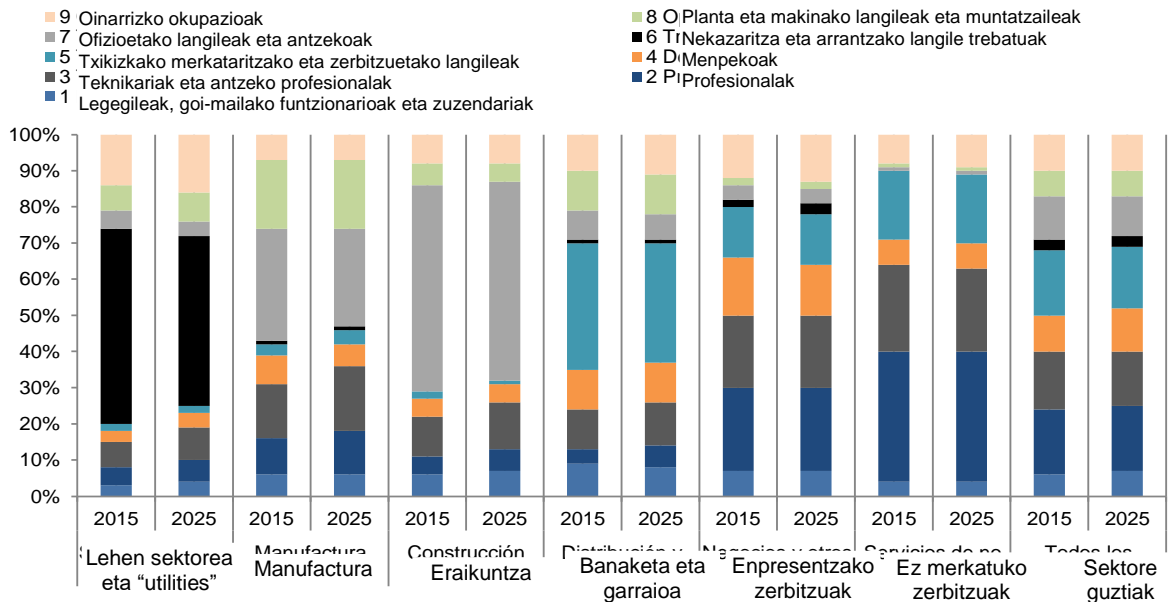
ii) Okupazioen arabera aurreikuspenak

Sektoreetako enpleguaren bilakaeraren eta sektoreetan bertan gerta litezkeen barne-aldaketen menpekoak izango dira enpleguaren etorkizuneko joerak, okupazioen arabera, Europa mailan. Aurrerapen teknologikoen, laugarren iraultza industrialak eta automatizazioak eragin handia izango dute (eta dagoeneko izaten ari dira) enpleguan eta maila handiko lanen eskarian. Prozesu automatizatuak, robotek eta inteligentzia artifizialak lanpostuak eta ohiko zereginak eta datuak prozesatzeko zereginak ordeztu ditzakete, eta "lepo urdineko" nahiz "lepo zuriko" lanpostuei eragingo diete. Robotak eta makina aurreratuak zenbait lanpostu ordeztu ditzakete, baina aldi berean, gaitasun espezializatuak eta trebakuntza eskakizun handiagoak behar dituzten lanpostu berriak sor ditzakete.

Cedefop-en⁶¹ aurreikuspenen arabera, lanaren edukiaren aldaketak eta zereginen konplexutasun handiagoak hazkunde ekarriko dute "legegileak, maila handiko funtzionarioak eta zuzendariak, profesionalak eta teknikariak" deritzon taldean (CIUO 1, 2 eta 3). Nekazaritzako langile espezializatuak, makinetako langileen, eskulangileen, ofizioen eta horrekin loturako langileen lanbide-taldeetan lanpostuak galduko dira oro har, baina bolumen handia izateari eutsiko diote zenbait sektoretan.

⁶¹Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

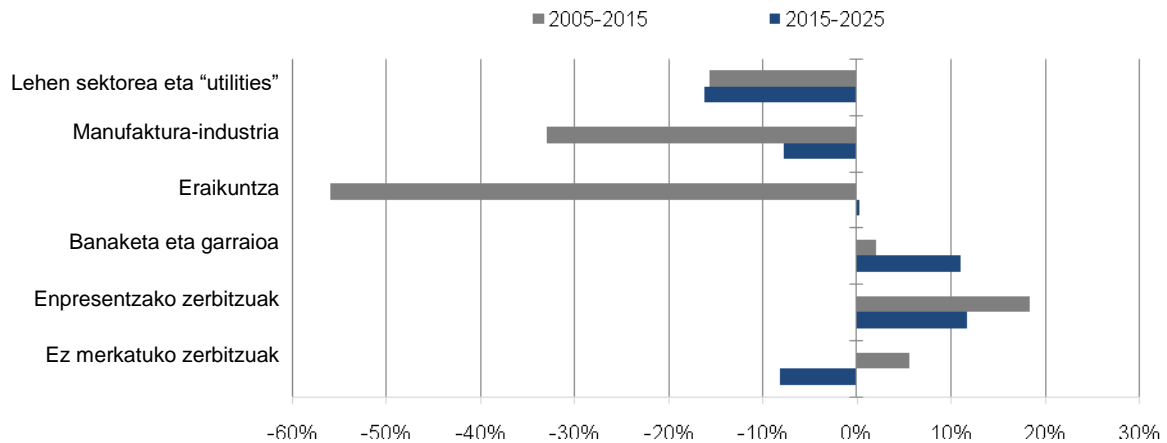
3.8. grafikoa: Okupazioen egitura sektoreen arabera. 28+ EB, 2005 eta 2025



Iturria: Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

Espainia mailan, aurreikuspen onak egiten dira teknikarien eta antzeko profesionalen taldeko taldean (+%20koa 2015 eta 2025 bitartean), baita zerbitzu etako eta txikizkako merkataritzako zerbitzu etako (+%7) eta legegileen, goi mailako funtzionarioen eta zuzendarien (+%5) taldean ere. Ofizioetan langileen eta antzekoen (-%5) eta nekazaritza eta arrantzako langileen (-%25) taldean, berriz, behar handiak aurreikusten dira.

3.9. grafikoa: *Enpleguaren joerak okupazioen arabera. Espainia 2005-2015-2025*



Iturria: Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

c) *Enpleguaren etorkizuneko aurreikuspenak jardueren eta okupazioen arabera EAEn*

i) *Enpleguaren bilakaerari buruzko aurreikuspenak jarduera-sektoreen arabera*

Lanbidek baliabide bat sortu zuen enpleguari eta okupazioei buruzko aurreikuspenak egiteko, eta horren xedea da euskal enpresek langileen inguruan egiten duten eskariari buruzko informazio goiztiarra ematea. Skills Panorama Programak bildutako informazioa oinarri hartuta egin dira Europa mailako joerak. Cedefop-ek (Lanbide Heziketa Garatzeko Europako Zentroa) zuzentzen du programa hori. Hortaz, Lanbidek eginiko lanari esker, 2025erako aurreikusten diren lanpostuen zifrak zenbatetsi daitezke EAEn sektoreen arabera. Kopuru horiek, 2015ean ikusitakoekin erkatuta, oro har enpleguak izango duen hazkundeari edo deshazkundeari buruzko informazioa ematen dute, baita bilakaera sektorialaren gainera ere, kopuru absolutuetan nahiz erlatiboetan.

Ondoko taulan bildutako datuek erakusten dutenez, lehenik eta behin, 965.200 lanpostu inguru aurreikusten dira 2025erako, hots, 2015ean zenbatutakoak baino 77.000 lanpostu gehiago, hau da, %8,7 gehiago.

Sektore handiei erreparatuz gero ikusten denez, zerbitzuetakoak igoera nabarmena izango du lanpostuen kopuruan, zehazkiago 2015. urtean baino 93.900 lanpostu gehiago (+%15). Izan ere, ia 723.000 lanpostu izango dira 2025erako. Eraikuntzak ere 3.400 lanpostu inguru irabaziko lituzke, hots, %6 haziko litzateke. Industriak, aldiz, gaur egun baino 17.600 lanpostu gutxiago bilduko lituzke 2025ean (-%9ko aldakuntza-tasa hain zuzen ere), eta 173.500 lanpostuko inguruko tasan kokatuko litzateke. Bestalde, lehen sektoreak 2.600 lanpostu inguru galduko lituzke (-519). Hortaz, zenbatespen horiek adierazten dutenez, euskal ekonomiaren desindustrializazio prozesua areagotu egingo litzateke, zeren industriaren sektoreak ehuneko lau galduko bailuke ia enpleguan duen presentzia hirugarren sektorearen mesederako.

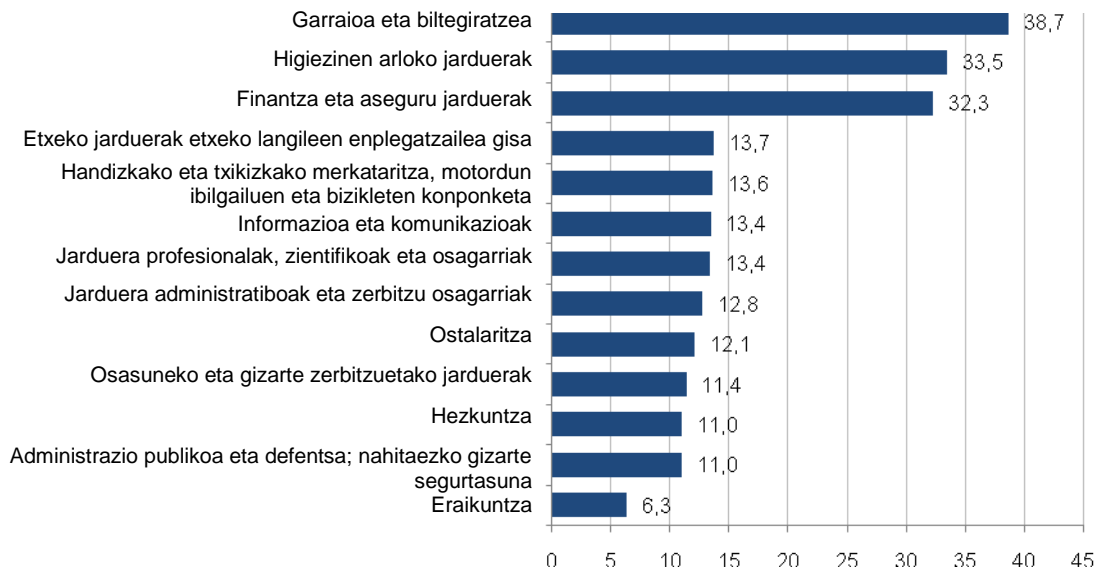
3.6. taula: *Enpleguaren bilakaeraren gaineko zenbatespena sektoreen arabera, EAEn 2015-2025eko aldia*

	2015	2025	Aldakuntza (kop.)	Aldakuntza-tasa (%)
Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	13.460	10.829	-2.631	-19,5
Industria eta energia eta ura	191.131	173.490	-17.641	-9,3
Eraikuntza	54.538	57.953	3.415	6,3
Zerbitzuen sektorea	629.038	722.948	93.910	14,9
GUZTIRA	888.167	965.220	77.053	8,7

Iturria: Future Lan. Lanbide.

Lanbideren datuetako jarduera-adarren arabera analisia zehatzago aztertuta ikus daitekeenez, zerbitzuen sektorean, kontsideraturiko jarduera guztietan igoerak ageri dira lanpostuen kopuruetan, eta hazkunde-tasarik handienak garraioan eta biltegitratzean, higiezinaren eta finantzen eta aseguruaren arloetan biltzen dira espero den enpleguan (%30etik gorakoak).

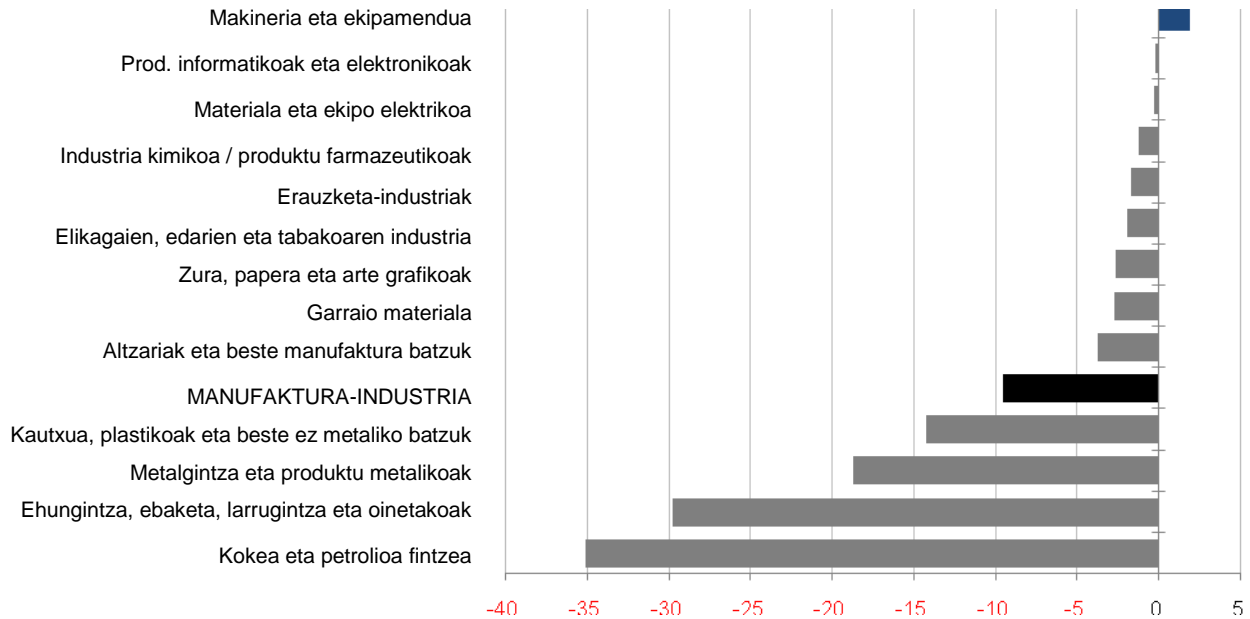
3.10. grafikoa: *Enpleguan hazkunde izango duten zerbitzuen sektoreko jarduera-adarren rankinga EAEn 2015-2025 aldian*



Iturria: Future Lan. Lanbide

Manufaktura-industriari nahiz ateratze-industriari dagokienez, beherakada izango lukete enpleguaren bolumenean (-%10 eta -%2). Industria-adarrei erreparatuta ikusten denez, horiek guztiek atzera egin dute aztertutako aldiaren, makinak eta ekipamenduko izan ezik: igoera txikia izango luke lanpostuen kopuruan (+%2). Joera kezagarriena erakusten duten jarduerak honako hauek dira: kodea eta petrolio fintzea (-%35), ehungintza, ebaketa, larrugintza eta oinetakoak (-%30), Metalurgia eta produktu metalikoak (-%19) eta kautxua, plastikoak eta beste ez metaliko batzuk (-%14).

3.11. grafikoa: Industria-adarretako enpleguaren bilakaera EAEn 2015-2025eko aldian. Aldakuntza-tasak (%)



Iturria: Future Lan. Lanbide

ii) Enpleguaren bilakaerari buruzko aurreikuspenak okupazioen arabera

Orain okupazioetan aurreikusten den bilakaerari erreparatuta, enpleguan gorakada izango duten kategoriak eta zenbatetsitako ibilbidea negatiboa izango duten kategoriak ageri dira ondoko grafikoan. Hala, datozen urteetan lanpostuak galduko dira zuzendaritza/gerentziako postuetan, oinarriko okupazioetan, administratiboetan eta eskulangintzarekin loturiko lanetan edo manufaktura-industriarekin edo eraikuntzarekin loturiko lanpostu trebatuetan. Jaitsierarik nabarmenena zuzendaritza eta gerentziako lanpostuei dagokie (-%18).

Kontsideraturiko gainerako okupazioetan, berriz, lanposturako aukerak sortuko dira: instalazio eta makineriako langileak, teknikari eta profesional zientifikoak eta osasunekoak eta irakaskuntzakoak, laguntzako profesionalak, lehen sektoreko pertsonal trebatua edo ostalaritzako zerbitzuakoak, zerbitzu pertsonaletako edo babesekoak eta salmentakoak. Okupazio horietan, zenbatespenen arabera, enpleguak -%18-%22 inguruan egingo du gora.

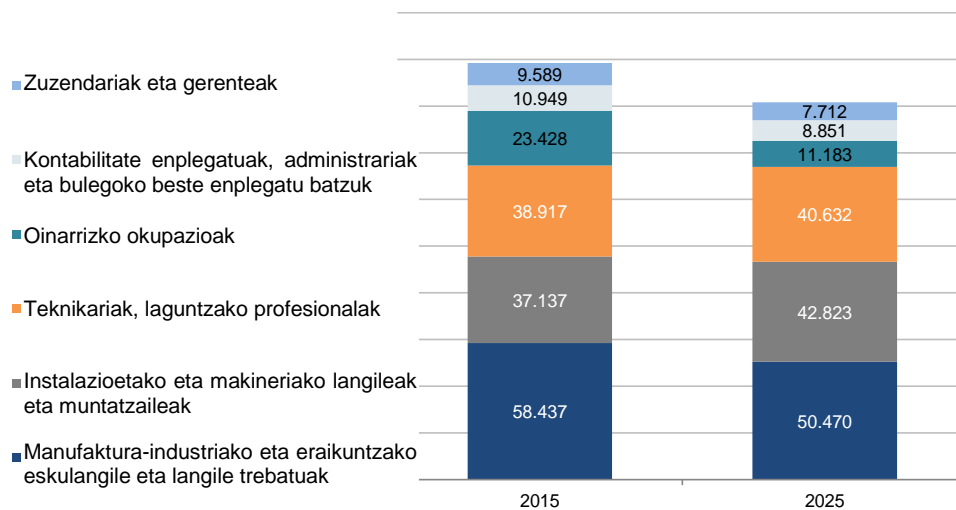
3.12. grafikoa: Enpleguaren bilakaera okupazioen arabera EAEen 2015-2025eko aldian. Aldakuntza-tasak (%)



Iturria: Future Lan. Lanbide

Manufaktura-industrietako okupazioen bilakaera zehatzago aztertuta ikusten denez, Lanbide sektoreko enpleguaren inguruan oro har zenbatespen negatiboa egin badu ere, bi okupazio-eremuetan gora egin du enpleguak, bai kopuru absolutuetan, bai kopuru erlatiboetan. Instalazioetako eta makineriako langileak (+%15) eta laguntzako teknikariak (+%4,4) dira. Kontrako muturrean, jaitsierarik nabarmenenak oinarrizko okupazioetan ageri dira, zeinen lanpostuak %50 baino gehiago murriztu diren (2015ean baino 12.000 lanpostu gutxiago gutxi gorabehera).

3.13. grafikoa: Manufaktura-industriako okupazioen bilakaera. EAE, 2015-25



Iturria: Future Lan. Lanbide.

3.1.3. 4.0 iraultzak enpleguan izango dituen ondorio kualitatiboak

a) Okupazioen eta sektoreen digitalizazioa

Arestian esana dugunez, laugarren industri iraultzaren xedea arlo fisikoaren, digitalaren eta biologikoaren arloko ekoizpen-uztarketa baliatzea izango da. Horretarako, sistema ziberfisikoak eta gauzen internet, Big data eta hodeiko konputazioa, robotika, inteligentzia artifizialean oinarrituriko sistemak, gehikuntza-fabrikazioa, etab. uztartzen ditu.

Aurreko industri iraultzekin alderatuz gero, laugarrenaren bilakaeraren abiada esponentziala da lineala barik. Informatizazioa, iraganean, arau esplizituetan oinarrituriko jarduerak zekartzaten ohiko zereginetara mugatzen zen. Orain, berriz, “big data” algoritmoak azkar ari dira sartzen “patroiak ezagutzeari” buruzko domeinuetan, eta erraz ordeztu dezakete lana, ohikoak ez diren zeregin kognitiboen sorta zabalean. Horrez gain, robot aurreratuak trebezia eta “zentzu hobetuak garatzen” ari dira eta, horri esker, zereginen sorta zabalagoa egin daiteke. Baliteke horrek lanaren izaera aldatzea sektore eta okupazio guztietan.

Interesgarria da esatea ezen garaturiko jarduerak zehazten dutela sektoreen automatizaziorako eta digitalizaziorako ahalmena, hots, ondasunen ekoizpena eta zerbitzugintza kasu bakoitzean hazten direneko okupazioak eta okupazio horiek (eta dakarten ataza motak) zein neurritan izan daitezkeen automatizagarriak (makinek, ordenagailuek, robotek, eta abarrek eginak), edo erredundanteak besterik gabe (dagoeneko ez direlako beharrezkoak). Egia esan, zenbait ataza motak, hala nola datuak biltzeak eta prozesatzeak, jarduera fisikoak egiteak eta makineriako lanak, aurreikusteko moduko ingurunean, automatizaziorako ahalmen tekniko handia dute, baina beste jarduera batzuetan, ordea, ez da hala gertatzen, esaterako: stakeholder-ekiko elkarreragina (bezeroak, hornitzaileak, akziodunak, etab.), plangintza, sormeneko atazak, edo pertsonen eta lan-taldeen kudeaketa.

4.0 iraultzak okupazioetan eragingo dituen aldaketei buruzko azterlan nagusietako bat Frey Osborn-ek eginikoa da (2013)⁶², hain zuzen ere egungo lanek aurrerapen teknologikoen aurrean zein indarra duten aztertzerantz bideratua. Hori ebaluatzeko, 702 okupazio zehaztuetan informatizaziorako probabilitatea zenbatesteko metodologia abiarazi du azterlanak, eta arrisku handiko, ertaineko eta txikiko okupazioak bereizten ditu, informatizaziorako probabilitatearen arabera.

Azterlanaren aurreikuspenen arabera, garraio eta logistikako okupazioetako langile gehienak daude arriskuan, baita bulegoko eta laguntza administratiboko langile gehienak eta ekoizpen-okupazioetako eskulana ere. Baina harrigarriagoa da egiten duen beste aurreikuspen bat: zerbitzuetako okupazioetako lanpostuen proportzio handi bat (azken hamarkadetan mendebaldeko herrialdeetan horietan bildu da enplegu-hazkunderaren zati handi bat) neurri handi batean informatizatu daiteke. Hori bat dator zerbitzuetan robotak gero eta gehiago erabiltzearekin eta giza baliabideekin alderatuta duten abantaila gero eta txikiagoa izatearekin, hain zuzen ere, mugikortasuna eta trebezia eskatzen dituzten lanetan.

⁶²The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Carl Benedik Frey y Michael A. Osborn, 2013

3.7. taula: Konputerizazio probabilitate handiena duten 25 okupazioak.

Tokia rankingean (*)	Probabilitatea (**)	Okupazioa
702.	0.99	Telemarketineko langileak
701.	0.99	Titulu legalen aztertzaileak, ateratzaileak eta bilatzaileak
700.	0.99	Eskuzko jostuna
699.	0.99	Teknikari matematikoak
698.	0.99	Aseguruetako agenteak
697.	0.99	Erloju-konpontzaileak
696.	0.99	Karga eta fletako agenteak
695.	0.99	Zergen gaineko aholkulariak
694.	0.99	Prozesu fotografikoko langileak eta prozesamendu-makineta langileak
693.	0.99	Kontu berrietako enplegatuak (banka)
692.	0.99	Liburutegiko teknikariak
691.	0.99	Datuak sartzeko tekleatzea
690.	0.98	Tenporizazio-gailuen muntatzaileak eta doitzzaileak
689.	0.98	Aseguru erreklamazioen kudeatzaileak eta polizen prozesatzaileak
688.	0.98	Korretaje enplegatuak
687.	0.98	Eskarien kudeatzaileak
686.	0.98	Maileguen kudeatzaileak
685.	0.98	Aseguru-tasatzaileak, autoen kalteen perituak
684.	0.98	Epaleak eta beste kirol funtzionario batzuk
683.	0.98	Kutzazainak
682.	0.98	Inprimatzaileak eta grabatzaileak
681.	0.98	Ontziratze makinetako langileak
680.	0.98	Erosketetako enplegatuak
679.	0.98	Bidalketa, jasotzea eta trafikoko ofizialak
678.	0.98	Fresadoretako eta arrabotaketarietako langileak, metala eta plastikoa

(*) Konputerizazio probabilitate handienetik txikienera; (**) 0 eta 1 artean.

Iturria: The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Carl Benedik Frey eta Michael A. Osborn, 2013

3.8. taula: Konputerizazio probabilitate txikiena duten 25 okupazioak

Tokia rankingean (*)	Probabilitatea (**)	Okupazioa
1.	0.0028	Terapeuta sortzaileak
2.	0.003	Mekanikari, instalatzaile eta konpontzaileen lehen lerroko ikuskariak
3.	0.003	Larrialdiak kudeatzeko zuzendariak
4.	0.0031	Buruko osasuneko eta drogamenpekotasuneko gizarte langileak
5.	0.0033	Audiometristak
6.	0.0035	Okupazio terapeutak
7.	0.0035	Ortopedistak eta protesikoak
8.	0.0035	Gizarte eta osasun langileak
9.	0.0036	Ahoko eta aurpegi-masailtetako zirujauak
10.	0.0036	Sutearen kontrako borroka eta prebentzioko langileen lehen lerroko ikuskariak
11.	0.0039	Dietistak eta nutrizionistak
12.	0.0039	Ostatuen gerenteak
13.	0.004	Koreografoak
14.	0.0041	Salmenten ingeniariak
15.	0.0042	Medikuak eta zirujauak
16.	0.0042	Ikasketa koordinatzaileak
17.	0.0043	Psikologoak
18.	0.0044	Polizien eta detektibeen lehen lerroko ikuskariak
19.	0.0044	Haginlariak oro har
20.	0.0044	Lehen hezkuntzako maisu-maistrak, hezkuntza berezikoak izan ezik
21.	0.0045	Zientzialari medikoak, epidemiologoak izan ezik
22.	0.0046	Hezkuntzako, lehen hezkuntzako eta bigarren hezkuntzako administrariak
23.	0.0046	Podologoak
24.	0.0047	Psikologo klinikoak eta eskoletakoak
25.	0.0048	Buruko osasuneko kontseilariak

(*) Konputerizazio probabilitate txikienetik handienara; (**) 0 eta 1 artean.

Iturria: The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Carl Benedik Frey eta Michael A. Osborn, 2013

Zaila da aipaturiko emaitza horiek digitalizazioaren ondorioz gal litezkeen lanpostuen kopuruetara ekartzea. Frey Osborn-ek AEBko ekonomian aurreko analisia aplikatuta, lanpostu guztien %47 inguru arrisku handiari dagokion kategorian dago kokatuta, hots, laster automatizatu daitezkeen lanpostuak dira, beharbada hurrengo hamarkadan. Alabaina, emaitza nahikoa desberdinak ematen dituzte beste azterlan batzuek.

ELGAK⁶³ berriki argitaraturiko txostenean emandako argudioaren arabera, ez da zuzena onartzea okupazio osoak, soilik atazak izan beharrez, teknologiak automatizatuak direla eta ikuspegi horrek lana gehiegi automatizatzea ekar dezakeela, zeren eta arrisku handikotzat jotzen diren okupazioetako atazen zati handi bat automatizatzeke zaila baita.

Gai berarekin jarraitzeko eta sakontzeko, esan behar da ezen, Mckinsey Global Institutek⁶⁴ berriki egin duen azterlan batek dakarrenez, lanean burutzen diren atazen %50 oro har automatizatu daitezke egun eskuragarri ditugun teknologiak baliatuz. Nahiz eta okupazio gutxi automatizatu daitezkeen erabat (%5 baino gutxiago), okupazioen %60tan teknikoki zereginen %30 automatizatu daitezke.

ELGAren txostenean, erakundeko 21 herrialdeetako lanpostuen automatizazio ahalmena zenbatetsi da zereginetan oinarrituriko ikuspegi batekin, betiere okupazioen barruan duten heterogeneotasuna kontuan hartuta. Eginiko zenbatespenen arabera, lanpostuen %9 bakarrik automatizatu daitezke (hots, zereginen automatizazioa %70etik gorakoa bada). Aurrerapen teknologikoen arriskua, beraz, ez da hain handia okupazioetan oinarrituriko ikuspegiarekin alderatuz gero. Horrez gain, heterogeneotasun handiak aipatzen dira herrialdeen artean, lanaren antolamenduan, automatizazio teknologikoetako inbertsioetan eta langileen hezkuntzan dauden desberdintasunak direla eta. Espainian eginiko zenbatespenen arabera, automatizatzekeko potentzial handia dago lanpostuen %12tan, hain zuzen mailarik handienetakoa Austriarekin eta Alemaniarekin batera, eta Europako beste herrialde batzuetakoa baino askoz maila handiagoa, adibidez, Finlandiakoa edo Belgikakoa (%7).

⁶³OECD, [The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries, A comparative analysis](#), 2016

⁶⁴Mckinsey Global Institute, [A future that works: Automation, employment, and productivity](#) (2017)

3.9. taula: *Automatizaziorako ahalmena ELGAko herrialdeen arabera*

Herrialdea	Arrisku handiko lanpostuena (*)	Batez bestekoa	Mediana
Austria	12	43	44
Belgium	7	38	35
Canada	9	39	37
Czech Republic	10	44	48
Denmark	9	38	34
Estonia	6	36	32
Finland	7	35	31
France	9	38	36
Germany	12	43	44
Ireland	8	36	32
Italy	10	43	44
Japan	7	37	35
Korea	6	35	32
Netherlands	10	40	39
Norway	10	37	34
Poland	7	40	40
Slovak Republic	11	44	48
Spain	12	38	35
Sweden	7	36	33
United Kingdom	10	39	37
United States	9	38	35

(*) Atazen %70etik gora automatizatu daitezke

Iturria: OECD, The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries, A comparative analysis, 2016

Zehazkiago, ELGAren azterlanean argudiatzen denez, zenbatetsitako “arriskuan dauden lanpostuen” proportzioa ez da aurrerapen teknologikoen ondoriozko lanpostuen egiazko galerarekin parekatu behar, hiru arrazoirengatik. Hasteko, teknologia berriak erabiltzeko prozesu motela da, eragozpen ekonomiko, juridiko eta sozialengatik, halako moldez non gerta bailiteke ordezen teknologikoa ez gertatzea uste bezain azkar. Bigarrenik, teknologia berriak sartuta ere, langileak egokitu daitezke atazak aldatuta. Hala, galarazi egingo da teknologiaren ziozko lanpostuak galtzea. Hirugarrenik, aldaketa teknologikoak lanpostu berriak ere sortzen ditu, teknologia berrien eskariaren eta lehiakortasun handiagoaren bidez.

Honatz ELGAren azterlanaren ondorio nagusia: automatizazioak eta digitalizazioak ez dutela lanpostu kopuru handia desegin. Alabaina, baliteke trebakuntza txikiko langileek beren gain hartzea doikuntzaren kostuen zatirik handiena, zeren eta lanpostuen automatizazioa handiagoa baita, berez, trebakuntza handia duten langileekin alderatuta. Hortaz, etorkizunerako erronka gero eta desberdintasun handiagoari aurre egitean datza, baita nahikoa trebakuntza bermatzean ere (ikus aurrerago), batez ere trebakuntza txikia duten langileentzat.

Ildo beretik, Europako sindikatuak beldur dira herrialde gehienetan enpleguan izan lezakeen eraginagatik, bereziki trebakuntza txikiko eta ertaineko enpleguan, baita prestakuntzen gaineko desegokitzapena ere biztanleria aktiboaren eta eskuragarri dauden lanpostuen artean.⁶⁵ ETUIren (European Trade Union Institute, Europako Sindikatuen Federazioko ikerketa eta trebakuntza zentro independentea) azterlan baten arabera⁶⁶, teknologia berriek trebakuntza txikiko lanpostuak desegiten

⁶⁵ Eurofound, [Addressing digital and technological change through social dialogue](#), 2017

⁶⁶ Christophe Degryse, Digitalisation of the economy and its impact on labour markets — European Trade Union institute Working Paper 2016.02,

dituzte, halako moldez non lan-merkatuaren polarizazio handiagoa ikus daitekeen. Izan ere, alde batetik, trebakuntza txikiko eta gaizki ordaindutako lanpostuen kopuruak gora egingo du, eta bestetik, ondo ordaindutako maila handiko lanpostuak. Bilakaera hori ez da gertatu soilik, jakina, teknologia berriak sartu izanagatik, baizik eta bestelako faktore batzuk ere hartu behar dira kontuan, batez ere demografikoak. Alabaina, harrigarria da ikustea epe luzerako bilakaera horren eta enplegua behin-behineko bihurtzeko moduaren arteko paralelismoa klase ertainetan.

Bestalde, Business Europeen (Europako enpresa-erakunde nazionalen federazioak⁶⁷) arabera, egungo lanpostu eta jarduera-adar batzuetan bilakaera gertatuko da digitalizazioaren eta 4.0 ingurunearen ondorioz. Zenbait lanpostu desagertu egingo dira, baina jarduera berriak agertuko dira, eta horrek enplegua handituko du. Alemaniako adibidea erabilita, Boston Consulting Group-ek ⁶⁸ aurreikusten duenez, teknologia industrial digitalak sartzeak %5 igoaraziko du lanpostuen kopurua 2025erako, bereziki informazioaren teknologietan eta informazioaren zientzietan. Business Europek aipaturiko erronka nagusia trebakuntzaren arloko politika komunitarioak eta nazionalak egokitzean datza, ekonomia digitalak lan-merkatuan sortutako behar azkarrei erantzun hobea eman ahal izateko. Erronka hori handiagoa eta berehalakoagoa da IKTen sektorean, baina digitalizazioak ahalmenen gaineko behar berriak ekarriko ditu sektore guztietan (ikus hurrengo atala).

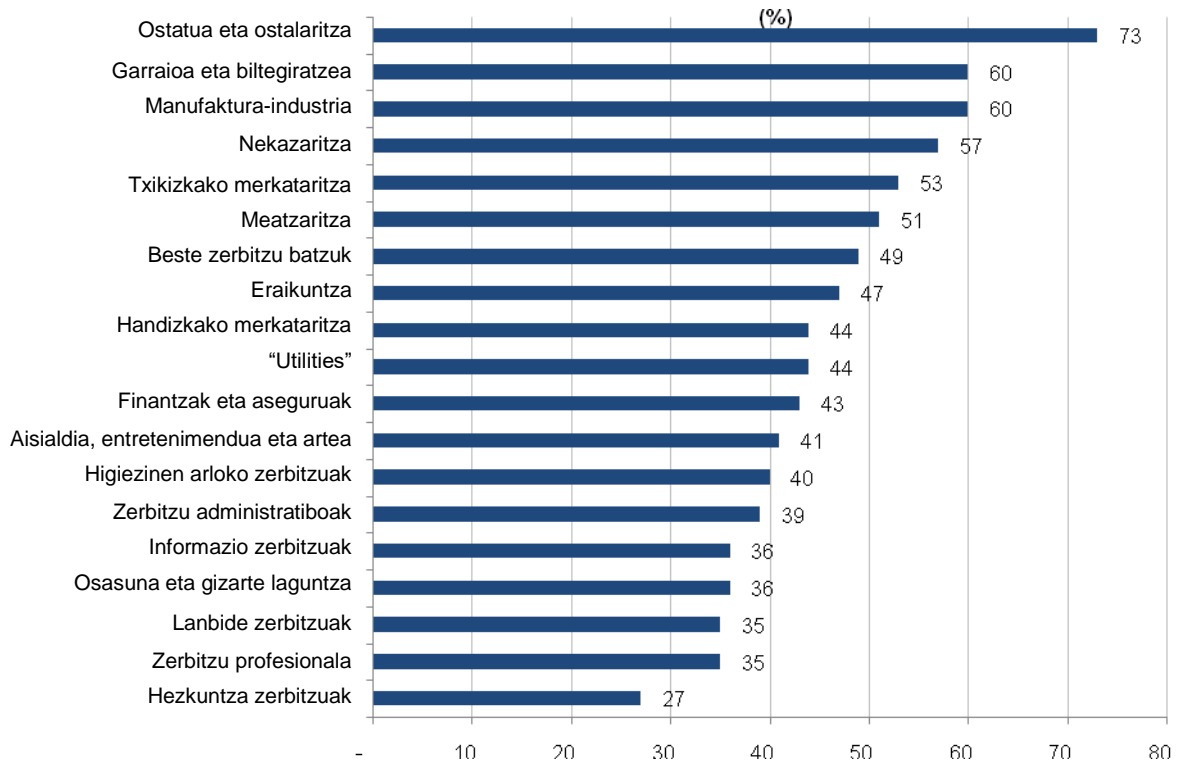
Bestalde, aipaturiko Frey eta Osborn-en azterlanak dakarrenez, soldatek eta hezkuntza mailak erlazio handi negatiboa dute informatizazio probabilitatearekin. XX. Mendeko iraultza informatikoak maila ertaineko lanpostuak murriztu zituen, baina aurreikuspenen arabera, joera horrek ez du jarraitu, hain zuzen lan-merkatuaren polarizatorako joera horrek, zeren eta orain informatizazioa batez ere trebakuntza txikiko eta soldata txikiko lanetan oinarritzen baita. Hortaz, ondorio horrek dakarrenez, teknologiak aurrera egin ahala, ezin informatizatu daitezkeen atazetan aritu beharko dute trebakuntza txikiko langileek, hots, sormen eta gizarte adimena behar duten zereginetan.

Arestian aipatu den Mckinsey Global Instituterean azterlanean, okupazioen eta atazen automatizazio maila sektoreen arloan zelan islatzen den aztertu da, hain zuzen sektoreen lanen eraketaren eta tartean diren atazen arabera. Ondoko taulan ikusten denez, automatizazioaren potentzial tekniko hori nabarmen aldatzen da sektoreen arabera.

⁶⁷ Business Europe, Position Paper: Recommendations for a successful digital transformation in Europe, 2015

⁶⁸ Man and Machine in Industry 4.0, Boston Consulting Group, September 2015

3.14. grafikoa: Automatizazioarako ahalmen teknikoa sektoreen arabera



Iturria: McKinsey Global Institute, A future that works: Automation, employment, and productivity (2017)

Analisi horrekin bat etorriz, oso automatizazio potentzial handikoak dira zenbait sektore, esaterako: hotelak eta ostalaritza, manufaktura-industria oro har, garraio eta biltegiatzea, nekazaritza, txikizkako merkataritza edo meataritza, %50etik gorakoa hain zuzen. Hezkuntzak, kudeaketa eta informazio zerbitzuek, zerbitzu profesionalak eta osasun eta gizarte zerbitzuek maila txikiagoak dituzte.

Halaber, sektoreen artean, aldakuntza nabarmena dago okupazioen arabera. Manufaktura-industrian, esaterako, ingurune jakin batzuetako jarduera fisikoen proportzio handia duten okupazioek, soldatzaileek edo moztzaileek adibidez, %90etik gorako automatizazio potentzial teknikoa dute, egun garaturiko teknologikoen egokitzapena oinarri hartuta. Ordezkarri komertzialen potentziala, berriz, %30etik beherakoa da.

Eremu ekonomiko handiei erreparatuz gero, azterlanean automatizazio potentzial txikiagoa zenbatetsi da Estatu Batuetan (%46) eta Europako bost herrialde handietan (Alemania, UK, Frantzia, Italia eta Espainia, %47arekin) Txinan (%51), Indian (%52) edo Japonian (%56) baino.

b) Ondorioak beharrezko trebakuntzan eta gaitasunetan

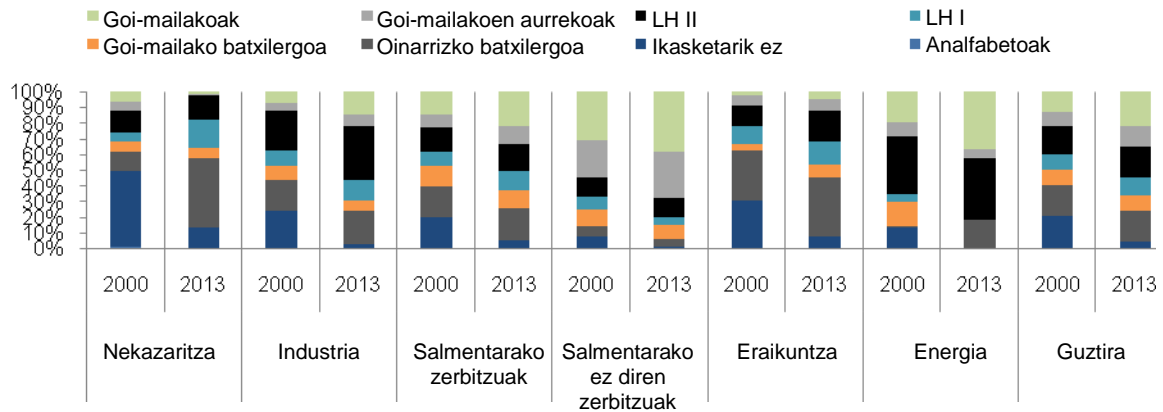
Aztertu berri diren sektoreen eta okupazioen mailako ondorioekin erlazio estua izanik, 4.0 ingurunearekin loturiko teknologikoak biztanleria aktiboari eskatzen zaizkion trebeziak eta gaitasunak ere aldatzen ari dira. Ekoizpen-prozesuak gero eta konplexutasun handiagokoak izateak, lanaren edukien aldaketek, okupazio eta sektore askotan eginiko ataza motek eta erretiroa hartzen duten langileak hobeto prestatu dauden pertsonekin ordezteko joerak, oro har, trebakuntza txikia dutenen eskaria jaitzaraziko

dute. Horren ondorioz, kalitate handiagoko hezkuntza eta gaikuntza beharrezkoagoak dira, lan-merkatuak eskatzen dituen gaitasunen aldaketekin bat etorritz.

Egia esan, horixe izan da azken hamarkadetan ekonomia aurreratuetan izan den joera. EAeri buruzko ondoko grafikoan ikusten denez, behera egin du biztanleria landunaren trebakuntza mailak euskal ekonomian, halako moldez non gaur egun (2013ko datuak) biztanleria horren %22k unibertsitateko ikasketak ditu eta %55ek LH.II-ko ikasketak gutxienez. 2000an, berriz, %13 eta %40ko proportzioak ziren.

Joera hori ikus daiteke jarduera-sektore guztietan, eta bereziki zerbitzu ez komertzialetan eta energian, non unibertsitateko titulazioa duten pertsonen proportzioa %40aren ingurukoa baita eta %80k gutxienez LH II baitauka. Industrian, aurrerapena ere nabaria da 2000tik. Izan ere, gutxienez LH II-ko titulazioa dute landunen ia %60k.

3.15. grafikoa: Biztanleria landunaren bilakaera bukatuiko ikasketa mailen arabera EAEn, 2000-2013



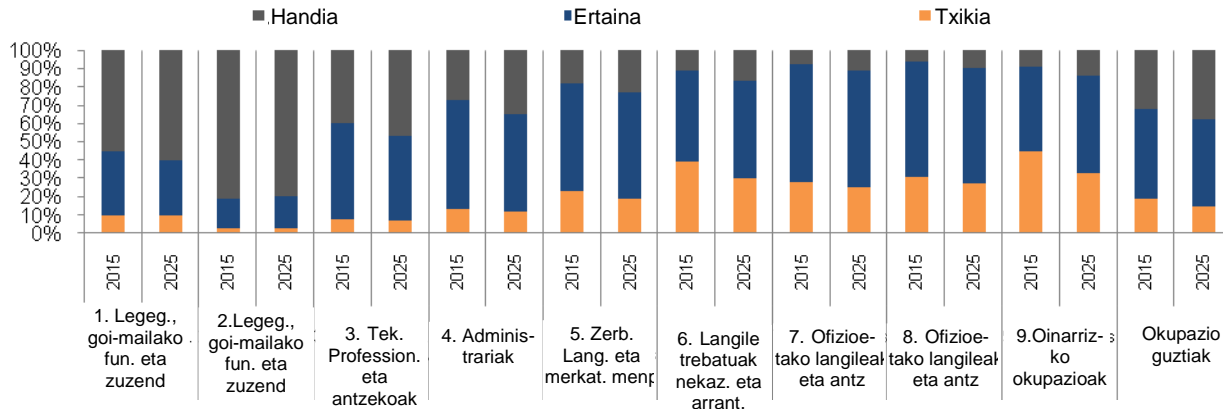
Iturria: Ikerketa Ekonomikoen Valentiako Institutua, Giza Kapitala Espainian eta probintzien arabera banaketa

Cedefop-ek etorkizunerako eginiko aurreikuspenak ere ildo beretik doaz, halako moldez non 2015 eta 2015 bitartean Europan trebakuntza handia duten landunen proportzioak gora egingo baitu, %32tik %38ra⁶⁹ hain zuzen ere. Batez besteko mailak, berriz, jaitsi egingo dira (%49tik %47ra), eta bereziki baxuak (%19tik %15era).

Garrantzikoa da nabarmentzea trebakuntza mailek gora egingo dutela okupazio mota guztietan, mota edo maila edozein delarik ere. Hala, oinarrizko okupazioetan eta gaitasuna maila txikiak behar dituzten lanetan lan egiten duten trebakuntza handiko pertsonen proportzioak ere gora egingo du (%8tik %14ra). Oinarrizko lan horietan diharduten eta trebakuntza txikia duten pertsonen proportzioa, berriz, murriztu egingo da (%44tik %33ra).

⁶⁹Cedefop, Future skill needs in Europe: critical labour force trends (2016)

3.16. grafikoa: Biztanleria landunaren trebakuntza mailen bilakaeraren aurreikuspenak, okupazioen arabera. 28+-EB, 2015-2025



Iturria: Cedefop skills forecasts (2016).

Hortaz, argi dago trebakuntza maila eta gaitasunak eta trebetasunak (skills, ingelesezko terminologia erabilia) gure ekonomien funtsezko baliabidea direla, baita berrikuntzaren, hazkundearen eta enpleguaren eragile nagusia ere. Trebakuntza handiko lan-eskua edo lan-esku espezializatua funtsezko gakoa da inbertsiorako eta modernizazio industrialerako, eta erlazio positiboa dago biztanleria aktiboaren trebakuntza mailaren eta laneko produktibitatearen mailen artean.

Aldi berean, geroko lanpostuetan aurrekoenak ez bezalako gaitasunak edo jakintzak beharko dira. Ondoko taulan (EU-OSHaren –Laneko Segurtasunerako eta Osasunerako Europako Agentzia- azterlana oinarri hartuta landutakoa), informazioaren eta komunikazioaren teknologien erabilera orokortu izanaren ondorioz behar diren gaitasunetan eta trebetasunetan (skills) izandako zenbait aldaketa laburbiltzen dira, hain zuzen ekoizpen-prozesuetan eta zerbitzuak ematean, oro har jarduera ekonomikoen digitalizazioan, robotizazioan eta konputerizazioan eta 4.0 ingurune okupazioetan.

3.10. taula: Faktoreak eta aldaketa joerak informazioaren eta komunikazioaren teknologiak sartu ondoren behar diren gaitasunetan eta trebezetan.

Gaitasunak eta trebeziak (skills)	
Jakintza handiagoa oinarrizko IKTen gaitasunetan	Oinarrizko jakintzak izateko eskakizun maila handiagoa biztanleria aktibo osoarentzat
Hutsuneak IKT gaitasunetan	Aldaketa teknologikoak bizkor gertatzen direnez gero, jakintza zaharkitu egiten da; STEM titulazioen gabezia
Arrazonomendu aurreratuko gaitasunak gero eta gehiago behar izatea	Arazoak konpontzea, sormena, adimen emozionala...
Trebakuntza bizitza osoan	Aldaketak beharrezko gaitasunetan, lan-bizitza luzatzea...
Trebakuntzaren finantzaketa	Trebakuntza finantzatzeko formula berritzaileak (trebakuntza-kontuak, etab.)
Jakintzen transferentzia bizkortzea	Komunikazio globala, networking-a
On-line hezkuntza eskuratzea	MOOC eta beste batzuk
Gaitasun zaharkituak	Prozesuen automatizazioaren ondorioz

Iturria: European Agency for Safety and Health at Work, Review of drivers and trends of change in information and communication technologies and work location, Briefing for consultees, 2016.

Agerikoa da gaitasun digitalen beharra orokorra izango dela, ia edozein jardueratan eta sektoretan lan egingo duten pertsoneri eskatuko zaizkien IKTen inguruko oinarrizko ezagupenetik hasita. Hala,

makineriako langileek edo administrariak jakin egin beharko dute zelan mantendu eta ikuskatu beren zereginak betetzen lagunduko dieten makina adimendunak, zeregin berak burutu beharrean.

Alabaina, Biztanleria Helduen Gaitasunei buruz ELGAK eginiko Inkestak (PIAAC, Survey of Adult Skills⁷⁰) aditzera eman duenez, ELGAKo 28 herrialdeetako biztanleria helduaren %50ek baino gehiagok soilik ataza informatikoen multzorik errazena baino ezin egin dezakete hala nola posta elektronikoa idatzi eta interneten nabigatzea. Gutxi gorabehera biztanleria aktiboaren heren batek bakarrik ditu gaitasun kognitibo aurreratuagoak, problemak ebaluatu eta irtenbideak aurkitzea ahalbidetuko dietenak. Horren ondorioz, langile askok IKTak gaitasun egokirik izan gabe erabili ohi ditu: batez beste, lanean egunero softwarea erabiltzen dutenen %40k baino gehiagoak ez du beharrezko trebetasuna teknologia digitalak modu eraginkorrean erabiltzeko⁷¹. Arazo horrek neurri handiagoan eragiten die adin handiagoko langileei, ez baitituzte hain ondo ezagutzen teknologia digital berriak.

Bestalde, IKT ezagupen espezializatuak beharko dira maila handiko lanetarako; izan ere, bizkor aldatu eta berrituko dira etengabeko garapen teknologikoengatik. Ildo horretan, STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*) delakoan, titulazioa duten pertsonen gabezia dagoela aipatzen da, unibertsitate mailan nahiz lanbide heziketan. Hala da gaur egun, eta eskariak handitzen jarraituko du etorkizunean.

ELGAK dioenez, trebetasun digitalez, zientifikoez eta teknologikoez gain, ataza konplexuak beren gain hartzeko gai izan beharko dute langileek, ez hain automatizagarriak, hala nola problemak konpontzea egoera berrietan teknologia berriekin lan egiten duten bitartean⁷². Horretarako, gero eta behar handiagoa dago beste trebetasun osagarriak garatzeko, arreta arrazonamendu aurreratuan eta arazo konplexuen konponketan jarrita, baita sormena, autonomia, kolaboraziorako gaitasunak eta koordinazioa, adimen emozionala, ekintzaitzarako ahalmena, lidergoa, etab. ere, IKTen gaineko trebetasunen osagarri. Azken finean, *soft skills* deritzenak dira, baina ez dute horrenbeste zerikusia okupazio jakin batean bete beharreko zeregin eduki ukigarriarekin (*hard*), baizik eta gehiago ataza horiek zelan egin behar diren, hots, testuinguruko eskakizunak.

Horrek guztiak bizitza osoan etengabeko trebakuntzarako agertokian kokatzen gaitu (*lifelong learning*), biztanleria aktiboak beren gaitasunak eta trebetasunak garatzeko modua izan dezan ekoizpen-sisteman gertatzen diren aldaketekin eta eskakizunekin batera. Hala, hainbat gai jartzen dira hizpide: trebakuntzaren finantzaketa eta enpresentzako eta langileentzako pizgarrirako eta laguntzarako formula berritzaileak garatzea, testuinguru jakin batean, non etengabe prestatu beharra baitago aurretiazko gaitasunak zaharkituta gelditu direla-eta, okupazioak edo lanpostuak maiz aldatuta, etab.

Digitalizazioak ere aukera berriak zabaltzen ditu ikasteko metodoetan berrikuntzarako. MOOCek (lineako ikastaro ireki eta masiboak) eta OERek (hezkuntza baliabide irekiak) dagoeneko ikasteko aukerak eskaintzen dizkiete langile askori, baina oraindik oso gutxi erabiltzen dira. Sistema horien onarpen maila txikia da, honako arrazoi hauengatik: ikasteko moduen inguruan hautemandako kalitate txikia, pizgarririk eza eta horien bidez eta beste modu formalen eta ez formalen bidez eskuraturiko gaitasunen aitortzen eza.

Ondoko taulan (Maiatzaren 1.a Fundazioaren azterlanetik ateratakoa) 4.0 ingurunearen ondoriozko hainbat erronka eta lanbide-gaitasunetan dituen ondorioak zehazten dira.

⁷⁰ <http://www.oecd.org/skills/piaac/>

⁷¹ OECD, Skills for a Digital World: 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy Background Report, 2016

⁷² OECD, Policy brief on the future of work: Skills for a Digital World, 2016

3.11. taula: 4.0 ingurunearen ondoriozko erronkak eta eskakizunak lanbide-gaitasunetan

Erronkak	Lanbide-gaitasunak
<u>Berrikuntza indartzeko kolaborazio-metodoak erabiltzea</u> Jakintza desberdinak eta osagarriak ekarriko lituzkeen helburua, arloen artekoak eta sektoreen, enpresen eta erakundeen artekoak, berrikuntzak sortzeko (kasu zehatzetan, disrupzio teknologikoa aipatzen da)	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikazioa eta lana kooperazio-taldean • Ekimena eta sormena. Proiektuak egiteko ahalmena • Bere arloko jakintza eta gaitasun teknikoak • Zientziaren arloko gaitasun sinbolikoak eta kognitiboak
<u>Malgutasuna eta eraginkortasuna uztartzea ekoizpen-bideetan</u> Oso espezializaturiko prozesu automatizatuak eta aldaketak uztartzea eskatzen du, malgutasuna ahalbidezeko. Digitalizazioak ahalbideetzen du hori, baina inbertsio eta egokitzapen-prozesua konplexuak behar dira	<ul style="list-style-type: none"> • Aldaketetarako egokitzapen aktiboa eta errealitatea eraldatu eta arazoak konpontzeko ahalmena • Sektorearen eta digitalizazioaren jakintza zientifikoa eta teknologikoa • Puntako eta berriazko teknologiak • Eskuragarritasuna, egokitasuna, malgutasuna
<u>Serie tamaina eta erantzuna emateko denbora laburragoak kudeatzea</u> Fabrikazio-prozesuak aldatzea esan nahi du, zurruntasunak galduta, eta logistikarekin eta banaketaren uztartu, zeren eta erantzuna lehenbailehen pertsonalizatu egiten baita bezeroaren arabera	<ul style="list-style-type: none"> • Arazoak konpontzea eta pentsamendu estrategikoa • Azterketarako, diseinurako edo proiektuetarako ahalmena sektorearen arabera • Laneko egoerak planifikatzea, antolatzea eta baloratzea • Trebakuntza teknologiko sendoa eta prozesuaren multzoaren oinarri zientifikoak
<u>Eskariaren aurreikuspena eta bezeroaren hiperkonektibitatearen egokitzea</u> <ul style="list-style-type: none"> • Informazioa mailarik handienean erabiltzea eta aztertzea kontsumoaren kultura eta erabiltako tresnak kontuan izanik • Iragarpen-metodoak eta kostuak handitu barik... 	<ul style="list-style-type: none"> • Lankidetzeta eta konpromisoa, bezeroen igurikapenak betetzea • Maila handia datuen analisian • Trebakuntza espezifiko iragarpen-metodologietan • Marketina edo kontsumitzailearen psikologia ezagutzea • IKTen gaineko etengabeko eguneraketa
<u>Logistika, trazabilitatea eta iraunkortasuna</u> <ul style="list-style-type: none"> • Osagarri garrantzitsuak balio-katearen digitalizazioa osatzeko eta industriarentzako egungo eskakizunei erantzuteko, bereziki segurtasunaren gainekoa zenbait sektoretan, farmazeutikoetan adibidez. • Iraunkortasunaren lehia-faktoreen balorazioa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gizarte trebetasunak eta arlo askotako talde-lanerako. • Banaketaren digitalizazioaren eta trazabilitatearen gaineko jakintza • Puntako teknologiez jabetuta egotea eta horiek erabiltzea, prozesu osoaren iraunkortasuna bermatzeko, energia-eraginkortasunetik eta lehengaietatik hondakinen kudeaketaraino
<u>Zibersegurtasuna ezinbesteko osagarri legez</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Zibersegurtasuna bermatzeko prozedurak eta teknikak eta legeria ezagutzea

Iturria: Maiatzaren 1.a Fundazioa, lanbide-trebakuntzarako hurbilpena industria 4.0 ingurunean, 2016

Bestalde, Europako Batzordeak “Etengabeko ikaskuntza: funtsezko gaitasunak”⁷³ izeneko txostenean, jakintzaren gizartearen barruko edozein pertsonarentzat funtsezkoak diren zortzi funtsezko gaitasun aipatzen ditu:

- 1. Ama-hizkuntzan komunikatzea:** kontzeptuak, pentsamenduak, sentimenduak, gertaerak eta iritziak ahoz eta idatziz adierazteko eta interpretatzeko gaitasuna.
- 2. Atzerriko hizkuntza batean komunikatzea:** aurrekoaren moduan, baina bitartekaritza gaitasunak biltzen ditu (hots, laburtzea, beste modu batez azaltzea, interpretatzea edo itzultzea) eta kultura-arteko ulermena.
- 3. Matematikarako, zientziarako eta teknologiarako gaitasuna:** ondo jakitea kalkulua egiten, natura ulertzea eta jakintza eta teknologia giza behartzat hartzen diren beharretan aplikatzeko trebetasuna (hala nola medikuntza, garraioa edo komunikazioa).
- 4. Gaitasun digitala:** informazioaren eta komunikazioaren teknologiak (IKTak) lanerako, aisialdirako eta komunikaziorako segurtasunez eta modu kritikoan erabiltzea.
- 5. Ikasten ikastea:** nor bere ikaskuntza eraginkortasunez kudeatzeko gaitasuna, banaka zein taldeka.

⁷³ 2006/962/CE gomendioa, etengabeko ikaskuntzarako funtsezko gaitasunei buruzkoa (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11090&from=ES>)

6. **Gizarte gaitasunak:** norberaren gizarte eta lanbide bizitzan eraginkortasunez eta modu konstruktiboan parte hartzeko gaitasuna eta partaidetza aktiboarekin eta demokratikoarekin konpromisoa hartzea, bereziki gero eta dibertsifikatuagoak diren gizarteetan.
7. **Ekimenaren zentzua eta enpresa-espirtua:** ideiak egintza bihurtzeko gaitasuna sormenaren, berrikuntzaren eta arriskuak bereganatzearen bidez, baita proiektuak planifikatzeko eta kudeatzeko gaitasuna ere.
8. **Kultur kontzientzia eta adierazpena:** ideiek, esperientziek eta emozioek sormenerako duten garrantzia balioesteko gaitasuna hainbat baliabide erabiliz: musika, literatura eta arte eszenikoak eta plastikoak.

Gomendio hori berrikusteko prozesuan dago murgilduta herri galdeketaren⁷⁴ bidez, hain zuzen bilakaera politikoa, soziala, ekonomikoa, ekologikoa eta teknologikoa islatzeko xedearekin. Hortaz, aldaketak proposa litzakete hainbat arlotan, berriki izandako aldaketak hobeto islatu ahal izateko hala nola eleaniztasuna, kultur aniztasuna eta komunikazio aniztasuna, immigrazioa, herritartasuna eta iraunkortasunarekin zerikusia duten gaiak.

c) Beste ondorio batzuk enpleguan

Aztertu izan denez, 4.0 ingurunea eta iraultza digitala errotik ari dira aldatzen ekoizpen-sistema (eta soziala), eta sektoreak, okupazioak, eskaturiko gaitasunak, etab. eraldatzen ari dira. Baina enpresen antolamenduan eta lan egiteko moduan eta baldintzetan ere ondorioak ditu.

Ondoko taulan (EU-OSHaren azterlanetik ateratako) aldaketa horietako zenbait laburbiltzen dira, eta ikusten denez, laneko malgutasunerako eskakizunak -ordutegiak, lantokiak, lan-baldintzak, eta abar- nahiz lan egiteko formula birtual eta kolaborazio berriak aipatzen dira. Horrek guztiak eragiten die enpresen antolamenduari, estrategia korporatiboei eta pertsonen kudeaketari.

⁷⁴https://ec.europa.eu/education/initiatives/key-competences-framework-review-2017_es

3.12. taula: Lan egiteko moduen aldaketan faktoreak eta joerak, informazioaren eta komunikazioaren teknologiak sartu izanarekin lotuak

Lan egiteko moduak	
Enplegurako modu malguak	Orduetegi malguak, lanaldi partziala, aldi baterako lana, autoenplegua, etxean lan egitea, lan mugikorra...
Lanpostu birtualak	On-line lana, edozein tokitatik, edonoiz
Crowd working-a	On-line plataformak, erakundeek eta banakoek beren zerbitzuak eta produktuak eskaini ditzaten
Co-working guneak	Langile independenteek partekaturiko lan-guneak
Aldaketak giza baliabideen kudeaketan	Erakunde lauagoak, langileen autonomia handiagoa, ekoizpen eta berrikuntzaren araberako balorazio handiagoa, "presentismo" gutxiago
Txandakako lana	Txandakako lana (gaueko lan gehiago, asteburuetako lana...

Iturria: European Agency for Safety and Health at Work, Review of drivers and trends of change in information and communication technologies and work location, Briefing for consultees, 2016

Horrela, 4.0 ingurunea eta digitalizazioa aldaketa handiak abiarazten ari dira enpresen antolamenduan eta lan egiteko moduetan sektorerik gehienetan, industrietan nahiz zerbitzuetan. Hala eta guztiz ere, nahiz eta lehiakortasunaren eta produktibitatearen inguruko balizko etekinek hedadura handia har dezaketen, lan-baldintzen eta langileak babesteko mailen kontrako balizko arriskuei buruzko egungo eztabaiden erdi-erdian daude aldaketa horiek. Hala, zenbait azterlanek (esaterako, Eurofound-ek)⁷⁵ aldaketak aipatzen dituzte laneko harremanetan, eta aldaketa horien ondoriozko arrisku handiak ere bai, hauexen inguruan:

- Lan egiteko denboraren jarraibideen balizko galera; lausotu egiten dira lan egiteko denboraren eta denbora librearen arteko betiko mugak;
- Enpleguenganako presio handiagoa, etengabe lanerako prest egon daitezen, eta horrek estres maila handiagoa dakar;
- Laneko osasun eta segurtasun estandarrak gutxitzea;
- Balizko ondorio negatiboak lan-baldintzetan.

Lan egiteko denborari dagokionez eta OIT eta Eurofound-en⁷⁶ analisiaren arabera, lanaren antolamendua aro digital berrian askotan desberdina da lan egiteko modu estandarreko ordukin alderatuta. Adibidez, lan orduak eguneko edo gaueko une ezohikoetan izan daitezke (esaterako, beste ordu-eremu batzuetako bezeroekin bat egitea edo oso epe laburrak betetzen saiatzea). Teknologia digitalak erabiltzeak esan nahi du pertsonak edonon eta edonoiz ere konektatzeko moduan egon daitezkeela, eta horrek eragina du familia bizitzan eta aisialdian. Lan atsegin eta malgua "edonoiz eta edonon" izateko eredu erraz bihur daiteke tranpa "beti eta non-nahi" zenbait langilerentzat. Horrek guztiak langileei eragin diezaieke sektore eta okupazio askotan, baina bereziki eredu birtual berrietan eta crowd-working ereduetan lan egiten dutenentzat. Lan egiteko denboren aldaketek genero-ikuspegitik ere eragin handia izan dezakete⁷⁷.

Lan mugikorraren gehikuntzak, bereziki, lan egiteko denboraren betiko markoa aldarazi du, eta ordaindu gabeko aparteko orduen gaia nabarmentzen da. Zalantzak planteatu dira beti lanerako prest ez egoteko

⁷⁵ Eurofound, [Addressing digital and technological change through social dialogue](#), 2017

⁷⁶ OIT- Eurofound, [Working anytime, anywhere: The effects on the world of work](#), 2016

⁷⁷ Eurofound, [Work-life balance: Creating solutions for everyone](#), 2016.

eskubidearen inguruan, edo «deskonexiorako» eskubidearen eta legeriarekin bat datozen atsedendialdiak baliatzeko eskubidearen inguruan⁷⁸.

Alde positiboan, Eurofound-en arabera, IKTak ezartzeak oreka hobea ekar dezake lanaren eta bizitza pribatuaren artean, laneko denboraren autonomia handiagoa. Izan ere, gutxitu egingo da hiri handietan bidaiatzearekin loturiko estresa, eta etxetik lan egiteko erraztasunak emango zaizkie langileei (bereziki zerbitzuetako okupazioetan). Alabaina, berriz ere horrek lan egiteko denbora/tokia eta bizitza pertsonalekoa ez bereiztea ekar dezake, lan orduak luzatzen direlako, eta azken finean, lana handitu egin daiteke. Horren ondorioz, estresa ager daiteke, eta jakina, estresak ondorio txarrak dakartza langileen osasunerako eta ongizaterako.

Izan ere, beste erronka bat da laneko osasunari eta segurtasunari buruz egun dauden arauak lan digitalaren aurrerapen berrietan aplikatzea. Enplegatzaileak langileen osasuna eta segurtasuna bermatu behar ditu lanean nahitaez, eta oinarri orokor hori zalantzan jartzen da lan digitala egiteko gune fisikoaren eraldaketagatik (urruti lan egitea, partekaturiko lantokirik izan gabe) enpleguaren zenbait modalitate berrian.

Digitalizazioak langileen eta enplegatzaileen arteko harremanetan ere eragina izango du, hala nola jardueren azpikontratazioan eta sindikatuen eginkizunean. Ildo horretan, Europako Sindikatuen Federazioa laneko automatizazioa arautu dezan eskatzen ari zaio Europako Batzordeari, gutxieneko ordainsariei, gizarte baldintzei, fiskalitateari, lan egiteko denborari eta teknologia berrien trebakuntzari dagokienez⁷⁹.

Ildo beretik, ETUIren (Europako Sindikatuen Institutua)⁸⁰ arabera, kontuan izan behar da ez bakarrik robotizazio industrialak, baizik eta egun bulegoetan eta zerbitzuetan oro har nagusi den robotizazio birtuala ere. Merkataritzako atazak gero eta gehiago automatizatzea eta “desmaterializatzea” banaketan, bankan, aseguruetan eta beste sektore batzuk (dokumentuak automatikoki irakurtzea, edukien kudeaketa, prozeduren eta prozesuen automatizazioa, etab.) aldaketa sakonak eragiten ari dira lanaren antolamenduan eta, dudarik gabe, lanpostuak murrizten dituzte sektore horietan. Sindikatuen ikuspuntutik, hauexen inguruak dira robotizazioak planteaturiko funtsezko gaiak:

- Zereginen, lanpostuen eta lantokien digitalizazioa, eta horrek ondorioak dakartza enplegurako geroko igurikapenetan.
- Industriako balio-kateen aldaketak eta establezimenduen eta lanpostuen balizko deslokalizazioa.
- Negoziazio kolektiboa, informazioa / kontsulta eta aldaketei aurrea hartzea.
- Sozialki arduratsua den berregituraketa.

⁷⁸Eurofound, [Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work](#), 2017.

⁷⁹ Maitzaren 1.a fundazioa, [Digitalizazioa lanean](#), 2016

⁸⁰ European Trade Union Institute, Shaping the world of work in the digital economy. Foresight brief n° 1, January 2017

3.17. grafikoa. Ekonomiaren digitalizazioa: gizarte arrisku nagusiak



Iturria: European Trade Union Institute, Shaping the world of work in the digital economy. Foresight brief n° 1, January 2017

Gai "tradizionalak" ere planteatzen dira EBko herrialdeetako enpleguaren kalitatearen inguruan, hauexetan:

- Malgutasuna eta segurtasuna lanean.
- Osasuna eta segurtasuna lantokian (informazioaren teknologien hedapenarekin loturiko lanen areagotzea aintzat hartuta).
- Trebetasunak eta trebakuntzak.
- Laneko denbora.
- Bizitza pribatua eta lana uztartzea.
- Zuzendaritzak langileen datu pertsonalak kontrolatzea eta babestea.

Europako enpresek ekonomia digitalari buruz duten ikuspegiaren ardatza jardura eta enplegua sortzeko ahalmena da, baita horretarako behar diren eskakizunak ere, balizko arriskuak eta ondorio txarrak baino gehiago. Ildo horretan, Business Europek nabarmentzen duenez, teknologia digitalak ezinbestekoak dira Europako lehia-abantaila bermatzeko, EBko enpresek aukera berriak eskainita, mundu mailako lehiakideekiko duten aldea ixteko. Haren zenbatespenen arabera, 2.000 miloi euro baino gehiago gehitu diezazkiokete Europako BPGari 2030rako honako hauek: hodeiko zerbitzuak, industri prozesuen eraginkortasuna hobetzeko datuen analisisa eta konektaturiko makina inteligenteak. Europak tokia galdu du sektore digitalean azken urteetan, eta funtsezkoa da joera hori iraultzea.

Enpleguan izango diren ondorioak ardatz hartuta, Business Europek dio lan-merkatuak eta laneko antolamenduak egokitzeko modurik onena azertu beharra dagoela, eraldaketa digitalak ematen dituen ahalik eta onurarik handienak lortzeko. Industria digitalek eskatzen duten laneko malgutasun handiagora egokitzeko prozesua funtsezkoa da bezeroaren eskakizunen aurrean bizkor erreakzionatzeko eta "eskari

pean" egiteko hornidura. Ezinbestekoa da ere pertsonen gaitasun egokiak izatea industria digitalizatuaren konplexutasunari aurre egiteko. Hezkuntza sistemak arloen arteko ikasketa programak eskaini behar ditu, hainbat gaitasun uztartzeko, hala nola informatika enpresen kudeaketarekin edo ingeniariarekin. Ikaskuntza teoriko eta praktikoa konbinatuz oinarrituriko eredu hibridoak ere sustatu behar dira. Arreta berezia merezi dute ETEetako enpresarietarako beharrezko gaitasunek, beren on-line negozioa digitalizatu eta haztarazteko modua izan dezaten.

Europako enpresen elkarteak dio Europak bermatu egin behar duela berrikuntza ahalbidetuko duen arau-markoa, datuetan oinarrituta betiere, eta azpimarratzen du oro har ez dagoela sortzen ari diren jardura berrien gaineko araudi bereziko beharrik. Bilakaera teknikoa eta ekonomikoa aurreikusterik ez dagoenez gero, eta Europa berritzaileagoa izateko –eragin positiboa izanda hazkundean eta enpleguan-, enpresariak uste dute arau berririk ez dela sortu behar produktu berritzaile edo negozio-eredu berri bakoitzerako. Aldi berean, funtsezkoa da arauak eraginkorrak direla bermatzea, nahikoa azkarrak eta egoki aplika daitezela erronka berriei aurre egiteko.

Azkenik, Europako Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeak, digitalizazioak⁸¹ dituen ondorioei buruzko bere irizpenean dioenez, digitalizazioa ahalbidetzen duten enpresa zerbitzu eta eredu berritzaileek onurak dakartzate, orain arte ezin pentsa zitezkeenak produktibitatearen aldetik. Baina, bestalde, EGABek ohartarazten du aldaketa horiek ondorio nabarmenak dakartzatela lan-merkatuan eta lanaren antolamenduan, hala nola soldaten desberdintasunean areagotzean eta gizarte segurantzako erregimenetan sartzea mugatzean. Aldi berean, beldur handiagoa dago enplegu-tasek behera egingo ote duten, eta EBko lan-merkatuetan ordainik ez dira egokitu trebakuntzaren eskaintza eta eskaria. Alabaina, orain arte ez ditugu erabat ezagutzen enpleguan eta enpresetan izango dituen ondorioak eta, beraz, ez dira nahikoa aztertzen politikan.

Testuinguru horretan, Europako Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeak gomendioak ematen ditu arlo hauetan:

- Lanbide heziketako inbertsio publikoa eta pribatua sustatzea gaitasun digitaletan.
- Langileen bizitza pribatuak komunikazio mugikorra noiznahi izatearen aurrean babes handiagoa behar duen aztertu (eta zein neurritan).
- Ezohiko lan modalitateak ugaritzeari buruzko estatistika hobek, bereziki crowdsourcing-ari buruzkoak.
- Zati batez digitalizazioak errentan dakartzan desberdintasun handiagoei aurre egitea negozioziko kolektiboa maila guztietan indartuz.
- Pertsonentzako nahitaezko gizarte babes maila egokia bermatzea, ezohiko modalitateko lanetan dabiltzanak barne.
- Zerga sistemak berritzea, sarrera modu guztietarako antzeko zerga-mailak bermatzeko.

Horrenbestez, EGABek gizarte solaskideen, EBko estatuen eta EBren arteko elkarriketa konstruktiboa ere aldarrikatzen du, lan-merkatuan izango dituzten ondorioak nahiz gizarte eta laneko zuzenbidearen arloan posibleak eta beharrezkoak diren doikuntzak aztertzeke xedearekin.

⁸¹ Europako Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordearen irizpena, «Digitalizazioak zerbitzuen sektorean eta enpleguan eraldaketa industrialen baitan dituen ondorio»ei buruzkoa (Miaketa irizpena) (2016/C 013/24)

3.1.4. Industria 4.0 garatzen laguntzeko politikak

a) Europako Batasunaren politikak

Aurreko atalean azaldu diren aldaketa konplexu eta azkar guztiak eragina izaten ari dira enpleguan Europako herrialde guztietan eta oro har munduan, eta etengabeko erronkak dakartza ekonomia, industria, enplegua eta trebakuntza bultzatzeko politiken eremuan. Erantzuna eman nahian, Europako Batasunak Industria 4.0 garatzeko laguntza emateko berariazko politikak garatu izan ditu azken urteetan. 2014. urteko Jakinarazpenean (“Europako industria biziberritzearen alde” izenekoan⁸²-, Europako Batzordeak zioen teknologia digitalak (“cloud computing”, “big data”, interneteko industri aplikazio berriak, robotika eta 3D-ko inprimaketa) funtsezkoak direla Europako produktibitatea handitzeko, negozio-ereduak berriz definituz eta produktu eta zerbitzu berriak sortuz. Honako hauek lortzeko bidea azkartzeko ekintza berriak proposatzen ditu jakinarazpenak:

- Lehiakortasun industrialak EBko ekonomiaren beste eremu batzuetara hedatzea.
- Barne-merkatuaren ahalmena handitzea.
- Eskualdeak garatzeko baliabideak aplikatzea berrikuntza, trebakuntza eta enpresa-espirtua sustengatzeko.
- Baliabide kritikoak eskuratzea sustatzea, inbertsioa bultzatzeko.
- EBko enpresak munduko balio-kateetan txertatzea erraztea.

Arestian aztertu denez, jarduteko beharrak sortzen ari da 4.0 agertokia zenbait arlotan, eta behar gehien sortzen ari den arloetako bat giza baliabideena eta trebakuntzarena da. Hartara, ekintzak bultzatzen ditu lanbide heziketaren mailan nahiz unibertsitateko ikasketen mailan, betiere curriculumak gizarte-ekoizpen ingurunera ahalik eta gehien egokitzen saiatuz.

Ildo horretan, Europako Batzordea hainbat ekimen sustatzen ari da hezkuntza EB osoan modernizatzeko, eta bereziki teknologia digitalen trebakuntza hobetzeko biztanleria aktiboarentzat eta oro har herritar guztientzat, teknologia horiek ikasteko, baliatzeko, gaitasunak aitortzeko eta baliozkotzeko eta gaitasunak eta “*skill*” horien gainera beharrei aurrea hartu eta aztertzeko.

⁸² COM (2014) 14 final, Europako industria suspertzea, 2014.1.22

3.13. taula: Europaren etorkizunari buruzko Liburu Zuria

Hori are garrantzitsuagoa da Europaren egungo egoeran, gizartearen digitalizazio sakonari aurre egin behar baitio, inoren konturako langileen eta norbere konturako langileen artean eta ondasunen eta zerbitzuen artean edo kontsumitzaileen eta ekoizleen artean. Egungo lanpostu asko ez zegoen orain dela hamar urte, eta hurrengo urteetan beste batzuk egongo dira. Baliteke lehen hezkuntzako eskola hasten duten ume gehienak azkenean oraindik ez dagoen lapostuan aritzea. Teknologia gehiago erabiltzeak eta automatizazioak dakartzaten erronkek lanpostu eta sektore guztiei eragingo diete. Aukera berriak ahalik eta gehien baliatzeko eta aldi berean edozein ondorio negatibo arintzeko, inbertsio handia beharko da gaikuntzan eta sakon birplanteatu beharko dira hezkuntza sistemak eta etengabeko ikaskuntza sistemak. Era berean, gizarte eskubide berriak hedatu beharko dira lan munduaren bilakaerara egokitzeko.

Iturria: Europako Batzordea, Europako etorkizunari buruzko Liburu Zuria: Gogoetak eta agertokiak Hogeita zazpi europarentzat 2025ean (2017)

i) Gaitasunen Agenda Berria Europarentzat

EBk hedaturiko ekimen artean, nabarmenetako bat “*A New Skills Agenda for Europe*” deritzona da (Gaitasunen Agenda Berria Europarentzat), 2016an argitaratua, giza kapitala, enplegarritasuna eta lehiakortasuna indartzeko xedea duena, Europar gaitasun digitalen aldetik dagoen gabeziari aurre eginez. Batzordeak gonbitea luzatzen die estatu kideei, gizarte solaskideei, industriari eta elkarrekin lan egiteko interesa duten beste alde batzuei trebakuntzaren kalitatea eta egokitasuna hobetzeko, gaitasunak ikusarazteko eta konparagarriak egiteko eta beharrezko gaitasunei eta lanbide heziketari buruzko informazioa hobetzeko. Batzordearen Jakinarazpenak⁸³ zenbait ekintza proposatzen ditu, hauexek biltzen dituztenak:

- Honela deritzon ekintza: “*Upskilling Pathways : New Opportunities for Adults*” (Birgaitzeko ibilbideak: aukera berriak helduentzat), eta horren xedea helduei laguntzea da, alfabetizazio, aritmetika eta gaitasun digitalen gutxieneko maila eskura dezaten, baita goi mailako bigarren hezkuntzako titulazio edo baliokidea lortzeko bidean aurrera egiteko gaitasunen multzo zabalagoa lor dezaten ere.
- Trebakuntzaren Europako Markoa berrikustea, trebakuntzak hobeto ulertzeko eta Europako lan-merkatuan eskuragarri dauden gaitasun guztiak hobeto erabiltzeko.
- “Gaitasun digitalak eta enplegua uztartzea”, hezkuntza, enplegu eta industriako sektoreen arteko lankidetzaren bultzatzeko.
- “Gaitasunetako Lankidetzaren Sektorialeko Plana”, sektore ekonomiko espezifikoetan behar diren gaitasunen gaineko jakintza hobetzeko eta balizko gabeziei aurre egiteko. Plan horrek gizarte eragile sektorialen parte-hartzea handia eskatzen du Europako eta nazioko gizarte elkarrekin bidez. Hona hemen helburu horretarako “skills councils” (gaitasunen kontseiluak) bultzatzen ari diren sektore pilotuak:
 - Autogintza
 - Defentsa
 - Itsas teknologia
 - Informazio geo-espaziala
 - Ehungintza, ebaketa, larrugintza eta oinetakoak
 - Turismoa

⁸³ COM(2016) 381 final, A New Skills Agenda for Europe: Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness, 10.6.2016

“*New Skills Agenda*” delakoak Lanbide Heziketa Europako gazteentzako lehen mailako trebakuntza aukera bihurtzeko ekintzak biltzen ditu; Lanbide Heziketako ikasleentzako lanean oinarrituriko ikaskuntzarako posibilitateak handitzen ditu eta ikasle horiek lortzen dituzten laneko emaitza onak ikustarazten ditu.

Azken gai horri dagokionez, 2009. urtean ere Europako Batasunak programa estrategiko berria adostu zuen Europako lankidetzarako hezkuntzaren eta trebakuntzaren eremuan 2020ra arte (ET 2020), eta etengabeko ikaskuntza errealitate bihurtzeko beharra aipatzen zuen, baita hezkuntza eta lanbide heziketako sistemekin mugikortasunaren beharra ere, hain zuzen ere aldaketei eta ekonomiaren eta oro har gizartearen eskariei erantzuteko ahalmen handiagoa izan dezaten. Orduan ere aipatzen zen beharrezkoa dela oinarritzko prestakuntzen maila handitzea, alfabetizazioa eta oinarritzko nozio aritmetikoak, betiere matematika, zientzia eta teknologia erakargarriagoak eginez eta hizkuntza gaitasunak indartuz. Azkenik, sormenaren eta berrikuntzaren sustapena, enpresa-espirtua barne eta, bereziki, gaitasun digitalak. 2014. urtean, Erasmus+ programak bere gain hartu zituen etengabeko ikaskuntzako programak eta lehen hezkuntzaren, trebakuntzaren eta gazteriaren eremuetan banatuta zeuden beste sei programa.

ii) Europako Industriaren Digitalizazioa

2016an, Jakinarazpen hau argitaratu zuen Europako Batzordeak: “Europako industriaren digitalizazioa: merkatu bakar digitalaren abantaila guztiak baliatzea”⁸⁴, neurri multzo bat ezartzeko merkatu bakar digitaleko teknologien eta zerbitzu publikoen modernizazioa neurri-sortaren zati bat den aldetik (*Digital Single Market*).

Jakinarazpenaren zati bat gaitasun digitalei buruzkoa da, eta eraldaketa digitalerako beharrezkoak diren gaitasunak dituen giza kapitala behar dela azpimarratzen da. Bertan nabarmentzen denez, eraldaketa hori lan-merkatua eta lanaren izaera bera aldatzen ari da egituraren aldetik, eta kezka agertzen da aldaketa horiek lan-baldintzei eragingo ote dieten, baita errenta mailen eta banaketari ere.

Jakinarazpenean planteatzen denez, teknologian inbertitzeaz gain, arlo askotariko gaitasun eta jakintza digitaletan inbertitu beharra dago. Horretarako, hauexek egiteko asmoa du Batzordeak:

- Erronka horiei aurre egitea digitalizazioari buruzko gizarte alderdien gaineko elkarrizketa zabalaren baitan, lanaren, hezkuntzaren eta trebakuntzaren alderdi guztietako parte interesatuek parte hartuta.
- Industriaren eta ikerketa erakundeen eginkizuna indartzea Gaitasunetarako eta Lanpostu Digitaletarako Itun batean (*Digital Skills and Jobs Coalition*).
- Teknologia berrien trebakuntzarako eskakizunen ulermena hobetzea eta gaitasun digitalen garapena sustatzea, gaitasunetarako elkarte sektorialak bultzatuz, betiere Europako Gaitasunen Agenda Berriaren baitan.
- Berrikuntza Digitaleko Zentzoei parte harraraztea (*Digital Innovation Hubs*) gaitasunetan enpresa ertaintzat eta ETEentzat. Hala, eraldaketa digitalerako bidea erraztuko da.

⁸⁴ COM(2016) 180 final, 2016.4.19

3.14. taula: Europako Batzordeak Berrikuntza Digitaleko Zentroen Europaz gaindiko sarea sortzeko ekimenak

- Innovation for Manufacturing SMEs ([I4MS](#)),
- Smart Anything Everywhere ([SAE](#)),
- [iHub](#),
- Open Data Incubator Europe ([ODINE](#)),
- European Institute of Innovation & Technology ([EIT](#)) Knowledge and Innovation Community ([KIC](#)),
- European Coordination Hub for Open Robotics Development ([ECHORD++](#)),
- Access Center for Photonics Innovation Solutions and Technology Support ([ACTPHAST](#)),
- Supercomputing Exercise for SMEs ([SESAME NET](#))

Iturria: Europako Batzordea, Digital Single Market, Digital Economy & Society (<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-innovation-hubs>)

Zehazkiago, Gaitasunen eta Lanpostu Digitalen Aldeko Ituna da Batzordearen ekimen berri nagusia estatu kideak, enpresak, gizarte eragileak irabazteko asmorik gabeko erakundeak eta hezkuntza-trebakuntzako hornitzaileak biltzeko Europako digitalen gaitasunik eza lantzek. Maila guztietan ikusten dira behar horiek:

- Pertsona guztientzako gaitasun digitalak: digital gaitasun digitalak garatzea herritar guztiak aktiboak izan daitezen gizarte digitalean.
- Biztanleria aktiboarentzako gaitasun digitalak: Trebetasun digitalak garatzea ekonomia digitalerako, adibidez, langileak eta lan-eskatzailak trebatzea eta berriz trebatzea; lanbide orientazioko eta aholkularitzako ekintzak.
- IKTen profesionalentzako gaitasun digitalak: Maila handiko trebetasun digitalak garatzea IKTen profesionalentzat industri sektore guztietan.
- Gaitasun digitalak hezkuntzan: Gaitasun digitalen irakaskuntza eta ikaskuntza eraldatzea etengabeko ikaskuntzaren ikuspegitik, irakasleen trebakuntza barne.

Espanian, AMETIC (Elektronika, Informazioaren Teknologia, Telekomunikazio eta Eduki Digitalen Elkarte), izan da Ituna estatu mailan bultzatzeko izendaturiko erakundea.

b) Ekimenak estatu kideetan: Alemaniako kasua (Industrie 4.0)

Europako Batzordearen ekimenez gain, hainbat estatu kideetako gobernuak eta gizarte solaskideak planak eta jarduerak garatzen ari dira aldagaita digitalak eta teknologikoak inposaturiko erronkei aurre egiteko. Zehazkiago, Europako hamahiru herrialdek dituzte, gaur egun⁸⁵, horrelako programak:

⁸⁵ 2017ko martxoa

3.15. taula: Estatu kideen ekimenak indarrean 2017an 4.0 testuinguruan



Iturria: Europako Batzordea, Digital Single Market, Digital Economy & Society (<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/coordination-european-national-regional-initiatives#Article>)

Horien ekimen guztien artean, nabarmenena, dudarik gabe, Alemanian abiarazitako *Industrie 4.0* da. Izan ere, "Industria 4.0" izendapena Alemaniako gobernuaren teknologia altuko estrategia horretan sortu zen, manufaktura-fabrikazioaren informatizazioa sustatzeko (horren menpe daude zuzenean edo zeharka 15 lanpostu Alemanian). Hala, Industrie 4.0 ardatz nagusietako bat da Gobernu Federalaren Agenda Digitalean. Estrategiarekin loturiko bi finantzaketa-programetan, "Autonomik Industrie 4.0" (Industria 4.0 Autonomia) eta "Smart Service Welt" deritzenak (Zerbitzu Adimendunen Mundua), Ekonomia Gaietarako Ministerioa 100 milioi euro inguru jartzen ari da ikerketa eta berrikuntza sustatzeko.

Hona hemen Industri 4.0-ren oinarriko printzipioetako bat: sarean zenbat eta gehiago eratu ekonomia, orduan eta beharrezkoagoa da alde interesatu guztien lankidetzeta, partaidetzeta eta koordinazioa, halako moldez non, baldin eta enpresek, gizarte solaskideek, zientziak, gobernuak eta oro har gizarteak, jokabide aktiboa izanda, iraultza digitala gauzatzen badute, aberastasuna eta bizi-kalitatea hobetzeko modua izango baita guztientzat. Hori egiten ari da hain zuzen ere *Plattform Industrie 4.0* deritzon plataforma berri batekin, eta horren xede nagusia Alemaniak fabrikazio industrialean nazioarte mailan duen posizioa bermatzea eta garatzea. Plataformaren helburua da aldaketa estrukturala digitala sustatzea.

eta beharrezko eremu koherente eta fidagarria ematea horretarako. Plataformaren helburua, beraz, ulermen orokorra garatzea da, Industrie 4.0 industrian datzana, gizarte eragile guztiekiko elkarriketaren bidez. Horretarako, plataforma on-line liburutegi bat eskaintzen du, ekoizpen-metodo berrien, negozio-ereduen eta produktuen kasuaren zenbait ikasketak, dagoeneko Alemaniako enpresak garatzen eta abiarazten ari direnak, baita “proba-banku” batzuk ere. Hartara, aholkularitza eta koordinazio eskaintza zabala du, enpresek ekimen berritzaileak garatzeko modua errazteko, bereziki ETEek.

3.16 taula: *Industrie 4.0 – Jarduketa-arloak*

LANA 4.0.	Nolako eragina izango lukete prozesu industrial digitalizatuak lanean? Ekoizpena dinamikoagoa, eraginkorragoa eta teknologikoki konplexuagoa bihurtzen ari da Industrie 4.0.aren bidez. Baina horrek baditu ondorioak geroko lanaren arloan: lan-baldintzak berriz sortu behar dira; hezkuntzak eta trebakuntzak eduki berriak dituzte.
SEGURTASUNA	Konfiantza eta segurtasun artean: segurtasun kontzeptu berriak Industrie 4.0arentzat Informazioaren segurtasuna eta datuak gero eta garrantzitsuagoak dira mundu digitalean, bereziki jakintza teknikoaren eta jabetza intelektualaren kontrako sabotajeari, espionajeari edo erasoei dagokienez. Segurtasuna zeharkako gai garrantzitsua da, produktua garatzen hasten denean, eta Industrie 4.0 prozesuen diseinuan pentsatu beharra dago.
ARAUAK ETA ESTANDARRAK	Hizkera komuna Industrie 4.0ko teknologietarako Makinek makinekin edo ekoizpeneko piezekin batera dihardutenean lantegiaren barruan, elkar ulertzen ikasi behar dute. Hortaz, normalizazioa funtsezkoa da Industrie 4.0ko sektoreen arteko proiektuetarako.
LEGE EREMUA	Datuen babesaren eta berrikuntzarako laguntzaren artean: Industrie 4.0ren eremu juridikoa Lege-xedapenek soilik segurtasuna bermatu, onarpena sortu eta berrikuntza sustatu dezakete baldin eta egunean jarraitzen badute negozio-eredu berrien garapenean.
IKERKETA ETA BERRIKUNTZA	Jakintza truketzea geroko produktuetarako. Arloen arteko lankidetzak da Industrie 4.0ren teknologia konplexuen oinarria. Ikerketak eta berrikuntzak mintegi gisa dihardute jakintza transferitzeko: Merkatuaren azterketatik hasita proba praktikoetara. Helburua <i>Industrie 4.0 by Design - Made in Germany</i> lortzea da

Iturria: Platform 4.0 (<http://www.plattform-i40.de/I40/Navigation/EN/Home/home.html>)

Ondoko taulan ikusten denez, enpleguaren gaineko arazoa guztiak Industrie 4.0ren jarduketa-arlo nagusietako bat da. 2015eko apirilean, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerio Federalak (BMAS) honako izena duen Liburu Berdea argitaratu zuen: “Lana 4.0: Lanean gehiago pentsatuz”⁸⁶. Bertan agerian utzi dira digitalizazioaren eta Industria 4.0ren joerak, eta Alemanian eztabaida handia piztu duten funtsezko hainbat galdera planteatzen ditu. Horien artean, aldaketa teknologikoez zelako eragina izango duten arlo hauetan:

- industriak, haien ekoizpen-prozesuak eta enplegu mailak;
- lantokiak eta segurtasunaren ingurukoak;
- laneko denboraren ingurukoak;
- langileen parte-hartzea;
- beharrezko trebakuntza;
- enplegu moduak;
- gizarte segurantzako sistemak.

Digitalizazioak eta lanaren antolamendu modu berriak eskaintzen dituen aukerak nabarmentzen ditu Liburu Berdeak, baina BMASen helburua ere islatzen du, hots, enplegu, soldata eta lan-baldintzen maileri kalterik ez eragitea. Liburu Berdea argitaratzea abiapuntua izan zen gizarte solaskideen arteko eztabaida zabalari ekiteko⁸⁷. Enpresa-erakundeek adierazi dutenez, aldaketa digitalak ez zuen behar datuak babesteko neurriak edo langileek parte hartzeko dituzten eskubideak hedatzea, eta enpresek soilik izan

⁸⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales, <http://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/gruenbuch.html>

⁸⁷ Eurofound, Addressing digital and technological change through social dialogue, 2017

ditzakete digitalizazioaren onurak baldin eta administrazio eta araudien gaineko eskakizun gehiago ezartzen ez badira. Laneko denboren eredu malguak handitzea ere proposatzen dute, zeren eta lana eta familia uztartzeko modua ahalbidetzen baitute.

Alabaina, erakundeek uste dute enpresek lan-merkatuaren arauak desegiteko asmoa dutela. Alemaniako sindikatuek enplegu modu berriei buruzko araudiak ezartzea eskatzen dute, baita crowd-working-eko plataformak eta lanerako beste modu malgu batzuetan parte hartzen duten langileen babesari buruzkoak ere. Araudi horiek, laneko osasuna eta segurtasuna ez ezik, gizarte segurantzako sistemek langileen estaldura bera hartuko beharko lukete beren gain. Laneko denborari buruzko arau zorrotzagoak ezartzea ere planteatzen dute, baita langileak estresetik eta gaixotasun psikologikoetatik babesteko ezarritako emaitzen helburuen gainekoak ere.

Alemaniako gizarte eragile guztiak bat datoz esatean eraldaketa-prozesuan laguntzarako hezkuntza-trebakuntzako estrategia beharko dela ikasleak (lanbide heziketa dualean) eta oro har biztanleriak prestatzeko, ikasketa-ziurtagiririk ez duten pertsonen laguntzeko eta trebakuntzarik ez duten edo trebakuntza txikia duten langileei laguntzeko.

Eztabaidaren ostean, 2016ko azaroaren amaieran, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerio Federalak lan hau argitaratu zuen: Liburu Zuria: Lana 4.0⁸⁸, planteaturiko gaiei erantzuna ematen saiatzeko, eta honako ekimen hauek jartzen ditu eztabaidagai.

- Landunen enplegarritasuna indartzea: ideia horren bidez, lana duten pertsonak lanaren inguruabar eta eskari aldakorretara egokitu nahi dira, trebakuntza are gehiago sustatuz, bereziki trebakuntza oso txikia duten pertsonentzat, eta ez bakarrik hastea pertsonak lan barik gelditzen direnean. Langileei trebakuntza goiztiarra, orientazio eta etengabeko trebakuntza emanda, BMASek ziurtatu egin nahi du pertsona baten lan-bizitza osoa etengabe eguneratzen dela.
- Enplegatuek noiz eta non lan egiten duten hautatzeko aukera gehiago eskaintzen duen legea egitea, erregelamendu sektorialeko edo enpresa mailan sustengatuta, hain zuzen ere egungo "Laneko denboraren lege" horretatik ateratzea ahalbidetzeko, lege horren xedea segurtasunaren beharra eta babesa batetik eta enpresek laneko ordutegi malguagoak behar izatea bestetik uztartzea izango litzateke.
- Datuen Babesari buruzko Europako Erregelamenduak eskaintzen duen marjina gehiago erabiltzea: proposamen konkretuak lantzeko, arloen arteko aholkularitza batzordea ezar liteke, baita enplegatuen datuen babesari buruzko katalogo bat ere. Kalitate zientifikoko estandarrak garatzea da helburua, datuak babestearen inguruko arazoak hobeto jorratzeko.
- Aldaketa digitalak eta teknologikoak establezimenduetan negoziazio-prozesu berrietara garamatzen neurrian, eta maila sektorialean gizarte solaskideen artean, BMASek negoziazio kolektiboa indartu nahi du, horren estaldura gutxitzeko joera irauli eta enpresa-batzorde gehiago sustatu, baita "eskubide egokiak" eman ere.
- Beste proposamen bat langile autonomoak nahitaezko pentsioen aseguruan sartzeko da. Liburu Zuriak beste hau ere ikertzea proposatzen du: ea talde jakin batzuek, crowd-working-eko langileek adibidez, gizarte segurantzako estaldura handiagoa behar duten.

⁸⁸Bundesministerium für Arbeit und Soziales <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>

3.2. ERKAKETA KUALITATIBOA: FOCUS GROUP

3.2.1. Hitzaurrea

Azterlan hau egiteko prozesuaren baitan, aurreko kapituluaren erkaketa kualitatiboari ekin zitzaion, hiru focus group baliatuz (FG). Talde horietan, honako hauek proposaturiko partaideak izan ziren, hurrenez hurren: enpresa-erakundeak (1. FG), sindikatuek (2. FG) eta IKASLANek, HETELek, EAEn egoitza duten hiru unibertsitateetako ikasleen elkarteek eta Euskadiko Gazteriaren Kontseiluak (3. FG) (horiek egiteko datak eta partaideen zerrenda eranskinean aurki daitezke).

Aipaturiko hiru partaide motek gai beren inguruan dituzten ikuspegiak biltzeko, galdetegi bakarraren inguruan egituratu ziren saio guztiak, EGABek planteatuak. Ondoren emango dira gai horiek guztiak:

3.17. taula: Focus Groupetako eztabaidatzeko ardatz-galderak

LEHEN GALDERA-SORTA

- Zure ustez, zein dira gure lan-merkatuaren beharkizunak gazte bat kontratatzerakoan?
 - *Jakintza: zein jakintza mota?*
 - *Gaitasunak: Zzin dira balioetsienak?*
- Oso segmentaturik al dago gazteen lan-merkatua? zein irizpideren arabera gertatzen da segmentazio hori? (adina, generoa, ikasketa mailak, sektoreak,... garrantziaren ordenan). Adibidez, dirudienez
 - *Trebakuntzagatik, pertsona trebatuen artean dago segmentazioa eta, bereziki STEMen eta trebakuntza txikiagoa duten pertsonen artean.*
 - *Generoagatik: emakumeak gehiengo dira arreta eta zaintzako arloetan (osasuna eta gizarte-osasuna, hezkuntza...) eta gizonak ingeniartzetan.*
- Beharkizunak aldatzen al dira segmentuaren arabera?
- Jakintzak edo gaitasunak lehenesten dira? Edo jakintzak frogatzean balioesten al dira gaitasunak?...
- Zein ikuspuntu duzu enuntziatu hauen inguruan?
 - Soberakinak: pertsona gehiago dago prest lan egiteko lana baino
 - Bete gabeko beharrak
 - Lan-merkatuaren beharkizunak
- "Soberakinak (lan egiteko prest dauden pertsona gehiago lana baino) eta beharkizunak" binomioa aldatzen ari al da lan egiteko moduak?
- Zure ustez, gazte jende asko ari da kontratatzen bizi-proiektua egiteko posibilitatea zailtzen duten baldintzetan?

BIGARREN GALDERA-SORTA

- Zure ustez, zein izan daitezke geroko joerak gazteen enplegarritasunean?
- Zure ustez, garrantzitsuak al dira gainerako aldagai ekonomikoei dagokienez:
 - Bilakaera demografikoa
Uste al duzu eskari handia dagoela belaunaldien arteko erreleboarekin lotuta? Hala bada, zein sektoretan.
 - Bilakaera teknologikoa
Zein eragin izango du digitalizazioak?
 - Ingurune geopolitikoa.
 - Hezkuntza – Trebakuntza Sistema
- Bizitza osoan ikastearen garrantzia
- Lanpostuan ikastearen garrantzia

HIRUGARREN GALDERA-SORTA

- Nolakoa iruditzen zaizu EAEko gazteria aipaturiko eremuan?
 - Nahikoa prestaturik al dago? Zure ustez, non dago «gap»a?
 - Ba al dago gehiegizko trebakuntza versus defizit konkretuen arteko paradoxa?
 - Ziurgabetasuna-segurtsaun binomioa
- Talentuaren ihesa eta talentua erakartzeko ahalmen txikia al daude?
- Egungo egoera ekonomikoa, eta bereziki lan-merkatuarena, aldatzen ari al dira lana eskatzen dutenen jokabideen balioak eta parametroak?
(lan egiteko moduen aldaketari buruzko galderarekin lotuta eta ziurgabetasun mugatuaren kudeaketari dagokionez; izan ere, txandaketa eta malgutasuna zerbait «normal»tzat jotzen da, batzuetan bilatzen dena baina beste batzuetan ez).

Ondoren, laburbilduta emango dira partaideek focus group bakoitzean eginiko ezaugarriak nabarmenenak.

3.2.2. 1. Focus group – enpresa-erakundeak

a) *Lan-merkatuak gazteentzat dituen eskakizunak eta aukerak*

- Gaur egun, oso prestaturik daude gazteak (lorturiko tituluen, hizkuntzen eta abarren aldetik), baina lan egiten berandu hasten direla irizten zaio: badago aurretiazko trebakuntza (arautua) eta “*nahikoa teorikoa*” izan daiteke, baina enpresan bertan atzeratzen da trebakuntza, zuzenean laneko zereginetan (“*egunez egunekoa den lanari aurre egitea*”), eta horrek,aldi berean, lanbide-karrera atzeratzen du eta, ondorioz, emantzipaziorako eta bititza-garapenerako posibilitateak.
- Enpresetan, edo kontratatzen duen edozein erakundetan, pribatuan nahiz publikoan, egindakotzat jotzen dira jakintza, trebakuntza edo lorturiko titulazioarekin loturiko jakintza (“*titulua daukate*”) eta hautagaiari aurretik suposatzen zaion gutxieneko eskakizuna da. Norberaren gaitasunak (balio-aniztasuna, esfortzurako gaitasuna, talde-lanerako gaitasuna, lidergoa...) eta jarrera (konpromisoa eta parte-hartzea, ikasteko gogoia...) balioesten dira gehienbat. Eta hori guztia beharrezko zuhurtziaz hartu beharra dago, zeren eta “*oso herrialde pendularra baikara... eta mutur batetik bestera baikoa*”: Gaitasunak garrantzizkoak dira, baina ezinbesteko trebakuntza arautua beteta.
- Graduako titulua (normalean unibertsitatekoa) duten pertsonengan, gaitasun analitikoak eta arazoak konpontzeko ahalmena baloratzen da, zeren eta trebakuntzaren zati handi bat enpresetatik osatuko baita. Ildo horretan planteatzea da ezen, nolabait, eduki orokorrak izan behar dutela; izan ere, oso arin aldatzen da guztia, eta azkenean, enpresa da jakintza espezializatuena eta zuzenean aplikatua bizkorren ematen duena.
- Jendearen irudipenaren arabera, sartzeko erritmoa (egresatua) irteera-tasa baino (erretiroa) txikiagoa da. Ildo horretan, industria-enpresen eta trebakuntza teknikoaren eremuan (lanbide heziketako edo unibertsitateko gradua) kezka sortzen du birjarpenak (industrialdeak). Eta une horretan (industriako espezialitateetan), ez dago nahikoa ikasle (ezta matrikulazio aurreikusi ere) enpresetan eskatzen ari denerako.
- Hortaz, giza kapital urria dagoen agertokiari egin behar zaio aurre, eta beraz, kolaboratu egin behar da. Eta lehen urratsa estereotipoak haustea da, haxe adibidez: “*enpresak esplotatzaileak*” dira: gizarteak, oro har, ez ditu enpresak (EAEkoak) ezagutzen, baina, batez ere, gazteek ez dakite zer egiten duten enpresek, zein proiektu lantzen dituzten, etab.
- Gizarte estamentu guztiak bateratzea da erronka, hain zuzen ere ikasleak bideratzeko eta ikasleek beren ikasketekin asma ditzaten, trebakuntzan (araturikoan). Giza kapitala (lan egiteko adinean diren pertsonak) gero eta urriagoa izango da, eta etorkizuneko erronkei erantzuteko prestatu/trebatu beharra dago: hots, oso ondo dago “*nahi dena ikastea*”, baina aintzat hartu behar da “*aukeratzen ditudan ikasketen enplegarritasuna zein den*”.
- Lanbide-orientazioa huts egiten ari da; bideratzen den lehen eremua familiari dagokio, hurbileko pertsonari, eta seguru asko lehen maila horretan ez dira gauzak ondo egiten ari: alde batetik, ez dakitelako eskuragarri dauden ikasketen inguruko eskaintza zein den (“*dakigunari buruzko orientazioa egiten dugu soilik*”) eta, bestalde, nahiek garrantzi handia dutelako (handiegia), eta normalean unibertsitate bideratzen dira ikasleak (“*karrera eta masterra ikas ditzatela nahi dugu*”). Ildo horretan, “*gehiegi bideratzen dira*” unibertsitateko gradueta, langabezia dagoen ikasketetan ere bai, hain zuzen ere lanbide-ikasleentako profiletara bideratu beharrean: horietan dira eskari handiena eta enplegarritasun hobea dutenak. Horrelako kontraesanek frustrazioa sortzen dute.

- Unibertsitatea bukatu ondoren berehala nahitaez ikasten jarraitu beharra birplanteatu beharra dago (masterrera bideratzea, gradua lortu eta berehala) eta “*enpresa ukitzeak*” duen garrantzia balioetsi behar da, hain zuzen ere eskarien berri izateko eta masterra eta komenigarria den ikasketa motaren egokitasuna erabaki ahal izateko ondoren.
- Halaber, gazteen ikasketak eta igurikapenak nolabait bat ez datozela ikusten da; hirugarren sektoreko (merkataritza, ostalaritza...) zenbait lanbide eta ogibide onartzen dituztela beren titulazioarekin zuzenean lotuta dagoen lana eskuratzeko zain –enplegarritasun hobea izan lezakeena-⁸⁹. Lan horiek onartzen dira, zeren eta edozeinek egin ditzakeela baitirudi, berariazkoa eta beharrezkoa den trebakuntzaren beharra dagoenik uste izan gabe.

Ildo horretan, *modu zabalean ulertu behar da trebakuntza*, edozein lanpostutako jakintza espezifiko (teorikoa, teknikoa...) uztartzen duelako, baina gainera, “*ogibidea ikasi eta ezagutu*” beharra dakarte eguneroko jardunetik.

- Garrantzizkoa da lehen etapetan⁹⁰ lantzea trebakuntzarako orientazioa, ikuspegi profesionaletik eta objektibotik, zeren eta ez baitago dudarik ingurukoek (familia eta lagunek) presioa egiten dutela, eta horiek ez dute zertan izan orientazioaren berri dutenak edo orientazio egokia ematen dutenak. Kasu askotan, gazteak “*despistatuta*” egoten dira, eta enpresek haiengana hurbildu eta orientazio horretan hartu beharko lukete parte, nahitaezko ikasketen etapa bukatzen ari diren pertsonekin harremanetan jarriko diren lanbide-orientatzaileen profilak sustatuz.
- Enpresen ikuspuntutik, bestalde, ikasketak eskariari lotu behar zaizkio; gazteak trebatuta eta prestatuta daude, baina *ex ante* espezializazioa zaila da. Horrenbestez, pertsonak, nahitaez, jabetuta egon behar dute enpresetan duten hasierako eginkizunaz. Ildo horretan, lan-munduan “umiltasunez” sartzeari proposatu beharra dago: badute titulazioa (trebakuntza ona eta espezializatua), baina “*ez dute ofizioa ezagutzen eta ikasi egin behar dute*”.
- Alabaina, egia da ere enpresa askok “behar bezala” ez ordaintzeko tentazioa dutela, eta soldaten arteko aldeak sortzen dira, epe ertainera ezin onartuzkoak.
- Irakaskuntzan, eskaintza eta eskariak ez doaz batera: “*gustukoa dena ikasten da*”, enpresen eta ikastetxeen arteko desoreka dago, baita horien arteko hurbiltasunik eza ere, batez ere unibertsitatearen eremuan. Unibertsitatea oso motel mugitzen da eta, ikasketa dualtan lehen urratsak egiten ari badira ere, bide luzea dago egiteke. Harreman estu horiek estrategikoak izan beharko lukete, eta enpresek eta unibertsitateek “*jakintzaren jabetza*”ren inguruan dituzten tirabirak gainditu behar dira, bi taldeen arteko harremanak mugatzen baitituzte.
- LHn, errealitate bihurtzen ari da heziketa duala. Hala ere, EAEn joan den 5 urtean martxan izan arren, igurikapenak ez dira betetzen ari: alde batetik, ez da erraza heziketa hori egiteko hautagaiak aurkitzea. Eta, bestalde, LH dualeko ikasleak hartzeko prestatuturik dauden enpresa asko ere ez daude. Ikasgeletan, proiektuak eta lan-taldeak oinarri hartuta egiten da lan, baina agerian gelditzen da laneko metodo horiek (talde-lanean, partekatzean, eta abarreak oinarrituta) ez daudela enpresa gehienetan. Elkartzeko eta parte hartzeko guneak falta dira, zer irakasten den, zer behar den eta zer aplikatzen den lotzeko. Horrek guztiak kontraesana dakar eta horri buruzko gogoeta egin beharra dago.

⁸⁹ Adibidez, publikoarentzako arretako lanpostuak (ostalaritza, txikizkako merkataritza...) Giza eta Gizarte Zientzien arloko trebakuntza tertziarioa duten pertsonak betetzen dituzte.

⁹⁰ Eta zientzia zientifikoetako eta teknikoetako gaitasunak sustatu beharra. Arazorik matematikarekin? Zergatik ez da gustukoa matematika? Ondo irakasten al da?

- LHri dagokionez, argi dago laburtu egin direla heziketako epeak (5 urtetik 2 urtera hain zuzen ere), eta horrek berekin dakar trebakuntza luzatzea enpresaren barruan. Ildo horretan, ofizioko “*ikaslea*”⁹¹ berreskuratu behar da, bakarrik enpresaren barruan lortzen dena. Izan ere, zenbait ekimen interesgarri dago, non ikasgelan ikasitakoak enpresetako praktika-aldiarekin uztartzen diren (oso espezializatuak). Oso garrantzitsua da hori. Ia “*neurritza*” sortzen dira, baina bi aldeetako pertsonen parte-hartzea eskatzen du: enpresek eta ikastetxeek, eta arlo horretan, aitortu egiten da Lhko ikastetxeek nolabaiteko abantaila dutela eta unibertsitateek, berriz, “*errezelo*” handiagoa edo “*ohiturarik eza*”. Ildo horretan, Lhren eskaintza arinagoa da eta izan da unibertsitateak ematen duena baino⁹².
- Ikastetxeen eginkizunak zerikusi handia du hurbiltasunarekin. Adibidez, tokiko lanbide heziketako eskola baten ardatza inguruko enpresek izan behar dute, eta preskribatzaile gisa funtzionatu. Parte-hartze handiagoa behar da, eta elkarrekin zehaztu behar da trebakuntza etengabeko harremanen bidez, zeren eta baliabideak hobetu beharra baitago.

b) *Gazteen enplegarritasunaren etorkizuneko joerak*

- Gaur egun, 4. industri iraultzak, ekonomiaren digitalizazioak, robotikak, 4.0 jarduerak eta abarrek izango dituzten ondorioez hitz egiten da; horien ondorioak erlatibizatu behar dira, ordea, zeren eta “*garai bakoitzak bere beldurrak baititu*”, baina ez da aurreikusten giza kapitala ordezte: pertsonak jakin-mina dute eta motibatzen dituzten beste erronka batzuetara bideratuko dute arreta. Gainera, makina adimendunek aldatzeko modukoak ez diren zereginak izango dira etorkizunean ere.
- Hortaz, adimen artifizialak bere ibilbidea eta bilakaera ditu, baina ez du zertan ekarri lanpostuak are gehiago galtzea. Eginkizunak eta lanpostuak desagertuko dira (roboten, ordenagailuen eta abarren bidez erraz ordeztu daitezkeen lanak), jakina, baina ezin imajina ditzakegun beste batzuk sortuko dira.
- “*Gazteak falta dira eta are gehiago falta izango dira*”; epe ertainera pertsonen gabezia larria egongo da, eta gainera lehia globala izango da, zeren eta eskaintza txikia eta eskari⁹³ handia izango baitira. Hortaz, gora egingo du ordaindu beharreko soldatak. Gainera, eskaintza urri horrek “*pentsatzeko ahalmena du*”: ez da produktua, erabakitzeke ahalmena du eta bere balioa eskatuko du.
- Enpresek agertoki berri horretara egokitu beharko dute, non lan-eskua urria izango baita eta lanpostuak pertsonara egokitu beharko baitira. Ez dira pertsonak (gazteak) enpresen beharretara egokituko direnak (ikasketen bidezko trebakuntza + gaitasunak). “*Alderantzizko egokitzapenaz*” hitz egiten hasi da: enpresak lanpostu erakargarriak egin beharko ditu, betiere bientzako harremana onuragarria izan dadin (win-win, enpresa/pertsonak) produktiboak izan beharko dutela ahaztu barik.
- Ildo horretan, euskal enpresek ikasi egin beharko dute beren proiektua pertsonen eskaintzetara egokitzen, talentua erakartzeko lehian aritzeko, batez ere ibilbidea eta egiteko moduak dituzten multinazionalen aurrean (3. edo 4. mailako ikasleengana hurbiltzen dira, zer egiten duten azaltzen diete, non dauden, osatzen dituzten nazioarteko sareak, «limurtu» egiten dituzten, etab.)

⁹¹ Egungo gazteriak oso bestelako ibilbidea du: trebakuntzako aldi luzea eta lanekoa. Orain dela gutxira arte (gurasoen belaunaldia) bizitza zuzenki “dualagoa” zen: lan egiten zen (dirua behar zen) eta ikasi egiten zen (LHtik iristen zen mailara arte).

⁹² Salbuespenekin: unibertsitateko eskaintza ez da homogenea; unibertsitate batzuk hurbilago daude eta enprekin eta ekintzailetzarekin lotuta, baita ikasten jarraitzeko ratio hobearrekin, graduko azken ikasketekin, praktiken programekin, haztegien sistemekin, etab. ere.

⁹³ Zahartze-prozesua inguruko gizarte guztietan gertatzen da. Hainbat herrialdetan garatzen ari dira talentua erakartzeko jardunak, Alemanian edo Frantzian esaterako.

- Nazioarte mailan, erakargarriak izatearen eremuan kokatzen ari dira herrialdeak, zeren eta jakin baitakite giza kapitala falta izango dela etorkizunean. Maila handiko jakintza da erakarri beharrekoa, betiere lan-merkatuaren zatiri handienak oinarrizko lanpostuak eskainiko dituela ahaztu gabe (esaterako, “*makinan bertan*”), gero eta gazte gutxiago erakartzen dutenak hain zuzen ere. Belaunaldien arteko erreleboa, horrenbestez, ez dago bermatuta.
- Euskal ingurune⁹⁴ bizi-baldintzak eta kalitatea baloratuko duen talentua erakartzearen aldeko apustua egin behar da, eta hizkuntza partekatuen palanka erabili, hau da, gaztelania. Kontua da nork hartuko duen bere gaina erakarpen-lan hori (beste toki batzuetara joandakoak eta beste batzuk).
- Talentudunek ihesi egiten jarraituko dute, laneko aukera globalak egongo direlako etorkizunean. Baina pertsona horien trazabilitatea erraztuko duten baliabideak izan behar dira, zer egiten duten jakin, non dauden eta zein posibilitate dagoen itzul daitezzen eta zein elementuk eragiten duten itzultzeko edo ez itzultzeko erabakian.
- Azken finean, lan egiteko aldagaiak zein diren jakin “*gure eskaintza*” zehazte aldera: posizio aktiboa izatea, “*bizitzeko eta lan egiteko toki bat*” eskaini ahal izateko. Talentua berreskuratzeko estrategia aktiboa izateko egiazko posibilitatea badago, ingurunea, bizi-kalitatea eta eskaintzen den proiektua oinarri hartuta hain zuzen ere.
- Oso argi izan behar da soldata egokia eman behar dela. Egia da enpresa guztiek ez dutela ordaintzeko ahalmen bera, baina indartsuak izaten saiatu behar da, “barrurantz”⁹⁵ eta “kanporantz”, edo ingurunearekin⁹⁶. Eta kontuan izan oinarrian dagoela euskal enpresentzako erronka: zelan eskaini produktuak edota balioa sortzen duten merkatu-nitxoetarako sarbidea, soldata hobeak emanaz eta lanbide-karrerako proiektu erakargarriak eskainiz.
- Azkenik, enpresa partaideek⁹⁷ aitortzen dute txandaketa-indizeak baxuak dituztela eta haien erronka gazteak beren enpresa-proiektuetan fidelizatzeko modua lantzea dela, noiz-eta, sarritan, ordainsarietan lehian aritzeko modurik ez dagoenean: enpresek “*pertsonen aingura emozionala*” lantzen ikasi behar dute hala nola lan-baldintzak eta laneko giroa, pertsonak erakundeetan parte hartzea. Azken finean, taldeko kidea izatearen harrotasuna.

c) *Euskal gazteen posizioa eta jokabidea*

- Paradigma aldaketa: gero eta gehiago eta ohikoagoak izango dira lan-merkatuko aldaketak, eta egokitzapena ezinbestekoa izango da giza baliabideen eremuan. Kontua ez da izango betiko lanpostuak eskaintzea; beste osagai batzuk eskaini beharko dira, eta ezin uki daitezkeen elementuetara bideratzea arreta (enpresa-proiektua, konpromisoa, konfiantza, aitortza, malgutasuna, denbora libre...), ahal den neurrian globalizazioaren ondorioak eta giza kapitalak mugitzeko dituen posibilitate handiagoak konpentsatu ahal izateko.

⁹⁴ MITen eginiko Bizkaia Talent ekitaldia da, non euskaldunen presentzia handia izan baitzen, baina beste ezaugarri batzuk dituen gizarte batean bizitzeko interesa duten beste herrialde batzuetako pertsonak ere bai (bizi-kalitatea, herritarren segurtasuna), une honetan bizi direnena ez bezalakoa (AEB), edo jatorriko herrialdeetakoak (Txina, India, Kolonbia, ..).

⁹⁵ Krisi honetan, ordainsari-atalase bereiziaz ezarrita egin dira zenbait doikuntza. Horrelako neurriei esker, “soldata-masari eustea ahalbidetzeko modua izan zitekeen” eta batez ere lana eta antzintasuna dituzten pertsonena, baina baldintzatu egiten ditu sartzekotak direnek lana eskuratzeko baldintzak.

⁹⁶ Hurbilena nahiz globala.

⁹⁷ Sei enpresa industrial ertain (90 - 450 langilekoak), banaketa komertzialeko enpresa bat (handia), enpresa elektronikoko bat (110 lanpostu), laneko orientazio zerbitzuetako enpresa bat (35 lanpostu) eta trebakuntza zentroen elkarte bat.

- Gazteen mugikortasun handia antzematen da. Epe laburrerako ikuspegia nagusi da, eta oro har, inplikazio eskasa antzematen da enpresa-proiektuan. Izan ere, soldatak⁹⁸ lehenesten dira enpresaren barruan prestatzeko eta lanbide-karrera garatzeko posibilitateen aurretik.
- Enpresek egoera horretan duten eginkizuna ere ez da ahaztu behar. Hegazkortasunak, ziurgabetasunak, laneko doikuntzak egiteko moduak, eta abarrek badute jatorri jakin bat, jarduera ekonomikoa, eta gazteek ez dute beste gauzarik ezagutu eta, beraz, beren jarrera beharbada “*beren burua babesteko modu bat*” da. “*Bizitza osorako lanik ez dagoela*”⁹⁹ dioen mezua zabaltzen da, eta, horregatik, laneko harremana laburra izango dela aurreratzen da, “*eta lana utzi behar duten egunean ez dute sufrituko, ez delako inplikazio handirik izan...*”.
- “*Esperantzarik gabeko gazteak dira, esperantzarik gabe bizi izatera egokitu direnak*”¹⁰⁰. Horrelakoa da belaunaldia, eta beren jarrera egoera horren isla da. Enpresek jabetuta egon beharko lukete horretaz, zeren eta abiapuntuko baldintzak ez baitira berdinak pertsona horientzat.
- Baliteke enpresak prestatu ez egotea denbora errealean erreakzionatzeko, balioa aldatzen ari direlako, eta aldaketa horietara egokitu beharra dago nahitaez: laneko elkarrizketaren aurrean dagoen eginkizuna dagoeneko aldatu da. Hautagai batek eskaintzen duena entzutetik –eta baloratzetik– proiektu erakargarri bat eskaintzera igaro da, lanpostu egonkorra izateko eta lanbide-karrera garatzeko ikuspegiarekin.
- Ikusten denez, zenbait lanpostu, ordainsari onak izan arren, ez dira betetzen, zeren eta ez baitira erakargarriak gazteentzat. Laneko erreferentziak eta gaitasunak gero eta “idealizatuagoak” daude (Google, Amazon,..), eta eragina izaten hasi dira, marka bat eskaintzen dutelako, lanpostu erakargarrien irudi idilikoa, esperientzia berriak atzerrian. Eta horren kontra zaila da lehiatzea¹⁰¹.
- Kanpoko jendearengana jo eta erakarri beharko da gure enpresetan lan egin dezaten. Eta arestian esana denez, gero eta belaunaldiek mugikortasun handia izango dutenez gero, erronka ez da izango bakarrik erakartzea, atxikitze ahaleginak ere egin beharko dira. “*Marka sortu*” beharko da nahitaez, zeren eta gazteak asko mugitzen baitira irudiagatik eta markak bilatzen baitituzte. Horrez gain, ez dakizki teedo ez dituzte ezagutzen hemen dauden enpresak. Ez dituzte ezagutzen eta ez zaizkie helarazten eskuratu ditzaketen aukerak.

⁹⁸ Enpresa guztiek ezin ditzakete soldata berdinak ordaindu: enpresa batzuetan, ildo horretan, “*arrasatu dezakete eta arrasatzen dute*” eta marjina txikia uzten da pertsonentzat.

⁹⁹ Batik bat hedabideetatik, datuak erkatu gabe... aldaketa-idea gisa besterik gabe, joerak... ez dakigu zehazki nondik datozen eta zergatik. Adibidez, anglosaxoien munduan, bizitza osorako lanaren ideiak egiazko kontrastea du, zeren eta, berez, pertsonen mugikortasun maila handia baitute (lanagatik, bizitzagatik,...). Baina beste gizarte batzuetara heda al daiteke?

¹⁰⁰ Nolabaiteko zuhurtziaz hartu behar da esaldi, zeren eta asko “*arazoei aurre egiteko hain prestatuta ez dauden gazteak baitaude*”: arreta eta babes handidegiak izanda hazi diren umeak, bizi-maila nahikoa onarekin eta seguru asko etxetik kanpora mantendu daitezkeenak. Esaldi topikoak dira, baina askotan entzuten dira: “*esfortzua kulturarik gabeko seme-alabak*”, nahi dutena berehala lortu dutenak (“*nahi badut, lortzen dut*”) eta esperientzia txikia edo batere ez dutenak “*aurrezteko, gastatu ahal izateko*”.

¹⁰¹ Adibidez, hilean 800 euroko bekak eskaintzearen gaineko etsenplua ematen da, garraioarekin eta dietekin, eta hala ere estaltzeko zailak izan dira, Gasteiztik Laguardirara lan egiteko prest dagoen jenderik ez delako egon. Hortaz, enpresak langileak “limurtu” eta beste batzuekin lehiatu behar du pertsona horiek erakartzeko, bere proiektura hurbiltzeko, bere produktuan mundu mailako enpresa liderra izanda.

3.2.3. 2. Focus Group – sindikatuak

a) *Lan-merkatuak gazteentzat dituen beharkizunak eta aukerak*

- Gazteek lanpostua eskuratzeko bete behar dituzten eskakizunak prestakuntzen, gaitasunen eta esperientziaren uztarketa da, okupazioaren, sektorearen, enpresaren eta abarren arabera aldatzen diren proportzioetan. Sektorearen arabera, jakintza gehiago eskatuko da gaitasunak baino (edo alderantziz).
- Enpresek trebakuntza jakin bat eskatzen dute (jakintza, ustez), eta horrelakorik ez duena, baztertu egiten da. Hala, bada, gero eta jakintza eta gaitasun gehiago eskatzen dira hizkuntzen aldetik, gaitasun digitalak, eta abar.
- Lanpostu gutxi eta beharkizun asko daude. Moldeatu eta maneiatu daitezkeen gazteak bilatzen dira.
- Gainera, “soft” gaitasunak edo zeharkakoak gehitzen dira (proaktibitatea, arazoak konpontzea, talde-lana, lidergoa, etab.). Orain izugarri azpimarratzen da eremu hori, baina, neurri handi batean, lan eginez eskuratzen dira gaitasun horiek. Hala ere, lanerako aukerarik ez badago, orduan ez dago gazteek lanok egiteko posibilitaterik.
- Bestalde, gaitasunen artean gehiegi azpimarratzen da ekintzaitzarako ahalmena. Badirudi guztia pasatzen dela hortik, baina hori ezinezkoa da; izan ere, gazte guztiak ezin izan daitezke autonomoak edo beren enpresa sortu, ez da errealia (ekintzaileak edo galtzaileak?). Inoren konturako enplegurako aukerak sortu behar dira. Horrez guztiaz gain, irteera ez du zertan izan beti enpresak; hirugarren sektorea eta ekonomia soziala ere badago.
- Eskaintzen diren lanpostuak urriak eta prekarioak dira. Gaztaroa luzatu egiten da eta, gainera, genero-bereizketa dago, emakumeen kalterako.
- Lan-erreformaren ondorio txarrak nabarmentzen dira. Izan ere, kontratatzeko moduak okerrera egin dute, doako irazpenak sartuta, behin-behinekotasuna areagotuta eta soldatak jaitzarazita («milaeuristak» orain «zortziehuneuristak» dira). Gobernuaren eta zenbait enpresariaren abusua izan da.
- Lana eskuratzeko ekosistema aldatu da. Senideen eta ezagunen sareak ez dira nahikoak. Gaztearen eta enpresaren arteko topagunearen falta sumatzen da, gune instituzionalaren falta, bien arteko hurbilketa eta interakzioa ahalbidetzeko. “Enplegu-azokak” ez dira ez egokiak ez eraginkorrak.
- Gutxi badira ere, gazte batzuk ez daude prestatuta, eta enplegurako politika aktiboak ahazteko joera dago horiekin, baina, hala ere, arreta berezia merezi dute, zeren eta horietan baitituzte enplegarritasun arazorik handienak.
- Orain asko hitz egiten da Lanbide Heziketa dualaz, laneratzeko modu berria den aldetik, baina egia esan ez da berria, Euskadin beti egon izan zena da. Baina LHK ez ditu ikasleak behar bezala prestatzen, hirugarren urtea falta da eta. Horixe da arazoa. LH ez dago egunean jarrita, ez zaio lotzen eskatzen ari den horri, ez die erantzuten industria 4.0ren beharrei. Administrazio publikoarekin loturiko zikloak (osasuna, gizarte zerbitzuak, etab.), aldiz, gainezka daude. Zikloen eskaintza berritu beharra dago, orain eskatzen ari dena eta etorkizunean eskatuko dena (ez du zertan izan beti oso teknologikoa), eta irakasleen jakintza berritu. Enpresarekin harreman gehiago dituen LH behar da. Nolanahi ere, heziketa dualak mugak ditu (ETEek behar bezalako trebakuntza teknikoa eman al dezakete?).

- LANBIDEren enplegurako trebakuntzak ere ez du funtzionatzen; orain dela bi hamarkadako ikastaro berak ematen dira oraindik, ez dute irteerarik. Iraungitako eskaintza da, eta berritu beharra dago.

b) Gazteen enplegarritasunaren etorkizuneko joerak

- Enpresa-eredua aldatzen ari da. Familia-enpresa desagertzen ari da, eta erabakitzeko guneak kanpora eramaten ari dira.
- Digitalizazio prozesua ez da industrian bakarrik gertatzen; zerbitzuetan, merkataritzan, etab. Ere bai.
- Bilakaera demografikoa eta zahartze-prozesua dagoeneko ondorioak izaten ari dira enpresetan. Belaunaldien arteko errelebo arazoa dago. Profesionalen falta ari da sumatzen eta arazoak kontratatzeko zenbait arlotan. Araban, zenbait enpresa handitan soldatzaileen, txapa/pinturako langileen, eta abarren eskaintza osoa hartzen da.
- Bestalde, aukerak irekiko dira sektore publikoan, non plantillak oso zahartuta baitaude. Aldi berean, administrazioak ez du aukera baliatzeko lanpostuak amortizatzen.
- Nolanahi ere, zahartze demografikoa bideratzen ari den moduan, osagai ideologiko interesatua dago, gazteak lan-esku merketzat hartzen duena hain zuzen ere. Kapitalaren, FMLren eta gazteenak ez bezalako beste lehentasun batzuk dituzten beste erakunde batzuen mesederako erabiltzen dira (onura versus enplegarritasuna).
- Prestaturiko etorkinak datozkigu, baina enpresa guztiek ez diete harrera onik egiten, jatorriko herrialdearen edota eskualdearen arabera. Kultur aniztasuna onartzeko/kudeatzeko arazoak.
- Orain, lan-merkatu irekian mugitu beharra dago, merkatu ez txikian, Europaren baitan betiere. Behartutako ihesa izan daiteke, baina aukeratua ere bai. Demografia (zahartzea) kontuan hartu beharreko faktorea da, baina ez bakarria. Iraunkortasunak ere (eragin ekologiko negatiborik gabeko lanpostuak) markatuko egingo baikaitu.
- Iraunkortasunean dago etorkizuna (energia, hondakinak, klima-aldaketa, ingurumen-eraginak...); izan ere, mugak ezarriko dizkio enpleguaren hazkunderari.
- Lana batuta eta erretiroa hartzeko adina jaitsita hobetu daiteke enplegarritasuna. Errelebo-kontratuak desagertu dira, eta hori ez da ona gazteen enplegarritasunerako.
- Kritikak 4.0ren inguruneari. “Ekonomia kolaboratiboak” “giza hodei” batean gauzatzen ari da, “erreserbako armada industrial”, non enpresek arazorik ez duten behar dituzten gazteak aurkitzeko, baina gehienek arazoak dituzte kalitatezko lanpostuak aurkitu ahal izateko. On-line plataformak, egia esan, ezkutuko ekonomiaren digitalizazioa dira. On-line lanen enkanteak prezioak murrizten ditu, eta enpresa “tradizionalek” ezin dute iraun.
- Horrek guztiak nahi ez diren lanaldi partzialen gehikuntza eta etengabe lanerako prest egotea bultzatzen ditu: lanaren prekarizazioa. Adierazpen nagusietako bat kobratu gabeko praktikak dira, orokorrak bihurtzen ari direnak. Gauza bera gertatzen da sektore publiko bitartekoan egoeretan

(EHU, Osakidetza...). “Prekarietatea” eta “working poor” direlakoak hedatzen ari dira duintasunez bizi izateko soldatarik jasotzen dutenengana. Hori ez da iraunkorra.

- Gakoa da gauza horiek legez egin daitezkeela (“gau ultra-liberal luzea”) eta inguruko lehiak horretara bultzatzen duela. Egoera arautu beharra dago, sistemak arautu behar du. Gauzak arautuago zeudenean, Europa hobeto zihoan, baina, jakina, testuingurua globala da. Orain merkataritzako legeria hiper arautua dago erabateko lan liberazioaren aurrean.
- Gero eta desberdintasun handiagoa izateko arriskua dago, eta areagotu egingo da arrisku hori esku-hartze publikorik egon ezean. Aplikaturiko politika politiken menpekoak izango dira joerak etorkizunean. Zelan landuko da etekinen banaketaren gaia robotizazioa eta lanpostu urriak dituen ekonomia batean? Aberastasuna banatzeko zein fiskalitate aplikatuko den aztertu beharko da. Roboten gaineko zergak edo etekinen gaineko zergak.

c) Euskal gazteen posizioa eta jokabidea

- Euskal gazteak ez du trebakuntza eta jakintza arazorik; ondoen prestatuak dagoen belaunaldia da historian. Gehiegizko trebakuntza aipatzen denean, egia esan sistemak gazteen trebakuntza aprobetxatzeko duen ezgaitasuna uzten ari da agerian; porrotaren sintoma da.
- Gazteei bota izan zaie errua, eta ez lan egin ez ikasten duten gazteen kasua nabarmenduz. Lan egiteko edo ikasteko borondaterik ez dutela egozten zaie, baina ez da egia.
- Egia esan, amets hutsa da gazteen bizitza-proiektua, zeren eta behin-behinekotasunak eta aldibaterakotasun ikaragarri handiak muturreko ziurgabetasuna baitakarte etorkizunari begira, eta horrek edozein plan egitea galarazten baitu.
- Gazteen gizarte erantzuna ere falta da. Desideologizazioa dago, EAEkoa bezalako gizarte aurreratuen eta aberatsaren emaitza dena, baita eskolako eta familiako hezkuntzaren emaitza ere. Baldintza txarrak normalizat hartzen hasiak dira. Etsipena edota konformismoa dago, baina frustrazioa ere badago.
- Talentuaren ihesa. Zenbait gazte joaten zaizkigu eurek hala aukeratuta, ez behartuta, baina talentua ere botatzen da (behartutako ihesa), aukera hobeak bilatu nahian alde egiten duelako. Hala ere, sarritan jomugako herrialdeetan ere ez dago ziurtasunik. Batez ere unibertsitateko titulua duten gazteak doaz, baina LHko titulua dutenak ere bai.
- Malgutasuna, maila guztietan, gelditzeko iritsi da; etengabeko aldaketan gaude murgilduta. Baina malgutasuna soilik enpresaren mesederako ari da gertatzen, ez langilearen onurarako (kontziliazioa, etab.). Bizitza osorako lana bukatu da. Guztiek izan nahi dute enplegatu publikoak, ordea.
- Malgutasuna eta segurtasuna uztartu beharra dago, ordea: gutxieneko lan bermatua; oinarritzko errenta bermatua; laneratzeko ibilbideak eta enplegua bizitza osoan. Oinarritzko segurtasuna behar da nahi dugun bezain malguak izateko. Formula berritzaileak behar dira, “kontra-sistemikara egokitzeko osagaiak”.

Gauza bat da malgutasuna, eta horrek ez dauka berekin segurtasunik eza.

- Segurtasuna eta ekoizpena, historian, elkarren kontrakoak izan dira, baina orain balioen eta ohituren aldaketaren aurrean dago. Individualismorantz eta egoismorantz goaz.
 - Aldarrikapenak egiteko gaitasuna falta da, guztien arteko eratu, erakunde publikoen laguntzaz.
 - Sindikatuek eta hitzarmenek ospea galdu dute. Banako laneko harremanetarako joera dago.
- Publikoak duen garrantzia balioetsi beharra dago, baita oinarritzko alderdiak arautu ere (malgutasuna eta segurtasuna).

3.2.4. 3. Focus Group – gazteen elkarteak

a) Lan-merkatuak gazteentzat dituen beharkizunak eta aukerak

- Partaideek uste dute hezkuntza/trebakuntza titulua, oro har, eskatzekoa den jakintza teorikoaren jabe izatearen nahiko frogarria dela. Alabaina, titulu horrek ez du bermatzen “curriculumetik kanpoko” beste trebetasun eta gaitasun espezifiko batzuk izatea (ikasteko gogoia, ekimenerako eta ekintzaitzarako ekimena –zentzu zabalean ulertuta, enpresa ikuspegi hutsetik harago-, arazoak konpontzea, hizkuntzak, etab.), eta enpresek gero eta sentsibilitate handiagoa erakusten dute horiekin.
- Esaten dutenez, LHko ikastetxeek nahiz unibertsitateek ezagupen orokorrak eta teorikoak emateko tokiak izaten jarraitzen dute, baina enpresek eskatzen duten errealitatetik “pixka bat aldentuta” daude. Esate baterako, ebaluazio modu nagusiak salatzen dira (bereziki unibertsitatean), gaitegi osoa duten azterketa orokorra gainditzera bideratzen direlako batez ere, baina hori oso urruti dago enpresetan lan egiteko ohiko modutik.
- Hori esanda, partaideek uste dute unibertsitatean eta lanbide heziketan ikasteko eta irakasteko moduak ere nabarmen aldatzen ari direla iraganeko ohiko jardunarekiko, eta arreta handiagoa jartzen da, ez bakarrik ezagupen hutsak eskuratzeko moduan, baizik eta hainbat gaitasunez jabetzean ere (gizarte trebetasunak eta gaitasunak, talde-lana, lidergoa, ekintzaitza, hizkuntzak, praktika-aldiak enpresetan, etab.).
- Oro har uste da praktika kurrikularrek funtsezko eginkizuna betetzen dutela pertsonak prestatzeko ibilbidean, eta lanpostua eskuratzeko aukeratzat jotzen da (argiago ageri da lanbide heziketan). Alabaina, hainbat kritika aipatzen dira, praktika horien “eraginkortasuna” mugatzen dutenak:
 - Zenbait kasutan, eginiko praktikek oso erlazio txikia dute ikasitakoarekin eta, beraz, praktika horien trebakuntzako osagaia mugatu egiten da, hain zuzen ere ikasketak akademikoekin loturirik ezagatik. Ikastetxeek praktika horiek “zaintzeko” lanetan parte hartzearen garrantzia aipatzen da, eraginkorrak izan daitezen eta ondo lerrotuta egon daitezen ikastetxeak emandako trebakuntzako curriculumarekin.
 - Oro har, praktikak garatuta ageri dira LHko ikasketetan (curriculumean hobeto txertatuak) unibertsitateko ikasketetako praktiken aldean (ez daude hain garatuta eta zehaztuta orain artean).
 - Aipatuenez, agerikoa da ez dagoela pertsonala enpresetan bertan (“enpresako tutoreak”), gaitasunetan behar bezala trebatua, ez teknikoetan bakarrik, gaitasun pedagogikoetan ere bai, eta denbora eta baliabideak falta dira, gazteak “trebatzeko” modua izateko.

- Enpresek praktika aldian eginiko lanaren kontraprestazio ekonomikoren bat egiteko edo izandako gastuak ordaintzeko (bidaiak, eta abar) nahitaezotasunari buruzko eztabaida izan dute taldeko partaideek. Kontrako iritziak daude gai honetan (batzuen ustez, enpresek ordaindu egin beharko lituzkete praktika kurrikular horiek, beste batzuek, aldiz, ulertzen dute enpresek ez ordaintzea praktiketako ikasleak hartzeagatik).
- Praktika kurrikularrak arrakastatsuak izan daitezzen, “beharrezko” baldintzatzen jotzen da enpresa parte-hartzaileek igurikapen/behar konkretua izatea (balizko hautagaiak identifikatzea, etorkizuneko pertsonala trebatzea, etab.). Oro har, baldin eta enpresek modu erreaktiboan hartzen badute parte praktiketan (praktika “inposatuak”, eskatu gabekoak, etab.), praktikak baliagarriak ez izateko posibilitatea handia dago.
- Eginiko lehen praktika kurrikularren ondoriozko “arriskuak” aipatzen dituzte zenbaitek, zeren eta partaideak sektore edota lan jakin batzuetarako soilik bideratzeko posibilitatea baitago bizitza osorako, eta mugitzeko posibilitate txikiak izango dituzte. Ikuspegi hori kurrikulatik kanpoko praktiketan eta beketan aplikatu daiteke.
- Ikusi denez, EAEko gazteen lan-merkatuaren segmentazio garrantzitsua dago. Izan ere, lan-merkatuak modu desberdinean jokatzen du gazte bakoitzaren berezitasunen arabera. Aipaturiko berezitasun nagusi horietako zenbait adina, generoa, trebakuntza mota, familia edo kokapen geografikoa dira. Zehazkiago, eta focus groupean, honako hauek zehaztu dira:
 - Genero ikuspegitik, lan-merkatuan sartzeko baldintza izaten jarraitzen du, halako moldez non mutilek erraztasun handiagoak baitituzte lanpostua eskuratzeko. Ildo horretan, zenbait arrazoi aipatzen dira hala nola haurdunaldiak, baina kasu prosaikoagoak zenbait lanpostuetan eta espezialitateetan (adibidez, enpresetan emakumeentzako aldagaririk ez izatea zenbait industri sektoretan). Horrez gain, generoaren arabera aukeraturiko ikasketa motan nolabaiteko segmentazioak jarraitzen duela ikusten da (adibidez, industriako espezialitateak mutilen artean nagusi direla aipatzen da, eta gizarte-osasuneko espezialitateetan, berriz, neskek).
 - Trebakuntza motari dagokionez, taldeetako partaideek adierazi dute ezen, zenbait ikasketak motatan (bereziki ingeniari-tza informatikoa aipatzen da kasu honetan), gazteek lan-baldintza eta enplegu-baldintza oso onak dituztela, eta gainera, enpresa aldatzeko aukera zabalak daude. Alabaina, errealitate pribilegiatu hori ez da ikasketak mota askotan (esaterako, gizarte-osasuneko jarduerekin loturiko lanbide heziketak).
 - Aurrekoarekin lotuta, hainbat partaideek diote ixten ari dela, pixkanaka, Lhko ikasketen (gehienbat goi mailakoa) eta unibertsitateko ikasketen arteko egungo aldea, eta oso urruti gaude lehenago zegoen segmentaziotik. Izan ere, hainbat partaideek proposatu dute Lhko eta unibertsitateko ikasketak elkarren osagarri izan daitezela eta, beharrezkoa bada, bi profileko profesionalak egon daitezela. Hala ere, gazteen ikuspegi hori ez dator bat oraindik gizartearen nolabaiteko ikuspegiarekin (gurasoak, eskolak, etab.), azken horiek unibertsitateko hezkuntza lehenesten jarraitzen dutelako lanbidekoaren aurretik.
 - Familiaren egoerak (gurasoen ikasketak maila, maila sozioekonomikoa, etab.) argi eta garbi baldintzatzen ditu gazteek aukeratzen dituzten ikasketak eta lanak. Adibidez, laneratzea berehala sartzeko edo atzeratzea, edo gazteak trebakuntzako ibilbide jakin batzuetara zuzentzea (LH/Unibertsitatea). Ildo horretan, laguntza publikoen sistema izatearen garrantzia azpimarratzen da, ikasten jarrai dezaten, ikasteko gai izan arren, familiaren diru-baliabiderik ezagatik ikasterik ez duten gazteek.

- Gazteen jatorriko eremu geografikoak, egia esan, ikasteko eta prestatzeko erabakiak baldintzatzen ditu errealitatean. Hala, eta etsenplu gisa, oso industrialak diren eskualdeetan, pertsona askok Lhko industria espezialitateak aukeratzen ditu. Hiriguneetan eta zerbitzuen guneetan, aldiz, nagusi dira unibertsitateko ikasketak, lurraldeetako hiriburuetan, esaterako.
- Azkenik, enpresen arteko nolabaiteko diskriminazioa omen dago “arautik” kanpoko gazteek lana eskuratzea errazterakoan (kanpoko itxuraren ziozko diskriminazioa aipatzen da hala nola rastak, piercingak, etab.).
- Hori guztia esanda, focus groupetako hainbat partaidek diote ezen, arestian esandakoak garrantzitsuak izanik ere, norberaren ekimena eta bizitza-proiektua daudela gazte bakoitzak hartutako banako erabakien atzean.

b) Gazteen enplegarritasunaren etorkizuneko joerak

- Biztanleria zahartzea eta horren ondorioz lanerako aukera handiak izatea ez da bereziki determinantetzat hartzen partaideen artean. Edozelan ere, gazteen eskari handia dagoela aipatzen da, bereziki industriako gaitan.
- Hala eta guztiz ere, nolabaiteko kezka agertu da Industria 4.0 kontzeptua sartzearen ondorioez, bereziki prekaritatea handitzearen inguruan eta ekoizpeneko jarduerak gero eta gehiago rotobizatzearen ondorioz lana galtzeko beldurraren inguruan. Alabaina, gero eta robotizazio handiagoa izateak lanpostu berriak sortuko dituela aipatzen da, adibidez, roboten diseinuarekin, ekoizpenarekin eta mantentzearekin loturiko jarduera guztietan.
- Focus groupeko partaide gehienek aburuz, kasu askotan enpresek eurek ez dakite oso ondo zer nahi duten eta zer behar duten giza baliabideen inguruan, eta hala islatzen da zuzenean gazteak kontratatuzko hartzen dituzten erabakietan. Aipatzen dutenez, zenbait enpresa, berriki, metodologia berriak sartzen ari dira lanean gazteekin hala nola karrera planak, belaunaldien arteko aldaketa planak, etab. Gainera, enpresa askotan, partaideek diotenez, gazteak kontratatu nahi dira beren ekoizpeneko lanpostuak betetzeko (“lantegiko enplegatuek”), beste igurikapen edo behar gehiagorik gabe (esate baterako, LH ertaineko graduatuak kontratatuz).
- Diotenez, ikasleek ikuspegi, jakintza eta egiteko modu berriak ekar ditzakete enpresen barruan, baina enpresak askotan ez dio harrera onik egiten ikuspegi hori, zeren eta beldur baitira berrikuntzak sartzeko (“erosotasun-eremutik irtetea”). Partaideren batek aipatu du egokia izango litzatekeela pertsona helduak gazteekin elkartzea lan-taldeetan proiektu eta objektibo konkretuetan, sinergia handiagoak eta emaitza positiboak lortzeko guztientzat.
- Etengabeko trebakuntzaren garrantzia aipatzen da, baina trebakuntza horrek gutxieneko baldintzetan izan behar du (laneko ordutegia, lan-baldintzen hobekuntzarekin loturiko trebakuntza, etab.).
- Eskolako sistemak hezkuntza eta laneko orientaziorako jarduerak oso gutxi garatzen direla nabarmentzen da, hain zuzen ere ikasleek funtsezko erabakiak har ditzaten beren ikasketez eta praktikez (kurrikularak eta kurrikulutik kanpokoak), lanbide/okupazio jakin baten balizko aukeraketari begira.

c) Euskal gazteen posizioa eta jokabidea

- Talentuaren balizko ihesari dagokionez, hainbat partaidek azpimarratzen dute euskal gazteak nolabait aurretik prest daudela atzerrira lan egitera joateko Euskal Autonomia Erkidegoan lanerako

aukera onak aurkitzeko modurik izan ezean. Hala eta guztiz ere, aurretiazko jarrera hori handiagoa da unibertsitateko tituludunen artean LHko tituludunen artean baino. Ondoren gazte horiek EAera berriz ekartzea zaila dela aipatzen dute, bereziki inguruko baldintzek itzulera hori edo familiaren etxetik emantzipatzea zailtzen dutelako (adibidez, etxebizitzaren kostu handiak aipatzen dira, jabetzan izan zein errentan izan).

- Ziurgabetasuna-segurtasuna binomioari dagokionez, oro har partaideek nabarmentzen dute arriskuak hartzea gaztaroko ezaugarria izan daitekeela, baina arriskuak beren gain hartze hori lotuta dago bizitzako nolabaiteko segurtasuna eta egonkortasuna lortzearekin, hain zuzen epe ertainera bizi-proiektu egonkorrari aurre egitea ahalbidetzeko.
- Ildo horretan, baieztatu egiten dute lana oso garrantzitsua dela lan-baldintza eta bizi-baldintza “onargarriak” eskuratu ahal izateko, bai soldatei, gizarte babesari, lan-baldintzei edo laneko giroari dagokienez, bai bereziki laneko denborari dagokionez (beti lanerako prest egoteko joeraren gaineko kritika, 10 orduko lanaldiak, etab.). Hala, gazte partaideek asko balioesten dute lana beren beste jarduera pertsonalekin edo familiarrekin bateratzea ahalbidetuko dien lana izatea (“bizitzeko lan egitea” “lan egiteko bizitzea” baino gehiago), baldintza ekonomiko onargarriak izateaz gain.
- Nolabait epe laburrerako joera antzematen da gazteek beren ikasketen edo lanaren gainean hartu beharreko erabakietan. Hala, gazteak, oro har, iristen zaizkien laneko edo trebakuntzako aukerak (praktikak, bekak, etab.) gehienetan lotuz joaten dira, epe ertainean edo epe luzean zer lortu nahi duten eta nora iritsi nahi duten argi izan gabe. Horrekin lotuta, nolabaiteko “titulitisa” eta “gehiegizko trebakuntza” izateko joera ikusten da euskal gazteen artean (gehienbat egoera ekonomiko eta familiarra ona dutenen artean), eta horren ondorioz, titulu berriak lortu nahi dituzte (“masterrak”, hizkuntzak), teorikoki lan-merkatuan sartzeko egoera hobea izango dutelakoan. Horiek egoera guztiak azaltzen dira, neurri batean, gazteek lan-merkatuan sartzeko zaila izateari buruz duten irudipen orokorragatik. Hortaz, “ez dago aukerarik galdu behar”.
- Horren guztiaren osagarri, oro har zailtasun handia ikusten da gazteak lan-merkatuan baldintza «normal»etan sartu ahal izateko. Nolabaiteko desilusioa antzematen da zenbait partaideregan. Kasu askotan, lan-baldintza prekarioak onartzen dira (aldi baterako kontratu laburrak, ordainsari txikiak, etab.) lan-merkatuan sartzeko modua diren aldetik, kosta ahala kosta. Aipatzen denez, gazte askok trebakuntzako hainbat kontratu egiten dituzte ondoz ondo harik eta azkenean (hala bada eta hainbat urte igarotakoan) lan “normal” bat eskuratzeko gai izaten diren arte, eurek espero dutenaren araberako lana. Jardun hori nahikoa zabaldua dago partaideen artean, baina eurek onartezintzat jotzen dute, eta jardun horiekin lotutako lan-baldintzek eta enplegu-baldintzak hobeto “arautu” beharra aipatzen da.
- Azkenik, partaideren batek dio azken urteetan gehiegi bideratu dela hezkuntza soilik ikuspegi utilitaristaren arabera, lanpostua lortzearekin lotuta (bai inoren konturako lana, bai autoenpleguaren bidezkoa). Hala eta guztiz ere, ez da ahaztu behar hezkuntzak “pertsonak” trebatzeko balio behar duela zentzu zabalean.

3.2.5. Focus Groupen ondorioak

a) Lan-merkatuak gazteentzat dituen beharkizunak eta aukerak

- 1. FG eta 2. FG argi eta garbi bat datoz esatean egungo euskal gazteen trebakuntza maila handia dela, gutxienez jakintza teoriko eta akademikoaren aldetik. Hala ere, zeharkako gaitasunak (proaktibitatea eta ekintzaitza, lan-taldea, lidergoa, ahalmen analitikoa eta arazoak konpontzeko ahalmena, etab.) ez omen daude hain garatuta. Onartzen denez, trebakuntzaren zati garrantzitsu bat

enpresan osatu beharra dago, eta beti egongo da “ofizioa ikasteko eta ezagutzeko” osagai espezifikoko bat, soilik eguneroko jardunean eskura daitekeena.

- Horregatik, oro har hiru FGek balorazio positiboa egiten dute egungo heziketa dualaren garapenaz, baina ñabardura ezberdinekin. Unibertsitatea oso motela doala uste dute arlo horretan, eta oraindik lehen urratsak egiten ari dira. Lanbide Heziketan, errealitate bihurtzen hasita dago heziketa duala, baina ez omen dago betetzen espero zen guztia, zeren eta oraindik oso gutxi ezarrita baitago, oso ekimen interesgarriak badiren arren.
- 3. FGk hainbat kritika aipatu ditu, enpresetako praktika kurrikularren eraginkortasuna mugatzen dutenak: sarritan ez dago erlaziorik ikasitakoarekin; laguntzarako beren beregiko pertsonalik eza (ondo prestaturiko tutoreak); kontraprestazio ekonomikoren bat nahitaezkoa izatea, etab.
- Bestalde, sindikatuek izendaturiko pertsonen ikuspegitik aipatzen denez, gainera, LH ez dago eguneratuta eta ez zaio lotzen eskatzen ari denari, ezta industria 4.0k etorkizunerako planteatzen dituen beharrei ere. Horregatik, zikloen eskaintza eta irakasleen jakintza berritu beharko lirakeke. Enpresarekin harreman gehiago dituen LH behar da. Enpresariak bat datoz behar horrekin, eta une honetan aipatzen dute industriako espezialitateetan ez dagoela nahikoa ikasle behar denerako.
- Hiru FGak nolabait bat datoz esatean ere hezkuntzako eta laneko orientazioa hobetu beharra dagoela, halako moldez non ikasketei buruzko erabakiek kontuan hartuko baitute titulazioen enplegarritasuna (enpresen eskaria). Lanbide orientazioa hainbat mailatan huts egiten ari omen da; familietan, normalean nahiago izaten da unibertsitatea, lanbide heziketek eskari handiagoa izan badezakete ere. Ikastetxeetan, berriz, ahulak dira lanbide orientazioko egiturak, eta enplegatzaileak eta gizarte eragileak eginkizun garrantzitsua bete beharko lukete gai horretan. Gazteen eta enpresen arteko topagune baten falta sumatzen da, bien arteko interakzioa ahalbidetzeko gune instituzionala (“enplegu azokak” ez dira eraginkorrak).
- 1. FGk aipatzen duenez, gizarteak oro har eta gazteek bereziki ez dute enpresa mundua ezagutzen, ez omen daude jabetuta enpresan hasieran duten eginkizunaz eta lan-munduan umiltasunez sartzeari planteatu behar izateaz: trebakuntza ona izan arren, ofizioa pixkanaka ikasi beharra dago. Ikuspuntu horren aurrean, 2. FGk eta 3. FGk nabarmentzen dute lanpostu gutxi eta kalitate txarrekoa dagoela (hori areagotu egin da lan-erreformarekin) eta enpresek eskakizun asko dituztela, gazte “maneiagarriak” bilatzen dituztela. Halaber, gaztaroa luzatu egiten da, eta nolabaiteko sexu bereizketa dago emakumearen kalterako.
- Azkenik, 3. FGk lan-merkatuaren segmentazioa azpimarratzen du: ezberdin jokatzen da gazte bakoitzaren berezitasunen arabera (adina, generoa, trebakuntza mota, familia edo kokapena). Izan ere, gazteen sektore bat ez dago prestatuta eta enplegurako politika aktiboek horiek ahazteko joera dute, baina, hala ere, arreta berezia merezi dute, enplegarritasun arazo handienak baitituzte.

b) Gazteen enplegarritasunaren etorkizuneko joerak

- FG guztiak bat datoz, neurri handi batean, EAEko gazteen etorkizuna markatuko duten bi faktore moten inguruan: Ekonomia 4.0 eta biztanleria zahartzea. 4. industri iraultzak, digitalizazioak, robotikak, eta abarrek izango dituzten ondorioei dagokienez, 1. FGk uste du enplegu mailan izango duen eragina erlatibizatu behar dela: funtzioak eta lanpostuak desagertuko dira, jakina, bat beste berri batzuk sortuko dira.
- Alabaina, sindikatuek eta gazteek izendaturiko pertsonen ikuspuntutik, beldur dira agertoki berriaren aurrean, bereziki “kolaborazio-ekonomia” izenekoa dela-eta. Horren ondorioz, enpresek ez omen

dute arazorik behar dituzten gazteak izateko, baina gazteek badituzte zailtasunak kalitatezko lanpostuak aurkitzeko (etengabe lanerako prest egotea, prekarietatea, lanaldi partzialak, ordainsari txikiak, etab...). Haien arabera, robotizazioak gero eta desberdintasun handiagoa izateko arriskua dakar, eta areagotu egingo da esku-hartze publikorik izan ezean (fiskalitatea eta laneko legeria).

- Zahartze-prozesuari dagokionez, 1. FGk dio epe ertainera pertsonen gabeziaren gaineko arazoa izango dela, larria, eta gainera, lehia globala izango da, eskaintza txikia eta eskari handia dagoelako. 3. FGk ez du bereziki determinantetzat jotzen joera hori, baina 1. FG jabetuta dago belaunaldien errelebo arazo horrekin; zenbait arlotan profesionalak behar izaten hasi direla eta kontratatzeko zailtasunak daudela zenbait arlotan. Alde positiboan aipatzen dute ordezen-lanpostuetarako aukerak irekitzen direla gazteentzat, eta enpleguaren banaketa azpimarratzen dute, baita erretirorako adina murriztea eta errelebo-kontratuak ere.
- Enpresek gehiago pentsatzen dute “alderantzizko egokitzapenean” egoera honetan: enpresek erakargarri egin behar dituzte lanpostuak, betiere produktiboak izan behar dutela ahaztu gabe, erlazioa onuragarria izan dadin alde biez (win/win, enpresak/pertsonak). Nazioarte mailan talentua erakartzeko apustua egin beharra dago berariazko politiken bidez.

c) Euskal gazteen posizioa eta jokabidea

- 1. FGk uste du gazteen artean epe laburrerako ikuspegia nagusitzen dela eta enpresa-proiektuan inplikatzeko ez direla. Gehiago arduratzen dira soldata ona eta lan-baldintza onak berehala izateaz, ikasteaz eta lanbide-karrera garatzeaz baino. Dagoeneko bizitza osorako lanik ez dagoen ideia zabaldu da, eta horrek arazoa dakar, baina enpresek ez dakite zelan erantzun.
- GF2k uste du gazteei eurei egotzi zaiela gazteen langabeziaren errua, eta ez ikasi eta ez lan egiten ez duten gazteen kasua nabarmentzen dute, lan egiteko edo ikasteko borondaterik ez dutelakoan, baina hori ez da egia. Egia esan, gazteen bizi-proiektua ezin garatu daiteke, zeren eta prekarietateak dakarren muturreko ziurgabetasunak galarazi egiten baitu edozein plan. Alabaina, gazteen balio aldaketak ere aipatzen dituzte, individualismoa eta egoismoa dakartzan desideologiazioa.
- 3. FGk lanean nolabaiteko segurtasuna eta egonkortasuna behar direla azpimarratzen dute, epe ertainerako bizi-proiektu egonkorrari aurre egin ahal izateko, lana beharkizuna baita bizi-baldintza “onargarriak” izateko. Hartara, “bizitzeko lan egitea” eta ez “lan egiteko bizitzea” ideia nabarmentzen dute. Alabaina, partaideek aitortu egiten dute nolabait epe laburrerako ikuspegia nagusitzen dela gazteen trebakuntzaren eta lanaren inguruko erabakietan, eta ideia horrekin bat datoz enpresak.
- Bat datoz esatean gazteen nolabaiteko “titulitisa” eta gehiegizko trebakuntzarako joera dagoela esatean. Ildo horretan, 1. FGk zalantzan jartzen du unibertsitateko gradua eskuratuta berehala masterrak egin behar izatea, eta lan egitearen eta lanaren eta enpresen errealitatea ezagutzearen garrantzia balioesten dute: zein ikasketa mota komeni den egitea ondoren erabaki ahal izateko.
- 3. FGk dio zailtasun handia dagoela lan-merkatuan baldintza «normal»etan sartzeko. Nolabaiteko desilusioa antzematen da. Kasu askotan, lan-baldintza prekarioak onartzen dira (aldi baterako kontratu laburrak, ordainsari txikiak, etab.), lan-munduan sartzeko modua den aldetik, kosta ahala kosta. Aipatzen dutenez, gazte askok hainbat trebakuntza-kontratu egiten dituzten ondoz ondo harik eta azkenean lanpostu “normal” bat eskuratzeko gai diren arte, eurek espero duten moduko lana. Joera hori oro har aipatzen dute taldeko partaideek, baina onartezintzat jotzen dute, eta lan-

baldintzak hobeto "arautu" beharra dagoela diote, baita jardun horiekin loturiko enplegu-baldintzak ere.

- Talentuaren ihesa dela-eta, 2. FGk uste du kasu askotan «talentua bota» egiten dela, hemen ez dauden aukeran bilatu nahian. 3. FG ere bat dator gogoeta horrekin, eta haien arabera, kanpora irteteko joera handiagoa da unibertsitateko tituludunen artean LHko tituludunen artean baino. Ondoren gazte horiek EAera berriz ekartzeko zailtasuna aipatu dute. 1. FGren arabera, ondo prestaturiko gazteak dagoeneko nazioarte mailako lan-merkatuan mugitzen dira eta talentuen ihesak jarraituko du. Irteten diren pertsonen trazabilitatea erraztuko duten baliabideak falta dira, etorkizunean itzul daitezzen saiatzeko. Horrez gain, kanpoko jendearengana jo beharko da eta erakarri gure enpresetan lan egin dezaten.

4.KAPITULUA: EAE-REN ETA EUROPAKO ERREFERENTZIAKO HIRU ESKUALDEREN ARTEKO AZTERKETA KONPARATUA: BAVARIA (ALEMANIA), FLANDRIA (BELGIKA) ETA ESKOZIA (ERRESUMA BATUA)

4.1. HITZAURREA

Kapitulu honetan, EAEk gazteen enplegarritasunaren eta gazteak lan-merkatuan sartzearen arloan duen errealitatearen eta aukeraturiko Europako erreferentziako hiru eskualdeen arteko errealitatearen arteko azterketa konparatua egitea proposatzen da, hots: Bavaria (Alemania), Flandria (Belgika) eta Eskozia (Erresuma Batua). Hiru eskualde horietan, EAEkoak bezalako maila handiak daude ongizate ekonomikoan eta autonomia politikoan (Flandria eta Bavaria estatu federalak dira eta Eskoziak bere gobernu erregionala du). Horri esker, beren eskumenak dituzte lanaren sustapenaren eta gazteen laneratzearen arloan.

Kapitulu hau sei atal nagusitan dago egituratuta, hitzaurre honetaz gain. Hala, bada, 4.2. atalak Europar Batasunak gazteen enplegarritasunaren alde duen politikari buruzko hurbilketa laburra ematen du, eta gainera, Europar Batzordeak arlo horretan garaturiko ekintza nagusiak eta funtsezko programak labur-labur azalduko dira. Bestalde, 4.3. atalean gure azterlanaren xedeko Europako hiru eskualdeei buruzko hurbilketa laburra emango da, baita gazteek eskualde horietan duten laneko errealitateari buruzkoa ere, betiere EAEn egoerarekin alderatuta. Horretarako, estatistika-adierazle garrantzitsuen sorta bat aurkeztuko da zenbait arlotan hala nola biztanlerian, hezkuntzan, lan-merkatuan edo egungo enpleguaren kalitatean. Konparaziozko adierazle homogeenak lortzeko, atal honetan erabilitako informazioa Europako iturrietatik dator, gehienbat Eurostatetik (Estatistika Erakundea, Europako Batzordea).

4.4. atalak, berriz, gazteen enpleguaren arloan jardunean diren erakunde nagusiak nahiz eskualde mailan arlo honetan garaturiko ildo estrategikoak aurkeztuko dira, betiere Europako erreferentziako hiru eskualde bakoitzarekiko. Ondoren, 4.5. atalean hiru eskualdeetako gazteen enplegarritasuna eta laneratzea sustatzeko egungo laguntza-programa zehatzak aipatuko dira, hain zuzen ere Europako beste eremu geografiko batzuetan antzemandako jardun onen etsenpluen atala osatzeko.

Azkenik, 4.6. atala bi sekzio handitan dago egituratuta. Alde batetik, lehen sekzioak EAEn gazteen enplegarritasuna sustatzeko garaturiko politikari buruzko hurbilketa laburra aurkeztuko du. Bestetik, bigarren sekzioaren arreta gunea Europako erreferentziako eskualdeetako bereizgarriak identifikatzea izango da, EAEn ikuspegitik interesgarriak izan daitezkeenak, bai laneko errealitateari dagokionez, bai gazteen enplegarritasuna bultzatzeko ekimenei dagokienez.

4.2. GAZTEEN ENPLEGAGARRITASUNRAEN ALDEKO EUROPAKO MARKOA

4.2.1. Europar Batasunak gazteen enplegagarritasunaren alde duen politika

Europar Batasunak enpleguaren alde duen politikaren egungo oinarri juridikoa Europar Batasunaren Ituneko 3.3. artikuluan (EBI) ¹⁰² eta Europar Batasunaren Funtzionamenduaren Itunaren (EBFI) ¹⁰³ hainbat artikulutan dago (8-10, 145-150, 156-159 eta 162-164). Zehazkiago, EBk beren beregi dio Batasunak erabateko enpleguaren eta gizarte aurrerapenaren alde egingo duela, beste helburu batzuen artean. Bestalde, EBFIren artikuluetan, Batasunak eta estatu kideek enplegurako estrategia koordinatua garatzeko elkarrekin egiten dituzten ahaleginak aztertzen dira, politika sozialaren ingurukoa, zeren eta politika hori baita enplegua sustatzeko eta bizi-baldintzak eta lan-baldintzak hobetzeko bidea, Europako Gizarte Funtsez gain. Batasunak gazteen arloan duen jardueraren oinarriak, aldiz, EBFIren 165. eta 166. artikuluetan bildu dira.

Zehazkiago, EBFIk, bere helburuen artean, enplegu maila altua sustatzea du, estrategia koordinatuaren bidez, bereziki lan-esku trebatua, prestatua eta moldagarria indartzeko, baita aldaketa ekonomikoari erantzuna emateko gaitasuna duten lan-merkatuak ere. Ildo horretan, "Hazkunderako eta enplegurako Europako 2020 Estrategia" ¹⁰⁴, 2010ean abiarazita, Europako Batasunak eta beste estatu kideek enplegu, produktibitate eta gizarte kohesio maila altuak sortzera dago bideratuta. Zehazkiago, Batasunak enpleguaren, berrikuntzaren, gizarateratzearen eta klima/energiaren arloko bost helburu handizale ezarri ditu 2020rako ¹⁰⁵. Europa 2020 Estrategiaren bost helburu horien artean, hona hemen garrantzitsuenak gazteriaren eta enpleguaren arloan:

- Lan-merkatua: 20 eta 64 urte bitarteko adina duten pertsonen okupazio-indizea %75era igotzea 2020rako (ez dago gazteen taldeari buruzko berariazko aipamenik);
- Hezkuntza eta trebakuntza sistemen kalitatea eta emaitzak hobetzea: eskola-uzte goiztiarraren tasak %10era murriztea eta gutxienez %40raino igotzea goi mailako irakaskuntza zikloa edo baliokidea bukatu duten 30-34 urtekoen proportzioa.

¹⁰² Europar Batasunaren Itunaren eta Europar Batasunaren Funtzionamenduaren Itunaren bertsio bateratuak (Lisboan 2007ko abenduaren 13an sinatua. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A12012M%2FTXT>)

¹⁰³ Opt. cit.

¹⁰⁴ Europa 2020 Estrategia ("Europe 2020 Strategy") <https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester/framework/europe-2020-strategy>

¹⁰⁵ Arlo horietako bakoitzean, estatu kide bakoitzak bere helburuak ezartzen ditu, halako moldez non Batasuneko herrialde bakoitzak helburuaren bidean duen aurrerapen maila ebaluatzeko modua baitu. Estrategiaren oinarria Batasunak nahiz estatu kideek garaturiko neurri zehatzak dira.

4.1. taula: Europa 2020aren adierazle garrantzitsuak, EAEen estatu kideekin eta 28ko EBko b.b. arekin alderatuta

	Guztizko okupazio-tasa (20 – 64 urte) (2015)			18-24 urtekoen guztizko biztanleriaren eskola uzte goiztiarraren tasa* (2014)			Ikasketa tertziarioak dituzten biztanleen tasa (30-34 urtekoak) (2014)		
	Guztira	Gizonak	Emaku meak	Guztira	Gizonak	Emaku meak	Guztira	Gizonak	Emaku meak
28ko EB	70,1	75,9	64,3	11,1	12,7	9,5	37,9	33,6	42,3
Alemania	78,0	82,3	73,6	9,5	10,0	8,9	31,4	32,0	30,8
Austria	74,3	78,4	70,2	7,0	7,6	6,5	40,0	38,3	41,6
Belgika	67,2	71,3	63,0	9,8	11,8	7,7	43,8	37,4	50,2
Bulgaria	67,1	70,4	63,8	12,9	12,8	12,9	30,9	23,4	39,0
Zipre	67,9	72,3	64,0	6,8	11,2	2,9	52,5	46,0	58,2
Kroazia	60,5	65,2	55,8	2,7	3,1	2,3	32,2	25,6	39,0
Danimarka	76,5	80,2	72,6	7,7	9,3	6,0	44,1	38,4	50,0
Eslovakia	67,7	75,0	60,3	6,7	6,9	6,6	26,9	22,5	31,5
Eslovenia	69,1	73,3	64,7	4,4	6,0	2,7	41,0	30,0	53,7
Espainia	62,0	67,6	56,4	21,9	25,6	18,1	42,3	36,8	47,8
Estonia	76,5	80,5	72,6	11,4	15,3	7,5	46,6	35,6	58,2
Finlandia	72,9	73,9	71,8	9,5	11,9	7,2	45,3	38,2	52,6
Frantzia	69,5	73,2	66,0	8,5	9,5	7,4	44,1	39,6	48,4
Grezia	54,9	64,0	46,0	9,0	11,5	6,6	37,2	32,9	41,6
Hungaria	68,9	75,8	62,1	11,4	12,5	10,3	34,1	28,0	40,3
Irlanda	68,7	75,1	62,6	6,9	8,0	5,7	52,2	45,1	58,6
Italia	60,5	70,6	50,6	15,0	17,7	12,2	23,9	18,8	29,1
Letonia	72,5	74,6	70,5	8,5	11,7	5,1	39,9	27,8	52,3
Lituania	73,3	74,6	72,2	5,9	7,0	4,6	53,3	44,0	62,7
Luxenburgo	70,9	76,7	65,0	6,1	8,3	3,7	52,7	49,8	55,4
Malta	67,8	81,4	53,6	20,4	22,3	18,3	26,6	22,9	30,5
Herbehereak	76,4	81,9	70,8	8,6	10,3	6,8	44,6	41,3	47,9
Polonia	67,8	74,7	60,9	5,4	7,3	3,3	42,1	34,2	50,2
Portugal	69,1	72,6	65,9	17,4	20,7	14,1	31,3	23,2	38,9
Erresuma Batua	76,8	82,5	71,3	11,8	12,8	10,7	47,7	44,2	51,1
Txekiar Errepublika	74,8	83,0	66,4	5,5	5,8	5,2	28,2	24,2	32,5
Errumania	66,0	74,7	57,2	18,1	19,5	16,7	25,0	22,9	27,2
Suedia	80,5	82,5	78,3	6,7	7,3	6,0	49,9	42,4	57,9
EAE	67,7	71,4	63,9	7,2	7,7	6,6	48,9	40,7	58,0
2020 EB Helburua	75,0	---	---	<10	---	---	>= 40	---	---

Iturria: Eustat, Europa 2020 adierazleak

Europa 2020 Estrategiaren itzalpean, Europar Batasunak “Europar Batasunaren Estrategia Gazteentzat 2010-2018”¹⁰⁶ garatu du, Kontseiluaren 2009ko azaroaren 27ko Ebazpenaren¹⁰⁷ bidez onetsia. Estatu kideek adosturiko estrategia horrek Europako lankidetzaren markoa ezarri du gazteen arloan, betiere estatu kideek eremu horretan duten erantzukizun orokorrari kalterik egin gabe. Bi helburu orokor ditu estrategiak:

- Gazteentzako berdintasun handiagoa duten aukerak sortzea hezkuntzaren eta lan-merkatuaren esparruetan.
- Gazteak gizartean parte hartzera animatzea.

Estrategiak ekimenak proposatzen ditu zortzi eremu zehaztuta, hots, hezkuntzan eta trebakuntzan, enpleguan eta ekintzaitzian, osasunean eta ongizatean, partaidetzan, boluntarioen jardueretan, gizarte inklusioan, munduko gazteengan eta, azkenean, sormenean eta kulturaren. Estrategiak hiru urteko lan-zikloak ezarri ditu, eta horientzat, zenbait lehentasun adostu dira jarduteko eremuetan. Ildo horretan, eta 2016-2018ko hiru urteko azken zikloan, Kontseiluak oinarrizko sei helburu ezarri ditu, hau da:

¹⁰⁶ Ikusi EBren gazteentzako strategiaren web orria http://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy_es

¹⁰⁷ 2009ko azaroaren 27ko Kontseiluaren ebazpena, gazteen arloko Europako lankidetzarako marko berrituari buruzkoa (2010-2018) http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2009.311.01.0001.01.SPA&toc=OJ.C:2009:311:TOC

- Gazte guztien gizarteratze handiagoa.
- Gazte guztien parte-hartze handiagoa Europako bitzta demokratikoan eta gizartean.
- Gazteak heldu-arorako trantsizioa erraztea, bereziki lan-merkatuan sartzeari dagokionez.
- Gazteen osasuna eta ongizatea bultzatzea, buruko osasuna barne.
- Aro digitalak gazteentzat, gazteen politikarako eta gazteen arloko lanerako dakartzan erronkei eta aukerei aurre egiteko ekarpenak.
- Batasunean gero eta migratzaile eta errefuxiatu gazte gehiago izateak dakartzan aukerei eta erronkei erantzuna emateko ekarpenak.

Helburu horiek lortzeko, Estrategia ekimenak ematen ditu gazteentzat (ikaskuntza ez formala, jarduerak eta parte-hartze ez formala, mugikortasuna, gazteekin lan egitea eta informazioa sustatzera bideratuak), baina integrazioarako sektoreen arteko ekimenak ere proposatzen ditu, betiere gazteek dituzten arazoak kontuan hartzen direla bermatuz hain zuzen ere gazteengan ondorio garrantzitsuak dituzten beste eremu politikoetako ekintzak eta politikak egitean, aplikatzean eta ebaluatzean.

4.2.2. Europar Batasunak enpleguaren arloan garaturiko ekintzak eta programak

Europako Batasunak hainbat ekimen eta programa garatu izan ditu azken urteetan gazteen enplegua sustatzeko, betiere Europa 2020 Estrategiaren itzalpean, baina enplegua zentzu zabalean ulertuta. Ildo horretan, enblematikotzat jotzen diren ekimenen artean (“Flagship Initiatives”), “Gazteak martxan” ekimena nabarmentzen da. Beste programa garrantzitsu batzuk ere badira: “Erasmus+”, “Gazteen bermea” programa, “Gazteen Enplegurako Ekimena”, “EURES zure lehen enplegua” edo, azkenik, “Ikaskuntzarako Europako Ituna”. Ondoren, ekimen eta programa bakoitzari buruzko informazioa emango da.

a) “Gazteak martxan” ekimena (“Youth on the Move”)

“Gazteak martxan”¹⁰⁸ ekimena Europako Batzordearen ekimen enblematikoa da gazteek aurre egin beharreko erronkei erantzuna emateko eta jakintzaren ekonomian arrakasta izan dezaten laguntzeko. Europako Batzordearen hezkuntzari, gazteei eta ikasteko mugikortasunari buruzko programa egokien diru-laguntza baliatzen duen programa markoa da, baita Funts Estrukturalak ere. Zehazkiago, lau ardatz nagusien inguruko ekintzak planteatzen ditu ekimenak, hots, etengabeko ikaskuntza eta lanbide heziketa, goi mailako irakaskuntza, mugikortasuna eta, azkenik, gazteen enplegua:



- a) Etengabeko ikaskuntza eta lanbide heziketa. Hazkunde inteligentea eta integratzailea lortzeko, etengabeko ikaskuntza sistema abiaraztea sustatzen du ekimenak, funtsezko gaitasunak garatzeko, lan-merkatuaren beharrekin bat etorritik. Horretarako, ikasteko aukerak handitu eta zabaldu beharra ezarri du ekimenak oro har gazteentzat, eta horren barruan sartzen da hezkuntza jarduera ez formalen bidezko gaitasunak eskuratzea.
- b) Goi mailako irakaskuntza. Ekimenean, goi mailako irakaskuntzaren kalitatea, erakargarritasuna eta erantzuna emateko gaitasuna hobetzea planteatzen da. Horrela, egungo mailak berritzea eta

¹⁰⁸ “Gazteak martxan” ekimena (“Youth on the Move”) <http://ec.europa.eu/youthonthemove/>

mantentzea sustatuko da, beste herrialde batzuen eta bloke ekonomiko lehiakor globalen parean.

- c) Mugikortasuna. Ekimenak ikaskuntzara bideraturiko mugikortasuna indartzen du, honako helburu nagusi hau lortzeko: 2020rako gehienez, Europako gazte guztiak aukera izan dezaten beren hezkuntzako ibilbidearen zati bate atzerrian egiteko, lantokiko trebakuntza barne.
- d) Gazteen enplegua. Ekimenean, Batasunaren eta nazio mailan jarduteko zenbait lehentasun politiko ezarri dira, gazteen langabezia gutxitzeko, betiere eskolatik lanerako transakzioa erraztuz eta lan-merkatuaren barneko segmentazioa murriztuz.

b) Erasmus+

“Erasmus+” programak¹⁰⁹ europarren mugikortasuna erraztu eta sustengatzen du ikasketen, lanaren eta trebakuntzaren aldetik, Europako Eremu Ekonomikoaren barruan, Suitzan eta Turkian. Berariaz, “Erasmus+” programak EB mailan dauden ekimen guztiak biltzen ditu hezkuntzaren, trebakuntzaren, gazteriaren eta kirolen arloan, eta Europa 2020 Estrategiaren baitan sartzen da. Berariaz, gazteen kapituluak oso aurrekontu garrantzitsua jasotzen du (14,7 mila milioi euro 2014-2020ko aldirako)¹¹⁰, non gutxi gorabehera aurrekontuaren bi heren partikularrei trebakuntzarako eta ikaskuntzarako aukerak eskaintzeko erabiltzen den (adibidez, zenbatespenen arabera, 2 milioi lagun izango dira beken onuradunak atzerrian ikasteko eta trebatzeko). “Erasmus+” programak hainbat programa biltzen ditu aldi berean hala nola Etengabeko Ikaskuntzarako Programa (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius, Grundtvig) edo nazioarteko hainbat lankidetzaprograma (Erasmus Mundus, Tempus eta Alfa).



c) Gazteen bermea



“Gazteen bermea”¹¹¹ dela bide, estatu kideek honako hau bermatzea hitzartu dute: gehienez lau hilabeteko epean, ikasketak bukatu dituzten edo langabezian dauden hogeita bost urtetik beherako gazteek beren trebakuntzarako, gaitasunerako eta esperientziarako lan-eskaintza egokia aurkitzeko moduan izan dezaten, edo etorkizunean lanpostua aurkitzeko beharrezko trebakuntza, gaitasuna eta esperientzia eskuratzeko ikaskuntzarako aldi batean, edo praktika aldiaren edo etengabeko hezkuntzaren bidez. “Gazteen bermeak” berrikuntza bat dakar, hain zuzen ere lana gogotsu bilatzen ari diren gazte guztientzat nahiz ez lanik bilatzen duten ez eta ikasten ez duten gazteentzat (“niniak” deritzenak) bideratuta dagoela. “Gazteen bermea” funts nazionalekin eta komunitarioekin finantzatzen da. Europar Batasuna laguntzailea da, sistema horiek aplikatzearen ondoriozko gastu nazionala osatuz Europako Gizarte Funtsetan eta “Gazteen Enplegurako Ekimen”-erako aurrekontuaren bidez. Horrez gain, Batasunak laguntasuna eman die estatu kideei beren “Gazteen berme”-ko sistema nazionalak abiarazteko eta martxan jartzeko, laguntza finantzarioaren eta estrukturalaren eta jakintzaren trukearen bidez.

¹⁰⁹ Erasmus+ Programaren web orria <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/>

¹¹⁰ ERASMUS+, hezkuntzarako, trebakuntzarako, gazteriarentzako eta kirolerako programa (“Erasmus+: The EU programme for education, training, youth and sport (2014-2020)”) https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/library/erasmus-plus-factsheet_en.pdf

¹¹¹ Gazteentzako bermea (“Youth Guarantee”). Europako Batzordea <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=es>

d) *Gazteen enplegurako ekimena*

2013ko otsailean, Europako Kontseiluak eta Parlamentuak “Gazteen Enplegurako Ekimena”¹¹² deritzona sortzea erabaki zuten, funtsean aurrekontu-lerro espezifiko bat izateko helburuarekin. Horren bidez, langabeziak eta gazteen jarduerarik ezak gehien ukitzen dituzten eskualdeen eta herrialdeen esku jarritako diru-laguntza handitu nahi zuen Europako Batasunak. Ildo horretan, “Gazteen Enplegurako Ekimena”-ren laguntza eskuratu ahal izan zuten, 2012. Urtean, 15-24 urteko gazteen artean %25etik gorako langabezia-tasa izan zuten eskualde guztiek, baita 2012an %20tik gorako gazteen langabezia-tasa zuten estatu kide guztiek ere, edo tasa %30tik gora handitu zitzaizkion estatuek. “Gazteen Enplegurako Ekimena” Europako Gizarte Funttsaren programazio globalaren baitan sartzen da, eta ekimenaren programa operatibo espezifikoan edo Europako Gizarte Funttsen programa operatiboen bidez onesten da. “Gazteen Enplegurako Ekimena”-rako onetsitako aurrekontu globala 6.400 milioi eurokoa da 2012-2020ko programazio-aldirako. Aurrekontu horri 2.000 milioi euro gehitu zaizkio 2017-2020ko aldirako 2016ko irailean eta Batzordeak proposatuta, garai hartan zeuden langabezia-tasa altuak ikusita.

e) *“EURES zure lehen enplegua”*

“EURES zure lehen enplegua”¹¹³ lana bilatzeko mugikortasuneko programa espezifikoa da, eta haren helburua hutsik dauden lanpostuak betetzea da sektore, lanbide, herrialde edo herrialde-talde jakin batzuetan. Arreta berezia jartzen zaio mugitzeko prest dauden gazte langileen taldeari. 2012. urtean abiarazitako programa horren bidez, laguntza ematen zaie gehienez 35 urte dituzten gazte europarrei lana bila dezaten beste herrialde batean, edo ikasle gisa edo praktiketan lan egiteko. Neurri hori Enplegurako eta Berrikuntzako Europako Programaren (EaSI) EURES ardatzaren bidez finantzatzen da 2014tik, eta 2014-2020 aldirako 919,5 milioi euroko aurrekontua du, horietatik 18 EURES ardatzerako dira.



f) *Ikaskuntzarako Europako Ituna*

Ikaskuntzarako Europako Ituna¹¹⁴ 2013ko uztailan eratu zen estatu kideek, Europako Batzordeak eta Europako sindikatuen eta enpresarien federazioek bultzatuta, beste eragile batzuen artean. Gazteen langabeziaren kontra egiteko helburua du, hain zuzen ere ikaskuntzen kalitatea eta eskaintza hobetuz eta hezkuntza duala orokorra ezarriz Europako Batasunean. Hartara, ikasleentzako lanpostuen eskaintza sustatuko da enpresetatik. Halaber, Itunaren xedea lanbide heziketarekiko jarrera aldatzea da osperik ez duten herrialdeetan, baita esperientzien trukaketa sustatzea ere, bereziki hobeto funtzionatzen duten lanbide heziketako sistemetatik eta herrialdeetatik. Itunak erreforma nazionalak ere sustengatzen ditu, ikasleen sistemak eta oro har lanbide heziketa duala sortzeko edo finkatzeko. Horretarako, Itunak Europako Gizarte Funttsaren, Gazteen Enplegurako Ekimenaren eta Erasmus+ programaren laguntza jasotzen du.

¹¹² Gazteen Enplegurako Ekimena (“Youth Employment Initiative”) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=es>

¹¹³ EURES zure lehen enplegua (“Your first EURES Job”) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=993&langId=es>

¹¹⁴ Ikaslearen Ikaskuntzarako Europako Ituna (“European Alliance for Apprenticeships”) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=en>

4.3. EAE-KO ETA EUROPAKO ERREFERENTZIAKO HIRU ESKUALDEEN EGOEREN ARTEKO ERKAKETA

4.3.1. Bavaria, Flandria eta Eskozia eskualdeei buruzko hurbilketa laburra

a) Bavaria

Bavariako Estatu Libre Alemania osatzen duten hamasei estatu federatuetakoa bat da, eta gainera, handiena da (70.551 km²). Hona hemen bere mugak: ekialdean, Txekiar Errepublika; hegoaldean, Austria; mendebaldean, Baden-Württemberg eta Hesse estatu federatuak eta iparraldean Turingia. Orotara, 12,8 milioi biztanle ditu. Ildo horretan, Bavaria EAE baino hamar aldiz handiagoa da eremuz, eta EAEn biztanleria sei halako da gutxi gorabehera.



Bavariak 181 biztanleko dentsitatea du km² bakoitzeko, EAEn baino nahikoa txikiagoa (301,3 biz/km²), eta 71 barruti eta 25 hiri biltzen dituzten zazpi administrazio-eskualdetan dago banaturik. Bavariako hiri nagusiak Munich (hiriburua), Nurenberg eta Augsburg dira. Bavariak, Alemaniako gainerako estatu federalek legez (Länder), bere gobernu eta parlamentua ditu, eta aldi berean ordezkaturik dago Kontseilu Federalean estatu mailan. Zentzu horretan, Bavariak autonomia politiko handia du, eta nabarmen erabiltzen du autonomia hori eskualdeak jarduteko hainbat eremutako beren politikak garatzeko (esate baterako, garapen industrial edo gazteentzako politika).

Bavaria Alemaniako eskualde ekonomikorik indartsuena dela esan daiteke, eta seguru asko, Europa osokoa, Munich finantzen eta lehen mailako zerbitzuen gune duela. Izan ere, Alemaniako enpresa garrantzitsuenetako batzuen egoitzak daude bertan (adibidez, Audi, Bosch Rexroth, BMW, MAN AG, Knorr-Bremse, Schwan-STABILO, Siemens AG, besteak beste), baita EAEn sare indartsua eta ondo egituratua ere. Horrez gain, Bavariak industria dinamikoa du hainbat arlotan, hala nola argitalpenetan, bioteknologian, softwarean edo ingeniarietan. Azkenik, Bavariak garraioen azpiegitura-sare eraginkorra eta kokapen geografiko estrategikoa ditu, Europako hiri nagusiekin ondo komunikaturik dago eta, gainera, bizi-kalitatea handia dauka.

4.2. taula: Bavariako, Flandriako eta Eskoziako eskualde-adierazle nagusiak eta EAEnko konparaketa (eskuragarri dugun azken datua)

	Bavaria	Eskozia	Flandria	EAE
Biztanleria guztira, 2016	12.843.514	5.376.607	6.491.999	2.164.144
Eremu geografikoa (Km ²)	70.551	78.772	13.522	7.234
Eskualdeko BPG (milioi euro), 2015	550.446	196.980	240.628	66.553
Per capita BPG (Euroak biztanleko), 2015	43.100	36.700	37.300	30.800
p/c BPG erosteko ahalmenaren parekotasunean bizt, 2015	41.600	28.900	34.900	34.400
ENPLEGU TASA (15-64 urte) (), 2016	78,2	72,8	66,5	65,1
LANGABEZIA-TASA (15-64 urte) (), 2016	2,6	5,1	4,8	12,6

Iturria: Eurostat

b) Flandria

Flandria da Belgikako Estatu Federala osatzen duten hiru eskualdeetako bat. Beste biak Valonia eta Brusela eskualdea dira. Muga hauek ditu Flandriak: iparraldetik eta ekialdetik, Holanda; hegoaldeetik Valonia, hego-ekialdetik Frantzia eta ekialdetik Iparreko Itsasoa. Gutxi gorabehera Belgikako lurraldearen %44,8 hartzen du, eta orotara 13.522 km² ditu. Biztanleria 6,5 milioi lagunekoa da (hots, EAEren bi halako eremu eta biztanleria hiru aldiz handiagoa, gutxi gorabehera). Biztanleria dentsitate handiko eskualdea da (484 biztanle Km² bakoitzeko), EAEkoa baino handiagoa. Flandria bost probintzietan dago banatuta, hots, Anberes, Linburgo, Brabante Flandiarra, Ekialdeko Flandria eta Mendebaldeko Flandria. Hiri nagusiak, berriz, hauexek: Brusela (hiriburua, berez eskualdea baden arren), Anberes, Gante, Lovaina eta Brujas. Bestalde, Flandriak eskualdeko gobernu eta bere parlamentua ditu, eta autonomia politiko maila handia du haren ekonomiaren, ekoizpenaren eta gizartearen garapenaren gaitan.



Flandria oso eskualde garatua izan da ekonomikoki ere, eta gaur egun, haren ekonomiaren oinarria, neurri handi batean, zerbitzu aurreratu eta industrian dago. Aipamen berezia merezi dute garraioak, logistikak eta merkataritzak. Hala, Flandria “hub” logistiko garrantzitsua da, bere kokapen estrategikoagatik eta bere garraio intermodaleko sistema trinkoagatik eta integratuagatik, nazioarteko 4 itsas portu barne (horien artean Anberes nabarmen da, Europako bigarren itsas porturik handiena da karga-bolumenean); nazioarteko 3 aireportu eta errepide, trenbide eta ferry sare trinkoa ere Frantziarekin, Alemaniarekin, Holandarekin eta Erresuma Batuekin lotzeko.

Flandriako ekonomia oso bideratuta dago esportazioetara, bereziki autogintzako produktuetan, elikagai eta edarrietan, makinerian, burdinan, altzairuan eta bukatu-rik harribixietan. Enpresa garrantzitsu ugari dituzte lantokiak Flandrian, hainbat multinazional eta tokiko enpresak barne, hala nola Agfa-Gevaert, Bekaert edo Solvay sektore kimikoan, Cote d’Or, Delhaize Group edo Anheuser-Busch InBev nekazaritza-elikagaien sektorean, Umicore materialen sektorean, D’leteren autogintzaren sektorean edo Picanol Group makineria industrialaren fabrikazioan. Horrez gain, eskualdeko ekonomian asko erroturiko ETEen sare zabala dago.

c) Eskozia

Eskozia Erresuma Batua osatzen duten lau “nazioetako” bat da. Iparralderen dagoena da, eta Britainiar Handia uhartean dago, Gales eta Ingalaterrarekin batera. Eskoziako mugak: iparraldetik eta mendebaldetik, Atlantikoa; ekialdetik, Iparreko itsasoa; hegoaldetik Ingalaterra eta ipar-ekialdetik Iparreko kanala eta Irlandako itsasoa. 78.772 km²-ko azalera du, eta biztanleria, berriz, 5,4 milioikoa (hots, EAE baino hamar aldiz handiagoa eremuz eta EAEko biztanleriaren bi halako baino gehiago).



Biztanleria dentsitate txikiko eskualdea da (69 biztanle km² bakoitzeko), EAE baino lau aldiz txikiagoa. Administrazioaren aldetik, 32 kontzejutan dago banatuta Eskozia, eta hona hemen hiri nagusiak: Glasgow, Edinburgo, Aberdeen eta Dundee, eta Glasgow eta Edinburgo dira herrialdeko eragile ekonomiko nagusiak. Eskoziak autobide-sare onarekin osaturiko azpiegitura osoa du, herrialdea eta Erresuma Batuko gainerako lurraldeak lotzen dituena, baita nazioarteko bost aireportu, nazioko eta nazioarteko loturak dituen ferryen zerbitzu garatua eta Eskoziako hiri gehienak eta Ingalaterrako tren-sarea lotzen dituen trenbide-sarea ere.

1997ko erreferendumean boterea deszentralizatzeko erabakia onetsita, Eskoziak autogobernu mugatu du, baina egia da ere oso eskumen zabalak dituela zenbait arlotan (adibidez, hezkuntzarekin eta gazteriarekin loturikoetan). Hala, esaterako, unibertsitateko hezkuntza doakoa da Eskoziako egoiliarrentzat eta europar komunitarioentzat. Erresuma Batuan, aldiz, tasak ordaindu behar dira zerbitzu horientatik.

Eskoziako ekonomian, betidanik, industria astuna, ontzigintza eta ateratze-jarduerak (meatzaritza, petrolio, etab.) izan dira nagusi. Hala eta guztiz ere, azken hamarkadetan, goranzko sektore berrietarako bidea hartu du herrialdeak hala nola zerbitzuetara, turismora edo industria teknologikoetara (non “Silicon Glen” deritzona nabarmentzen den, teknologia altuko industri enpresen gune geografikoa), baita petrolioaren eta gasaren ekoizpena ere (Eskozia da, berez, Europako Batasuneko petrolio-ekoizle nagusia). Finantzek ere badute pisu espezifikoa, batez ere Edinburgon: Europako seigarren finantza-gune nagusia da. Eskozia, gainera, energiaren esportatzaile garbia da, eta azken urteetan bultzada handia eman zaie energia berriztagarriei (batez ere eolikoari).

4.3.2. Eskualdeen arteko konparaketa adinaren ikuspegitik: gazteei buruzko eskualde-adierazle nagusiak

Atal honetan, EAEko gazteen lan-merkatuaren errealitatea eta aztertutako Europako hiru eskualdeen errealitatea konparatzea ahalbidetzen duten estatistika-adierazle eskuragarri nagusiak aurkeztea proposatzen da.

a) Biztanle gazteen bilakaera: EAEn beherakada handiagoa izan da gazteen kopuruan erreferentziako eskualdeetan baino

Eurostatek dituen datuei erreparatuta ikusten denez, EAEk15-34 urteko 406,6 mila gazte zituen 2015. Urtean orotara. Kontsideraturiko Europako gainerako eskualdeetan, berriz, gazteen kopuru handiagoa zegoen, ia hiru eta lau aldiz handiagoa Eskoziaren eta Flandriaren kasuan (1.377,9 eta 1.534,4 mila pertsona, hurrenez hurren) eta zazpi aldiz handiagoa Bavarian (3.135,9 mila gazte).

Hala eta guztiz ere, EAEko errealitatearen gertaerarik garrantzitsuenetako bat, Europako erreferentziako hiru eskualdeekiko, euskal gazteen kopuruak 2002-2016ko aldian izandako beherakada handia da, halako moldez non aipaturiko aldi horretan, 605,3 mila gazte izatetik gutxi gorabehera 404,6 mila gazte izatera igaro baita (hau da, 200,7 mila gazte gutxiago aipaturiko aldian, -%33,2). Aztertutako beste eskualdeetan dagoen errealitateak, aldiz, hazkunde positiboa erakusten du gazteriaren inguruan, txikia bada ere (56,6, 29,4 24,9 mila gazte gehiago Eskozian, Bavarian eta Flandrian, hurrenez hurren, +%4,3, +%0,9 eta +%1,7). Hala ere, esan beharra dago ezen Europako batez besteko joera beheranzkoa dela Euskal Autonomia Erkidegoan bezala, baina %9,5eko murriztapen txikia da, %9,5ekoa, gazteen kopuruan 2002. Urteaz geroztik.

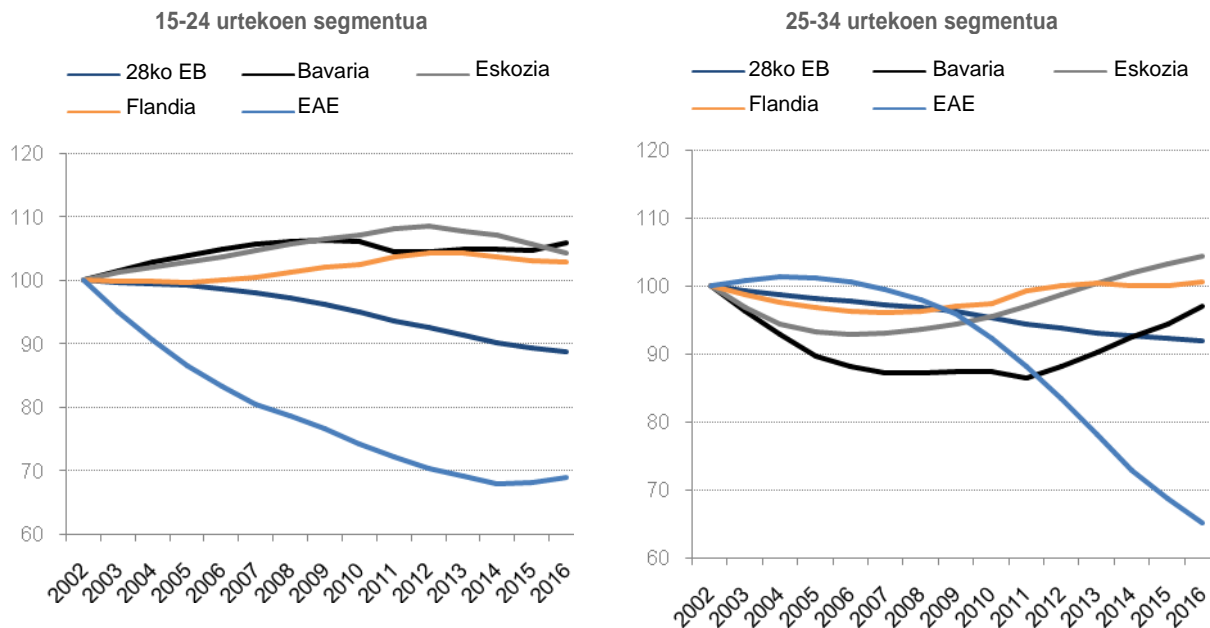
4.3. taula: Biztanle gazteak orotara (15-34 urtekoak), 2002-2016 (milakoetan) erreferentziako eskualdeetan eta EAEn

Urteak	28ko EB	Bavaria	Eskozia	Flandria	EAE
2002	134.926,9	3.106,5	1.321,4	1.509,4	605,3
2003	134.158,9	3.063,2	1.307,4	1.498,2	595,3
2004	133.668,4	3.023,1	1.296,8	1.488,3	585,4
2005	133.177,9	2.981,7	1.293,9	1.481,0	574,9
2006	132.395,2	2.968,8	1.296,2	1.479,5	564,2
2007	131.767,0	2.964,2	1.303,1	1.482,2	553,0
2008	130.913,0	2.969,9	1.313,8	1.489,2	542,9
2009	129.784,7	2.976,3	1.324,6	1.499,6	530,7
2010	128.398,2	2.972,4	1.337,2	1.506,7	512,1
2011	126.805,2	2.933,4	1.353,2	1.530,5	492,5
2012	125.719,6	2.964,8	1.366,4	1.540,1	471,8
2013	124.524,9	3.004,0	1.373,4	1.543,5	449,7
2014	123.532,2	3.041,8	1.379,2	1.536,7	428,3
2015	122.604,5	3.072,8	1.379,7	1.531,6	414,2
2016	122.048,6	3.135,9	1.377,9	1.534,4	404,6
2002-2016 aldak.	-9,5	0,9	4,3	1,7	-33,2

Iturria: Eurostat

Euskal gazteriaren beheranzko joera hori bereziki deigarria da Europako erreferentziako beste hiru eskualdeen bilakaerarekin alderatuta, eta errepikatu egiten da 15-24 urtekoen adin-segmentuan nahiz bereziki 25-34 urtekoen taldean, non talde biek, 2015. Urtera arte, 31 eta 35 puntu portzentual galdu dituzten, hurrenez hurren. Europako intereseko beste eskualde batzuetan, berriz, eutsi egin zaio edo pixka bat gora egin du ehuneko horrek.

4.1. grafikoa: Biztanle gazteen bilakaera 2002-2016, (2002. Urtea=100) erreferentziako eskualdeetan eta EAEn



Iturria: Eurostat

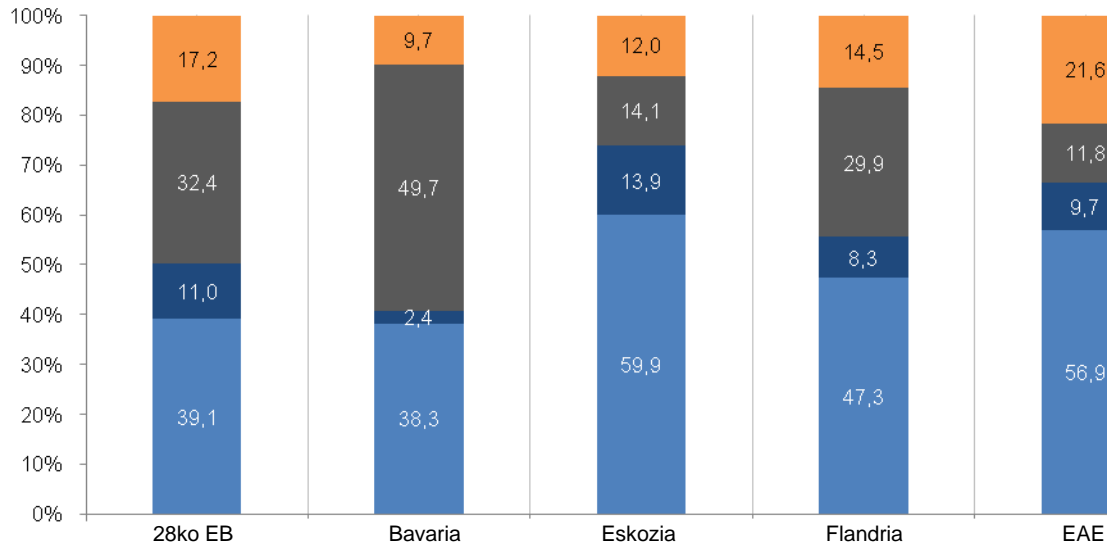
b) Gazten hezkuntza-adierazleak: unibertsitateko graduatuen presentzia handia EAEn eta eskola uztearen tasa antzekoa da erreferentziako eskualdeekiko.

Hezkuntzari buruzko adierazleei dagokienez, eta lehenik eta behin 30-34 urtekoen banaketa erreferentziatzat hartuta lorturiko gehieneko ikasketa mailaren aldetik, eskuragarri dugun informazioa ikusita esan daiteke EAEk, beste eskualde batzuetako errealitatearekin alderatuta, portzentaje altuagoa duela hezkuntza tertziarioa duten biztanleei dagokienez (ISCED 5-8 mailak) nahiz hertsiki nahitaezkoa den hezkuntza maila duten pertsonen dagokienez (ISCED 0-2 mailak).

Ilido horretan, 30-34 urteko adinak dituzten EAEko biztanleen %21,6k nahitaezko hezkuntza maila zuen (ISCED 0-2 mailak), hain zuzen ere 28ko EBko batez bestekoa (%17,2) eta Flandrian, Eskozian edo bereziki Bavarian (%14,5, %12,0 eta %9,7, hurrenez hurren) dauden ratioak baino portzentaje handiagoa. EAEk du unibertsitateko titulazioa duten 30-34 urtekoen portzentajerik handiena (%56,9), Europako batez bestekoa baino nabarmen handiagoa (%39,1) baita Bavarian eta Flandrian (%38,3 eta %47,3, hurrenez hurren) daudenak baino handiagoa ere. Bakarrik Eskoziak gaintzen du pixka bat EAEko portzentajea (%59,9).

4.2. grafikoa: 30-34 urtekoak, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn lorturiko ikasketa mailaren arabera, 2016 ()

- Ikasketarik gabe, oinarrizko ikasketak eta nahitaezko bigarren mailakoak (0-2 mailak)
- Nahitaezko ez den bigarren hezkuntza eta bigarren hezkuntzaren ondorengo ez tertziarioa (3 eta 4. mailak) bide prof.
- Nahitaezko ez den bigarren hezk.eta bigarren hezk.ren ondorengo ez tertziarioa (3 eta 4. M.9 hezk. orokorreko bidea
- Hezkuntza tertziarioa (ISCED maila, 5-8)



Iturria: Eurostat

Horrez gain, EAeko errealitatearen beste bereizgarri bat lanbide heziketa ertaineko ikasketak dituzten biztanleen portzentaje txikia da (ISCED 3-4, lanbide heziketa), halako moldez non talde hori 30-34 urteko gazte guztien %11,8 baita. 28ko EBko batez bestekoa, berriz, handiagoa da, %32,4, edo Flandrian edo bereziki Bavarian daudenak baino handiagoa (%29,9 eta %49,7, hurrenez hurren).

Generoaren ziozko desberdintasunek ez dute maila garrantzitsurik lehen aipaturiko eredu orokorraren aldean. Oro har, kontsideraturiko eskualde guztietan ikusten denez, hezkuntza maila tertziarioak dituzten emakumeen presentzia handiagoa dago eta presentzia txikiagoa lanbide heziketako mailetan edo soilik nahitaezko ikasketetan, gizonezko ikasleen aldean. Salbuespen aipagarri bakarra Bavarian ikusten da, non unibertsitateko ikasketak dituzten 30-34 urtekoen segmentuko gizonen portzentajea handiagoa baita emakumeen aldean. Emakumeek, aldiz, presentzia handiagoa dute lanbide heziketako maila ertainetan. Horrez guziaz gain, eta emakumeen artean, bereziki emakumeen presentzia handiagoa ikusten da unibertsitateko ikasketetan Euskal Autonomia Erkidegoan (30-34 urteko emakume guztien %64,9raino) eta lanbide heziketako maila ertaineko ikasketak dituzten emakume gazteen presentzia txikiago (ISCED 3-4 mailak), zehazkiago %7,1. 28ko EBko eta Flandriako ratioak lau aldiz handiagoak dira, edo Bavarian ia zazpi aldiz handiagoa.

4.4. taula: 30-34 urtekoak generoaren arabera eta loturiko ikasketa mailaren arabera erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2016 (%)

	28ko EB	Bavaria	Eskozia	Flandria	EAE
Gizonak					
Hezkuntza tertziarioa (ISCED 5-8 mailak)	34,4	39,9	58,0	40,6	48,7
Nahitaezkoa ez den bigarren hezkuntza eta horren ondoko ez tertziarioa (ISCED 3 eta 4 mailak), hezkuntza orokorretik	10,8	2,4	11,0	6,7	8,3
Nahitaezkoa ez den bigarren hezkuntza eta horren ondoko ez tertziarioa (ISCED 3 eta 4 mailak), lanbide heziketatik	35,4	48,2	16,0	35,9	16,6
Ikasketarik gabe, lehen eta bigarren derrigorrezko hezkuntza (ISCED 0-2 mailak)	19,0	9,4	14,9	16,8	26,3
Emakumeak					
Hezkuntza tertziarioa (ISCED 5-8 mailak)	43,9	36,7	61,8	54,0	64,9
Nahitaezkoa ez den bigarren hezkuntza eta horren ondoko ez tertziarioa (ISCED 3 eta 4 mailak), hezkuntza orokorretik	11,2	2,3	16,7	9,9	11,1
Nahitaezkoa ez den bigarren hezkuntza eta horren ondoko ez tertziarioa (ISCED 3 eta 4 mailak), lanbide heziketatik	29,4	51,2	12,2	23,9	7,1
Ikasketarik gabe, lehen eta bigarren derrigorrezko hezkuntza (ISCED 0-2 mailak)	15,3	9,9	9,3	12,2	17,0

Iturria: Eurostat

Bestalde, eta eskola uzte goiztiarraren datuak erreferentziatzat hartuta ikusten denez, EAEko 2016rako tasa %7,9 da (Eurostatek emandako datua), non portzentaje hori txikiagoa baita 28ko EBko batez bestekoa eta Eskoziakoa baino (%10,7 eta %13,1, hurrenez hurren), baina Bavariako eta Flandriako tasak baino handixeagoak (%7,6 eta %6,8, hurrenez hurren).

4.5. taula: Eskola uzte goiztiarraren tasa (18-24 urtekoak) generoaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn. 2002-2016

Urteak	28ko EB			Bavaria			Eskozia			Flandria			EAE		
	GUZ	G	E	GUZ	G	E	GUZ	G	E	GUZ	G	E	GUZ	G	E
2002	17,0	19,0	14,9	11,9	12,3	11,4	14,3	15,4	13,2	11,7	14,4	8,8	13,4	17,3	9,3
2005	15,7	17,7	13,7	11,2	10,6	11,8	9,8	10,2	9,5	10,7	13,3	8,1	14,7	19,2	9,9
2010	13,9	15,8	11,9	9,2	9,5	8,9	13,8	15,2	12,5	9,6	11,4	7,7	13,1	13,7	12,6
2011	13,4	15,3	11,5	9,0	10,1	7,9	14,6	15,6	13,5	9,6	12,1	7,0	13,8	14,2	13,4
2012	12,7	14,5	10,9	7,3	7,9	6,7	12,6	12,7	12,6	8,7	10,5	6,8	12,4	13,0	11,8
2013	11,9	13,6	10,2	7,1	7,4	6,8	10,9	11,0	10,9	7,5	9,3	5,7	9,9	12,4	7,3
2014	11,2	12,8	9,6	6,3	6,5	6,1	12,0	13,9	10,2	7,0	8,3	5,7	9,4	11,8	7,0
2015	11,0	12,4	9,5	6,2	6,7	5,7	10,6	10,5	10,7	7,2	8,6	5,8	9,7	11,9	7,4
2016	10,7	12,2	9,2	7,6	8,3	6,7	13,1	13,4	12,8	6,8	8,5	5,1	7,9	10,7	5,0

GUZ: Guztira; G: Gizonak; E: Emakumeak

Iturria: Eurostat

Datuak generoaren arabera banakatuta ikus daitekeenez, EAEn, erreferentziako gainerako eskualdeetan bezalaxe, eskola uzte goiztiarraren tasa handiagoa da gizonezkoetan emakumezkoetan baino. Genero ikuspegitik ere EAEn tasa 28ko EBko batez bestekoa baino hobea da, gizonezkoetan (datua, batez bestekotik hurbil badago ere, %12,2 28ko EBn eta %10,7 EAEn, nahiz bereziki emakumeen kasuan (%9,2 eta %5,0, hurrenez hurren).

2002-2016 aldiko datuek erakusten dutenez, beharazko joera dago eskola uztearen tasan aztertutako Europako eskualde guztietan eta oro har 28ko EBn, baina azpimarratzeko modukoak dira Bavariak, Flandriak eta EAEn loturiko emaitzak. Izan ere, 2002tik hasita, ia erdira murriztu dituzte tasak, gizonezkoenak nahiz emakumezkoenak.

c) Euskal gazteek lan-merkatutarako sarbide berankorra dute, jarduera-tasa txikiagoetan islatua, Europako erreferentziako beste eskualdeekin alderatuta

Euskal gazteek lanaren aldetik duten errealitatearen bereizgarri bat jarduera-tasa txikiei dagokiena da. Ildo horretan, esku artean dugun informazioak erakusten duenez, 15-24 urteko euskal gazteen jarduera-tasak %26,8koak izan ziren 2016. urtean. 28ko EBn, berriz, askoz ehuneko handiagoa izan zen (%41,5), baita Europako erreferentziako eskualdeen artean ere (%60,8, %54,5 Eskozian eta Bavarian, hurrenez hurren, edo %31,4 Flandrian).

4.6. taula: Jarduera-tasak (15-24 urtekoak eta 25-34 urtekoak) generoaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2010-2016

Urteak	28ko EB			Bavaria			Eskozia			Flandria			EAE		
	GUZ	G	E	GUZ	G	E	GUZ	G	E	GUZ	G	E	GUZ	G	E
15-24 urte															
2010	42,8	45,9	39,6	55,4	57,7	53,0	63,0	63,9	62,1	34,1	36,2	31,9	35,3	35,9	34,7
2011	42,4	45,4	39,4	56,0	58,5	53,4	63,8	66,2	61,3	33,7	34,7	32,6	36,4	35,0	37,9
2012	42,3	45,1	39,3	55,3	58,2	52,4	63,6	67,2	60,0	32,3	36,0	28,4	33,3	35,1	31,5
2013	42,0	44,7	39,1	56,0	58,2	53,6	63,4	64,8	62,0	33,2	35,0	31,3	30,5	32,7	28,2
2014	41,6	44,3	38,8	55,5	57,8	53,1	61,7	61,8	61,6	32,2	34,4	30,0	26,4	26,7	26,0
2015	41,5	44,1	38,7	54,4	55,9	52,7	65,7	65,2	66,3	32,9	35,9	29,8	27,6	28,8	26,3
2016	41,5	43,9	38,9	54,5	55,4	53,4	60,8	61,0	60,5	31,4	33,8	29,0	26,8	28,7	24,9
25-34 urte															
2010	84,4	91,4	77,3	85,9	92,4	79,4	84,9	91,5	78,5	91,2	94,4	87,8	89,6	93,0	86,1
2011	84,3	91,0	77,5	86,7	92,0	81,4	85,9	91,3	80,8	89,8	93,5	85,9	89,8	93,0	86,4
2012	84,5	91,1	77,8	87,3	93,1	81,4	86,1	92,3	80,1	89,7	93,2	86,2	90,2	93,1	87,1
2013	84,4	90,8	77,9	87,4	93,3	81,6	86,8	93,2	80,6	89,3	93,5	85,0	89,6	93,0	86,2
2014	84,4	90,7	78,1	87,1	92,1	82,1	87,5	93,4	81,8	89,9	93,3	86,5	90,4	92,7	88,2
2015	84,1	90,4	77,8	87,3	92,5	82,1	86,8	92,4	81,5	88,8	92,5	85,2	89,1	91,4	86,8
2016	84,0	90,4	77,6	86,7	91,5	81,7	84,7	90,7	78,9	89,0	92,4	85,5	88,9	90,3	87,5

Iturria: Eurostat

Bizkitartean, alde handi horiek zuzendu egin ziren ondoren, eta 25-34 urteko gazteen kasuan, desagertu egin ziren. Izan ere, antzeko tasak ageri dira kontsideraturiko eskualde guztien artean eta %85etik gorakoak kasu guztietan. Halaxe gertatu da, gehienbat euskal gazteak berandu sartu izan direlako lan-merkatuan. Eskozian edo Bavarian, aldiz, datuek erakusten dutenez, gazteak modu aktiboan sartzen dira lan-merkatuan gazteago, gehienbat ikasketak eta ordaindutako lana uztartzuz.

Horrez gain, eta denboraren ikuspegitik, esan daiteke euskal gazteak berandu laneratzeko joera hori areagotu egin dela ikaragarri azken urteetan. Halaxe islatu da gazteen (15-24 urtekoak) arteko gero eta jarduera-tasa txikiagoetan. Aztertutako Europako gainerako eskualdeetan, berriz, jokabide orekatuagoak ageri dira. Bestalde, generoaren bereizketak oro har erakusten duenez, emakumeen jarduera-tasak gizonek dituztenen azpitik daude, eskualdea edo adina edozein delarik ere, baina datuek erakusten dutenez, euskal gazteen arteko jarduera-tasa beti da txikiagoa Europako beste eskualdeetako gazteenak baino, generoa alde batera utzita.

d) “Ni-ni”-en nahikoa presentzia txikia euskal gazteen artean

Ez ikasi ez lan egiten ez duten 15-24 urteko gazteen ehunekoari dagokionez (“Nini”-ak¹¹⁵ deritzenak), EAEn eta erreferentziako eskualdeekin alderatuta, oro har esan daiteke adin-talde horren %7,5i eragiten diola egoera horrek EAEn (2016. Urterako datua). Hots, 28ko Ebko batez bestekoa baino txikiagoa da (%11,5), eta txikiagoa edo parekoa aztertutako erreferentziako eskualdeen aldean, Bavarian izan ezik: Ni-Ni-en adierazleak oso txikiak dira (%4,6 2016. Urtean). Ni-nien presentzia nahikoa txiki hori bereziki argia da emakumeen taldean (Bavariako oso antzeko portzentajeak). EAeko gizonen taldean, aldiz, adierazle txarragoak ageri dira Flandriako edo Bavariako aldean, baina Eskoziakoak baino hobeak betiere.

4.7. taula: Nini-en portzentajea (15-24 urtekoak) generoaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2010-2016

Urteak	28ko EB			Bavaria			Eskozia			Flandria			EAE		
	GUZ	G	E	GUZ	G	E	GUZ	G	E	GUZ	G	E	GU	G	E
2010	12,8	12,3	13,2	5,7	4,8	6,6	15,1	13,6	16,6	7,5	7,5	7,4	9,9	9,5	10,3
2011	12,9	12,6	13,3	5,4	4,5	6,3	15,2	15,0	15,4	8,5	8,5	8,4	10,9	10,5	11,4
2012	13,2	12,9	13,4	5,1	4,5	5,7	14,6	13,2	16,1	9,2	9,4	9,0	11,8	11,9	11,7
2013	13,0	12,8	13,2	4,1	3,3	4,9	12,5	10,9	14,0	10,5	10,8	10,1	10,0	12,2	7,7
2014	12,5	12,3	12,7	3,9	3,1	4,8	12,2	11,3	13,2	9,8	9,9	9,6	9,5	10,6	8,4
2015	12,0	11,8	12,3	3,8	3,3	4,4	10,3	9,7	10,9	9,5	10,0	8,9	9,6	10,9	8,3
2016	11,5	11,2	11,9	4,6	4,1	5,2	11,9	11,1	12,7	7,5	8,0	7,0	7,5	9,2	5,7

Iturria: Eurostat

Bestalde, nini-ek 2010 eta 2016 izan zuten presentziako denboraren bilakaerari buruzko azterketari esker ikusten denez, beheranzko joera ageri da eskualdeetan, Flandrian izan ezik (non, bitartean gorabeherak izanda, nini-en portzentaje bera baita 2010ean eta 2016an). Generoaren arabera bereizketak, oro har, beheranzko joera erakusten du kasu bietan, eskualde guztietan antzeman daitekeena, baina unean uneko aldaketak ere badira.

e) EAek adierazle txarragoak ditu enplegu-tasan eta gazteen langabezia-tasan erreferentziako eskualdeen aldean

Gazteen enpleguaren adierazle nagusiei dagokienez, eskura ditugun datuek¹¹⁶ errealitate zaila erakusten dute EAEn, zinez, Europako erreferentziako eskualdeekin alderatuta. Ildo horretan, eta gazteen enplegu-tasari dagokionez (15-24 urtekoak), EAek ditu adierazle erlatiborik okerrenak, hain zuzen ere zenbatetsitako %17,5eko tasa (2016rako datua), hots, 28ko EBko tasaren erdia ia eta oso urruti Eskoziako edo Bavariako tasetatik (%53,3 eta %52,1, hurrenez hurren) eta Flandriakoa baino txikiagoa (%27,0).

Bestalde, eta gazteen langabeziari buruzko datuei dagokienez (15-24 urtekoak), EAeko tasa %34,9 da (hori ere 2016rako datua), 28ko EBko basaren bikoitza eta oso urruti berriz ere Eskoziako eta Flandriako (%12,3 eta %14,1, hurrenez hurren) tasetatik eta bereziki Bavariako gazteen langabezia-tasatik (%4,4koa besterik ez).

¹¹⁵ Adierazlearen izendatzailea bi baldintza betetzen dituzten 15-24 urteko pertsonen dagokie: lanik ez izatea (hots, langabeak edo ezaktiboak Lanaren Nazioarteko Erakundearen definizioaren arabera) eta hezkuntzarik edo trebakuntzarik jaso ez izana inkesta baino lau aste lehenago. Izendatzailea adin-talde eta sexu bereko guztizko biztanleria da, galdera honi erantzunik eman ez dioten elkarriketatuek aparte utzita: “hezkuntza erregularrean eta trebakuntzan parte hartzea”.

¹¹⁶Eurostaten horri buruzko informazioa soilik 15-24 urtekoen segmentuari dagokio.

4.8. taula: 15-24 urtekoen enplegu-tasa eta langabezia-tasa, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2010-2016

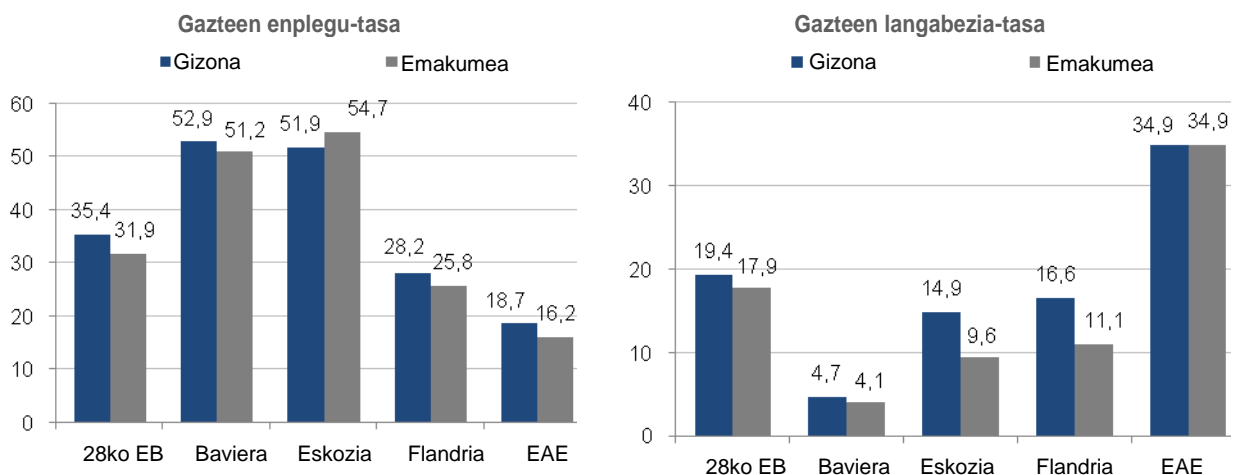
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ENPLEGU-TASA							
28ko EB	33,7	33,2	32,4	32,0	32,4	33,0	33,7
Bavaria	51,8	53,0	52,4	53,3	53,0	52,1	52,1
Eskozia	50,6	49,9	49,9	51,3	51,4	56,5	53,3
Flandria	28,8	29,4	28,1	27,7	27,0	27,9	27,0
EAE	24,5	24,0	19,1	16,3	14,5	16,4	17,5
Langabezia-tasa							
28ko EB	21,2	21,8	23,3	23,8	22,2	20,4	18,7
Bavaria	6,5	5,4	5,3	4,8	4,4	4,2	4,4
Eskozia	19,7	21,7	21,6	19,1	16,7	14,0	12,3
Flandria	15,6	12,7	12,8	16,6	16,1	15,2	14,1
EAE	30,6	34,1	42,7	46,5	45,0	40,4	34,9

Iturria: Eurostat

Bizkitartean, bi aldagaietan 2010etik 2016ra izandako bilakaera aztertuta ikusten denez, oro har okerrera egin dute gazteen enplegu-tasak eta langabezia-tasak EAEn kontsideraturiko aldiari. Europako erreferentziako gainerako eskualdeetan dauden ratioek, aldiz, bilakaera hobea dute, edo antzera eutsi diete. Aipamen berezia merezi du Eskoziak, zeinen enplegu-tasak gora egin duen: 2010eko %50,6tik 2016ko %53,3ra. Horren osagarri, gainera, gazteen langabezia-tasak behera egin du %19,7tik %12,3ra aipaturiko urteetan. Jokabide positibo horren aurrean, euskal gazteen enplegu-tasak nahiz langabezia-tasak okerrera egin zuten 2010 eta 2016 bitartean. Hala eta guztiz ere, hobekuntza txikia izan zen 2012-2013. Urteetatik aurrera.

Bestalde, generoaren arabera bereizketak erakusten duenez (2016rako datuak), bai 28ko Ebn, bai Bavarian, Flandrian eta EAEn, gazteen enplegu-tasa handiagoa da gizonen artean. Eskozian, aldiz alderantzizko egoera ageri da. Gazteen langabezia-tasei dagokienez, 28ko EB osoan nahiz kontsideraturiko eskualde guztietan, gizonen tasak emakumezkoenak baino handiagoak dira. Edozelan ere, eta kontsideraturiko generoa alde batera utzita, EAEn gazteen langabezia-tasak nabarmen okerragoak dira beste eskualdeekin alderatuta. Hala, eta arreta emakume gazteen taldean jarrita, EAEn langabezia-tasa 2016an %34,9koa izan zen, Flandriako, Eskoziako edo bereziki Bavariako ratioak baino askoz handiagoak (%11,1, %9,6 eta %4,1, hurrenez hurren).

4.3. grafikoa: Gazteen enplegu-tasa eta langabezia-tasa (15-24 urtekoak), generoaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2016 (%)

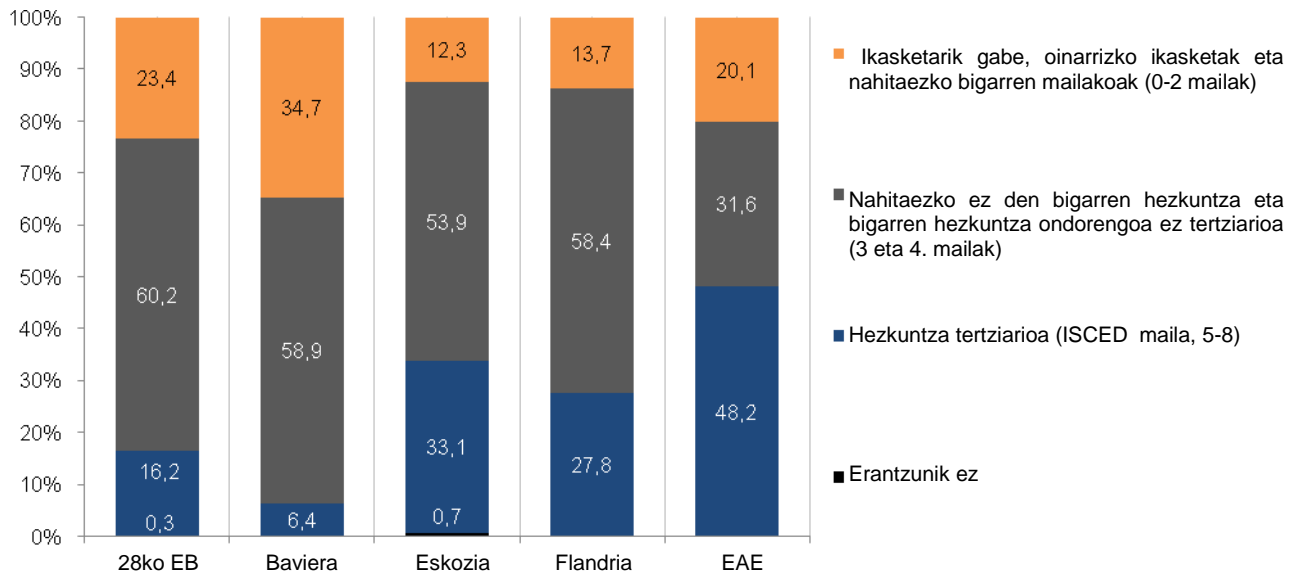


Iturria: Eurostat

f) Beste adierazle garrantzitsu batzuk: gazteen enpleguaren kalitatea eta bizi-kalitatea

Enpleguaren kalitateari buruzko beste adierazle garrantzitsu batzuei dagokienez ikusten denez, presentzia handia dute EAEn titulazio tertziarioa duten langile gazteek (%48,2 15-24 urteko gazte landunen artean 2016. urtean), hain zuzen ere Europako erreferentziako beste eskualde batzuen datuak gaindituta (%33,1 eta %27,8 Eskozian eta Flandrian, eta Bavariank, non soilik adin-tarte horretako gazte landunen %6,4 besterik ez baititu ikasketak tertziarioak). Bestalde, nabarmentzekoa da Europako erreferentziako hiru eskualdeetan lan egiten duten eta ISCED 3 eta 4 mailako ikasketak dituzten gazteen presentzia handia (nahitaezkoa ez den bigarren hezkuntza eta horren ondoko ez tertziarioa), hiru kasuetan %50etik gorakoak. EAEn, berriz, %31,6 da. Gainera, deigarria da Bavarian lan egiten duten eta soilik nahitaezko ikasketak dituzten gazteen ehuneko altua (%34,7), eta Europako batez bestekoa eta EAEko batez bestekoa baino askoz handiagoa (%23,4 eta %20,1, hurrenez hurren).

4.4. grafikoa: 15-24 urteko gazte landunak ikasketak mailaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2016 ()



Iturria: Eurostat

15-24 urteko gazte landunek astean batez beste lan egindako orduei dagokienez, 2016. urterako eskuragarri dugun informazioari erreparatuta ikusten denez, hain zuzen ere euskal gazteak dira astean batez beste ordu gutxien lan egiten dutenak (28,2 ordu), eta kopuru hori askoz txikiagoa da 28ko EBko batez bestekoa baino (32,1 ordu) eta erreferentziako hiru eskualdeei dagozkien datuak baino (33 ordu Eskoziaren kasuan eta 36-37 ordu Flandrian eta Bavarian). Bestalde, EAE da hain zuzen ere lan egindako batez besteko ordu kopuruan jaitsierarik handiena izan zuena 2002 eta 2016 artean (2002ko 36,5 orduetatik 2016ko 28,2 orduetara). Erreferentziako beste eskualde batzuetan, berriz, orduen kopuruaren jaitsiera hori ez da hain handia izan.

4.9. taula: *Gazteek lan egindako batez besteko ordu kopurua (15-24), guztizkoa eta generoaren arabera, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2002-2016*

Gizonak	2002			2005			2010			2016		
	GUZ	G	E	GUZ	G	E	GUZT	G	E	GUZT	G	E
28ko EB	35,3	37,1	33,3	34,6	36,5	32,2	33,2	35,2	30,8	32,1	34,1	29,8
Bavaria	36,5	37,5	35,2	36,1	37,2	34,8	35,6	36,6	34,2	34,7	35,9	33,4
Eskozia	32,5	36,3	28,7	31,3	34,2	28,4	29,8	32,5	27,1	30,2	33,0	27,5
Flandria	37,1	38,1	35,8	35,6	37,4	33,5	35,6	37,5	33,4	34,7	36,9	32,2
EAE	36,5	37,5	35,0	33,8	36,1	31,2	31,0	32,3	29,8	28,2	30,4	25,8

Iturria: Eurostat

Generoaren arabera bereizketak erakusten duenez, berriz, aztertutako eskualde guztietan errepikatzen da joera bera, hots, emakume gazteek gizonezkoek baino ordu gutxiago egiten dituztela lanean, baina EAE da hain zuzen ere batzuek zein besteek lan egindako ordu kopururik txikiena duena (2016ko datuak).

Euskal gazte landunek Europako erreferentziako beste eskualde batzuen aldean dituzten lan-baldintzei dagokienez, intereseko adierazle-sorta baterako informazioa (lantokiko trebakuntza, lanpostua galtzeko posibilitatea, aldi baterako kontratuen presentzia, soldata izoztuak egotea) soilik nazio mailan dago eskuragarri, eta ez dago datu konparagarririk eskualde mailan. Ildo horretan, eta lehenik eta behin, 35 urtetik beherako emakume gazte espainiarren %27k bakarrik jaso zuen trebakuntza azken 12 hileetan. Kotsideraturiko gainerako herrialdeetan edo eskualdeetan, berriz, bi halako portzentajeak ditugu. Bestalde, eta lanpostua epe ertainera galtzeko posibilitateari dagokionez, Alemaniako edo Belgikako emakume gazte langileen %10ek edo %19k dute posibilitate hori aintzat hartzen, hurrenez hurren. Espainiaren kasuan, berriz, %34raino igotzen da. Aldi baterako kontratua duten gazteen ehunekoak, ostera, oso altua da Espainian (%35) 28ko EBari dagokion %19arekin alderatuta, %8,0 Erresuma Batuan edo %14-%15 Alemanian eta Belgikan. Antzeko posizioak ikus daitezke emakume gazte espainiarren tasetan eskuragarri dauden beste adierazle batzuetan, hala nola lanpostua galduz gero antzeko soldata duen lanpostua aurkitzeko posibilitatea zailtzat jotzen duten gazte langileen portzentajea (%38koa hain zuzen, eta aztertutako erreferentziako hiru herrialdeetan, berriz, %25eko batez bestekoak ageri dira), soldata azken 12 hileetan aldatu ez diren edo jaitsi diren soldata adierazten dituen portzentajea (gazte langile espainiar guztien %83, eta Alemanian edo Erresuma Batuan, berriz, %53-%54 da, edo Belgikako %69).

4.10. taula: *Gazte langileekin loturiko lan-baldintzak (35 urtetik beherakoak), Europako herrialdeetan, 2015*

	28ko EB	Alemania	Erresuma Batua	Belgika	Espainia
Lanean azken 12 hilean prestatutako gazteak	42,0	49,0	59,0	41,0	27,0
Hurrengo sei hileetan lanpostua galtzeko posibilitatea iradokitzen duten gazte langileak	19,0	10,0	12,0	19,0	34,0
Aldi baterako kontratua duten gazte langileak	19,0	14,0	8,0	15,0	35,0
Lanpostua galduz gero antzeko soldata duen lana aurkitzeko posibilitatea zailtzat jotzen duten gazte langileak	30,0	23,0	27,0	29,0	38,0
Azken 12 hilean soldata aldatu edo handitu ez zaien gazte langileak	63,0	53,0	54,0	69,0	83,0
Egungo lan-baldintzekin pozik edo oso pozik dauden gazte langileak	87,0	91,0	89,0	89,0	80,0
Lana eta lanetik kanpoko konpromiso sozialak edota familiarak ondo edo oso ondo bateratzen dituztela dioten gazte langileak	82,0	84,0	80,0	84,0	76,0

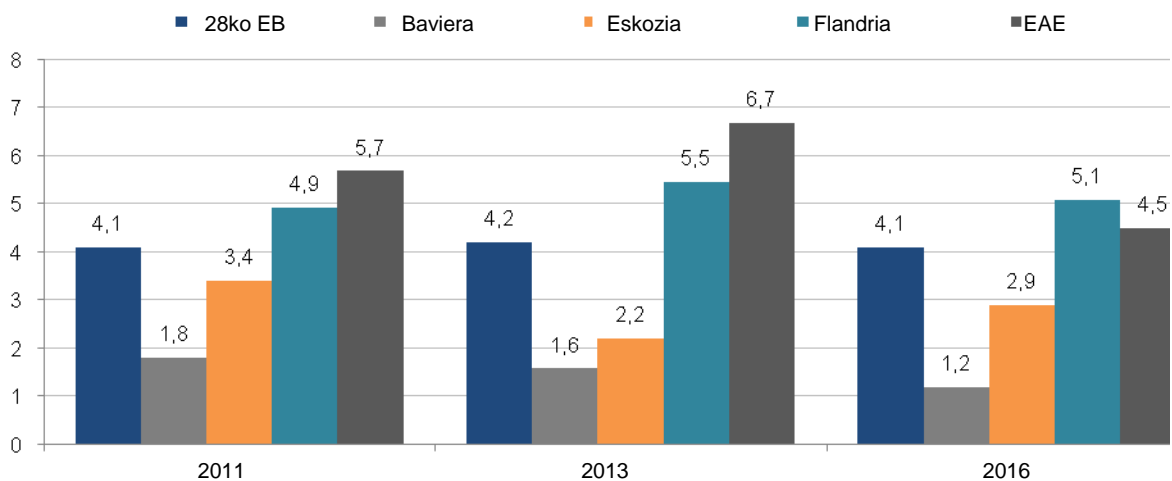
(*) Aurkeztutako eskualdeko datuak herrialde osoari dagozkie.

Iturria: Bizi-baldintzak eta Lana hobetzeko Europako Fundazioa (Eurofound), Lan-baldintzei buruzko Europako Seigarren Inkesta 2015.

Lan-baldintzekin edo lana eta beste konpromiso pertsonal batzuk bateratzeko posibilitatearekin pozik azaltzen direnei buruzko beste adierazle batzuek, berriz, portzentaje altuak erakusten dituzte emakume gazte espainiarren multzoan, baina, nolanahi ere, erreferentziako beste herrialde batzuetako emakumeenak baino txikiagoak dira. Hala, gazte langile espainiarren %83k dio pozik edo oso pozik daudela egungo lan-baldintzekin. Kotsideraturiko gainerako herrialdeetan, berriz, ia %90etik gorakoa da.

Azkenik, eta euskal gazteen artean autoenpleguak duen presentziari dagokionez, eskuragarri ditugun datuek erakusten dute hain zuzen ere EAE dela, Flandriarekin batera, autoenplegatuen portzentajerik altuena duena gazte landun guztiekiko (%4,5, eta %5,1 Flandrian, %2,9 Eskozian edo %1,2 Bavarian, 2016rako datuak).

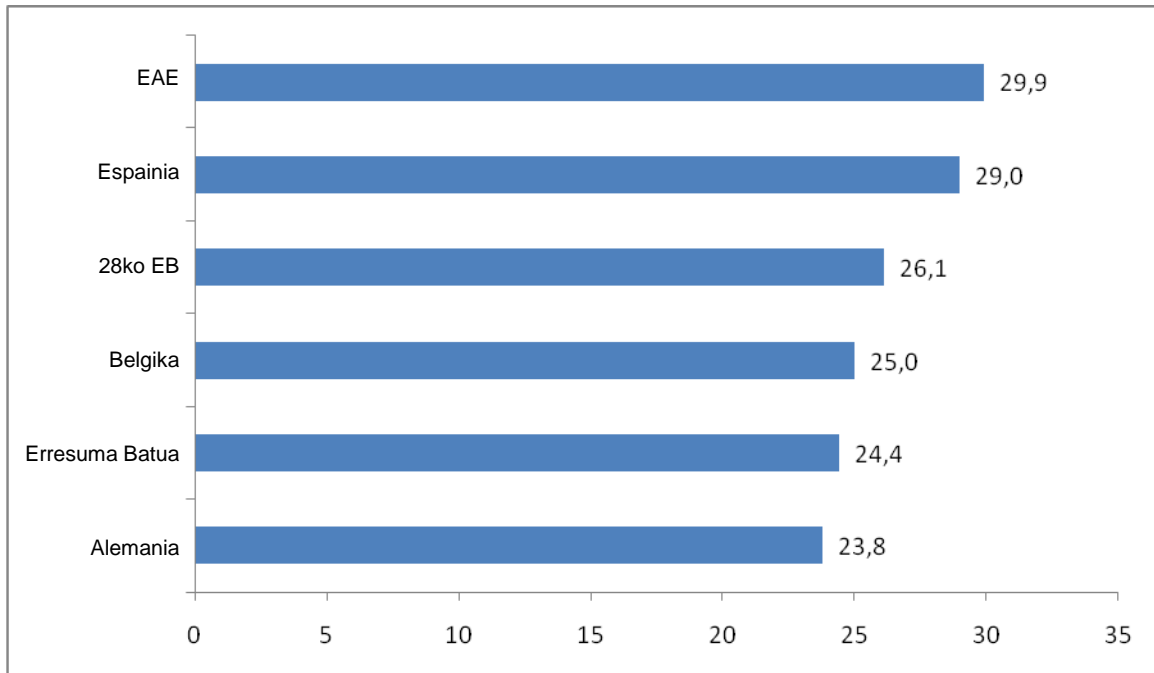
4.5. grafikoa: Gazte autoenplegatuen portzentajea (15-24 urtekoak) gazte landun guztiekiko, erreferentziako eskualdeetan eta EAEn, 2011-2016



Iturria: Eurostat

Bestalde, eta gazteen bizi-kalitateari dagokionez, hainbat adierazleri buruz eskuragarri dugun informazioak erakusten duenez (emantzipaziorako batez besteko adina, familiaren zailtasun ekonomikoak, osasun egoera, gizarteratzea, baikortasuna etorkizunari begira) egoera desberdina dago EAEn azterlaneko beste eskualdeekin alderatuta. Ildo horretan, eta lehenik eta behin, euskal biztanleriaren emantzipaziorako batez besteko adina 30 urtetan kokatzen da (29,9 urtetan zehazki), Europako batez bestekoa baino ia lau urte geroago hain zuzen ere (26,1), eta are urrutiago gelditzen dira Belgikako, Erresuma Batuko eta Alemaniako batez besteko adinak (25,0, 24,4 eta 23,8 urte, hurrenez hurren).

4.6. grafikoa: Gazteen emantzipaziorako batez besteko adina EAE eta Europako herrialdeetan.



Iturria: Gazteriaren Euskal Behatokia, Euskadiko gazteriaren egoerari buruzko 2017ko diagnostikoa, EUSTAT eta EUROSTATen testuak oinarri hartuta

Bestalde, estatu mailako bizi-kalitatearen beste adierazle batzuek ikuspegi desberdina ematen dute gazteek azterlaneko herrialdeetan duten egoerarekiko. Hala, eta alde positiboan, Espainiako gazteak uste du sumaturiko osasun egoera ona dela, eta gainera, gizarteratze maila ere handiagoa da beste kasuetan baino. Ildo horretan, 18-24 urteko eta 25-34 urteko gazte espainiarren %90ek eta %89k diote osasun egoera ona edo oso ona dutela. Adin berekoen %73k eta %71ek, berriz, esaten dute ondo bertakotuta sentitzen direla bizi diren eremuan. Portzentaje horiek handiagoak dira Europako batez bestekoa nahiz azterlaneko hiru herrialdeetako batez bestekoa baino.

4.11. taula: Gazteekin loturiko bizi-baldintzak (18-24 urtekoak eta 25-34 urtekoak) Europako herrialdeetan, 2012

	28ko EB		Alemania		Erresuma Batua		Belgika		Espainia	
	18-24 urte	25-34 urte	18-24 urte	25-34 urte	18-24 urte	25-34 urte	18-24 urte	25-34 urte	18-24 urte	25-34 urte
Hilaren bukaerara iristeko zailtasun larriak edo oso larriak dituzten familietan bizi diren gazteak	15	18	15	14	13	11	15	10	18	20
Euren osasun egoera ona edo oso ona dela dioten gazteak	86	84	83	86	79	74	82	82	90	89
Bizi diren eremuan ondo bertakotuta daudela dioten gazteak	69	58	44	44	41	48	54	52	73	71
Etorkizuna baikortasunez ikusten duten gazteak	69	62	83	73	78	68	67	66	65	66

(*) Aurkezturiko eskualdeen datuak herrialde osoari dagozkie.

Iturria: Bizi-baldintzak eta Lana hobetzeko Europako Fundazioa (Eurofound), Bizi-kalitateari buruzko Europako Inkesta 2012.

Espainiako gazteek, aldiz, familiako zailtasun handiagoak eta etorkizunari begira baikortasun txikiagoa agertzen dituzte Europako eta azterlaneko herrialdeetako batez bestekoarekin alderatuta. Hala, bada, Espainian 18-24 urtekoak eta 25-34 urtekoak diren pertsonen %18 eta %20 hilaren bukaerara iristeko zailtasun larriak edo oso larriak dituzten familietan bizi dira, hain zuzen ere herrialde hauetakoak baino portzentaje handiagoak direnak: Alemania (%15 eta %14, hurrenez hurren), Belgika (%15 eta %10,

hurrenez hurren) edo Erresuma Batua (%13 eta %11, hurrenez hurren). Bestalde, adin-tarte bereko espainiar gazteen %65ek eta %66k baikortasunez ikusten dute etorkizuna. Portzentaje horiek antzekoak dira Belgikakoekin alderatuta (%67 eta %66, hurrenez hurren), baina Erresuma Batukoak baino txikiagoak dira (%78 eta %68, hurrenez hurren) eta bereziki Alemaniakoak baino (%83 eta %73, hurrenez hurren).

4.4. GAZTEEN ENPLEGUA SUSTATZEKO ERREFERENTZIAKO ESKUALDEETAN DAUDEN POLITIKA ETA ESTRATEGIA NAGUSIAK

4.4.1. Hitzaurrea

Honako atal honetan, gazteen enpleguaren arloan lanean diharduten eskualdeko erakunde nagusiak aurkeztea proposatzen da, baita eskualde mailan arlo horretan garaturiko ildo estrategia nagusiak ere. Azterketa zehaztu da Europako erreferentziako hiru eskualde bakoitzarekiko (hots, Bavaria, Flandria eta Eskozia).

4.4.2. Bavarian garaturiko politika eta estrategia nagusiak

a) Gazteen enpleguaren arloan Bavarian indarrean dauden erakunde nagusiak

Bavariako gobernuak gazteen enpleguaren arloan diharduten erakunde nagusiak, funtsean, bi dira, **Bavariako Lanerako, Familiarako eta Gizarteratzeko Ministerioa**¹¹⁷ eta **Bavariako Trebakuntzarako, Kulturarako, Zientziarako eta Arterako Ministerioa**¹¹⁸. Bavariako laneko eta lanbide heziketako politikez arduratzen da lehenbizikoa. Bigarrena, berriz, Landeko hezkuntza eta trebakuntza politiken arduraduna da, beste erantzukizunen artean. Bi erakunde handi horiez gain, komeni da azpimarratzea Bavariako Familia eta Gizarte Gaietarako Zentroaren¹¹⁹ jarduerak, eskualde mailakoak direnak hain zuzen ere. Zentro horrek or har hainbat gizarte programa abiarazteko eta kudeatzeko ardura du, eta bereziki laneratzeko zailtasun bereziak dituzten gazteentzat dira. Eskualdeko erakunde publiko horiez gain, beharrezkoa da nabarmentzea **Alemaniako Enplegurako Agentzia**¹²⁰, Alemanian enpleguaren aldetik egiten diren hainbat politika kudeatzeko eta bultzatzeko erakunde erantzulea. Hain zuzen ere Alemaniako Enplegurako Agentziak orientazioarekin, aholkularitzarekin, bitartekaritzarekin eta laneratzearrekin lotutako jarduera-multzo zabala egiten du, bai langabeentzat eurentzat, bai beste talde batzuentzat (landunak, ikasle gazteak, enpresak, eta abar).

Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Soziales, Familie und Integration



Azkenik, eta erakunde publikoez gain, **Bavariako Gazteen Elkartek**¹²¹ eginiko jarduerak azpimarratzea komeni da. Elkartek horrek Bavariako haurren eta gazteen interesen alde lan egiten duten sektoreko (GKEak) hainbat erakunde biltzen ditu. Izan ere,

¹¹⁷Bavariako Lanerako, Familiarako eta Integrazioarako Ministerioa ("Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration"), <http://www.stmas.bayern.de/index.php>

¹¹⁸Bavariako Trebakuntzarako, Kulturarako, Zientziarako eta Arterako Ministerioa, ("Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst"), <https://www.km.bayern.de/>

¹¹⁹Bavariako Familiarentzako eta Gizarte Arloarentzako Zentroa ("Zentrum Bayern Familie und Soziales"), <http://www.zbfs.bayern.de/>

¹²⁰Alemaniako Enplegurako Agentzia ("Bundesagentur für Arbeit"), <https://www.arbeitsagentur.de/>

¹²¹Bavariako Gazteen Zirkulua ("Bayerischer Jugendring"), <https://www.bjr.de/>

Bavariako gobernuaren solaskide nagusietako bat da haurrentzako eta gazteentzako eskualdeko politikak sortzearen eta abiaraztearen inguruan.

b) Gazteen enpleguaren aldeko eskualdeko gobernuaren estrategia-ildo nagusiak

Europako beste eskualde eta herrialde batzuetan ez bezala, Bavariako gobernuak ez du berariazko estrategiarik gazteen langabeziaren arazoari aurre egiteko. Hori esanda, Landeko Gobernuak, gehienbat Bavariako Enplegurako, Familiarako eta Gizarteratzeko Ministerioaren bitartez, honako hau du sinatuta 2008ko maiatzetik Alemaniako Enplegu Zerbitzuarekin: **“Gazteen Langabeziaren Kontrako Borrokarako Akordioa”**¹²², ondoren 2010ean berretsia **“Etorkizunerako prest-Bavariako gazte guztientzako aukerak-Gazteen Langabezia-tasak Etengabe Murriztea”**¹²³ deritzon baterako adierazpenarekin. Baterako adierazpen horren bidez, gazteen langabeziaren eta iraupen luzeko langabeziaren arazoaren kontra egin nahi da, Bavariako gazteak ordezkatzen dituzten erakundeekin elkarlanean eginiko ekimen komunak multzo bat garatuz, betiere aurreikuspen demografikoak eta Bavariako lan-merkatuko pertsona trebakuntzaren gero eta behar handiagoak kontuan izanik.

Fit für die Zukunft -
Chancen für alle jungen Menschen in
Bayern

Nachhaltige Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit

Gemeinsame Erklärung

Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit
Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Eskualdeko lan-merkatuak egun bizi duen ezohiko egoera dela-eta (hona hemen ezaugarri nagusia: langabezia-tasa orokorrak %5etik beherakoak dira eta gazteen langabezia-tasak %5etik beherakoak), arreta soilik laneratzeko zailtasun bereziak dituzten taldeetan jartzea gomendatu zaio Bavariako gobernuari (gizarteratzeko arazoak dituzten gazteak, ikasketarik gabeko gazteak, errefuxiatuak, iraupen luzeko gazte langabeak, etab.), funtsean talde horiek trebatzeko eta gizarte mailan eta norberaren mailan laguntzeko haien laneratzeko-prozesuan.



Bestalde, Bavariako gobernuak, 2013an, **Bavariako Haurrentzako eta Gazteentzako Programa**¹²⁴ sortu zuen. Programa horretan, Bavariako gobernuaren ekintza hurrengo urteetan haurren eta gazteen arloan gidatu behar duten jarduketako ildo nagusiak ezarri dira. Zehazkiago, eta gazteen enpleguaren arloan, Gobernuaren arreta umerik eta gazterik ahulengan eta laneratzeko zailtasun handienak dituzten gazteengan jarri behar dagoela ezarri da (gizartean baztertuak izateko arriskuan dauden gazteak, errefuxiatuan seme-alabak, zailtasun akademiko bereziak dituzten haurrak eta gazteak, etab.). Horretarako, ikuspegi holistikoa hartu beharra proposatzen du programak, hain zuzen ere egoera arazotsu guztiak aztertzeko, baina, aldi berean, norbanakoaren behar berezietara egokituta, non estrategia nagusia haurrak eta gazteak trebatzea den, enpleguaren bidez gizarteratzeko prozesua errazte

aldera.

¹²²Gazteen Langabeziaren Kontrako Borrokarako Akordioa (“Vereinbarung zur Bekämpfung und Vermeidung der Jugendarbeitslosigkeit in Bayern”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeit/vereinb-2008.pdf

¹²³Etorkizunerako prest-Aukerak Bavariako gazte guztientzat- Gazteen Langabezia-tasak murriztea (“Fit für die Zukunft – Chancen für alle jungen Menschen in Bayern – Nachhaltige Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeit/ffdz-beispielsammlung.pdf

¹²⁴Bavariako Gobernuaren Haurrentzako eta Gazteentzako Programa (“Kinder- und Jugendprogramm der Bayerischen Staatsregierung”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/jugend/kinder-und-jugendprogramm-2013.pdf

Horrekin lotuta, Bavariako gobernuak joan den 21 urtean **“Lan-merkaturako funtsa”**¹²⁵ dauka. Funts horrek, 2017an, 8,3 milioi euroko aurrekontu garbia izan du, eta berriazko proiektu eta neurri berritzaileak diruz laguntzeko ardura du, Bavariako lan-merkatuaren behar nagusiei erantzuna ematen saiatzeko, funtsean enplegua sustatuz eta trebakuntza hobetuz. Neurri onuradunak hainbat erakunde izan daitezke (GKEak, ikastetxeak, erakunde sektorialak, etab.). 2016an, aukeraturiko 16 proiektuetako laguntza eman zuen guztira. Hain zuzen ere proiektu horiek hainbat erakundek batera hautatzen dituzte, hala nola Bavariako gobernuak, Bavariako Merkataritza eta Industria Ganberak edo Bavariako Sindikatuen Federazioak, besteak beste.

Bestalde, Alemaniako gainerako estatuetan bezala, Bavariak arreta berezia jartzen du hasierako hezkuntzako eta trebakuntzako jardueretan, batik bat oro har lanbide heziketako sisteman eta bereziki dualean. Hala, zati handi bat **“Bavariako Lanbide Heziketarako Ituna”**¹²⁶ deritzonari dagokio. Itun hori, Bavariako gobernuak eskualdeko gizarte eragile nagusien partaidetzarekin eskatuta garatu dena, funtsean 2014. urteko irailean izenpeturiko akordioa da, zeinaren bidez sinatzaileek (funtsean eskualdeko gobernu eta ministerioak eta hainbat gizarte eragile eta Bavariako gazteak ordezkatzan dituzten eskualdeko enpresa-erakunde eta sindikatu) hitzartu baitute lanbide heziketako programa dualean parte hartu nahi duten gazteek trebakuntza-lanpostua izango dutela enpresa batean edo antzeko aukeraren bat, bereziki laneratzeko zailtasun bereziak dituzten gazteei dagokienez (gazte ezinduak, migrazio iragapena dutenak, errefuxiatuak, eskolan porrota egin duten gazteak edo familiako erantzukizunak dituzten gazteak), eta aldi berean, Bavariako ekonomiaren lan-esku espezializatuaren beharrak beteko dira.

4.4.3. Flandriar garaturiko politika eta estrategia nagusiak

a) Gazteen enpleguaren arloan indarrean dauden Flandriako erakunde nagusiak

Hainbat erakunde publiko nagusi daude Flandriar gazteen enpleguaren arloko erantzukizunak dituztenak. Ildo horretan, Flandriako gobernuak¹²⁷ arloekin zuzenean lotuta dauden bi ministerio ditu, hau da, **Lan, Ekonomia, Berrikuntza eta Kirol Ministerioa**, besteak beste enplegurako politiken arduraduna dena, eta **Hezkuntza Ministerioa**, hasierako trebakuntzarekin eta hezkuntzarekin lotutako gai guztien erantzulea.

Bestalde, garrantzikoa da nabarmentzea **Flandriako Enplegu Zerbitzuak**¹²⁸ Flandriako laneko bitartekaritzaren eta enplegurako politika aktiboen ardura duela. Horrez gain, komeni da nabarmentzea Flandriako Enplegu Zerbitzuak soilik gazteentzat den web orri bat daukala¹²⁹, non emandako informazioari buruzko zenbait alderdi zehazten diren hala nola lana aurkitzeko baliabideak, lan eskaintzak, gazteen enplegua errazteko egungo laguntza-programak, laneko orientazioari eta ogibideei buruzko informazioa, eta abar.



¹²⁵ Lan-merkaturako Fundoa (“Arbeitsmarktfonds”), <http://www.stmas.bayern.de/arbeit/fonds/>. Fondoaren emaitza nagusiei buruzko ebaluazioa ikus daiteke helbide honetan: http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeit/amf-jahresbericht_kurzfassung_2015.pdf

¹²⁶ Bavariako Lanbide Heziketa Sendarako Ituna (“Allianz für starke Berufsbildung in Bayern”) <http://www.aus-und-weiterbildungsalianz.de/AAW/Redaktion/DE/Standardartikel/Laenderinitiativen/bayern-initiative.html>

¹²⁷ Ikusi <http://www.flanders.be/en/authorities/members-and-responsibilities-government-flanders-2014-2019>

¹²⁸ Izen osoa Enplegua Bilatzeko eta Lanbide Heziketarako Flandriako Erakundest voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding”(VDAB) <https://www.vdab.be/>

¹²⁹ Ikusi <https://www.vdab.be/jongeren>



Bi erakunde publiko horiez gain, komeni da nabarmentzea azkenik **Flandriako Gazteen Kontseiluak** eginiko jarduerak¹³⁰. Flandriako gobernuarentzako laguntzarako eta aholkularitzarako hainbat jarduera egiten dituen ordezkatzeko-organo aholku-emalea da, betiere haurren eta gazteen gai orokorreari buruzkoak eta bereziki gazteen enpleguaren arloari buruzkoak direnak.

b) Umeen eta Gazteen Eskubideen Flandriako Politika 2015-2019

“Umeen eta Gazteen Eskubideen Flandriako Politika 2015-2019”¹³¹ dertzion dokumentuak beren beregi biltzen ditu Flandriako gobernuak haurren eta gazteen inguruan 2015-2019ko aldian dituen jarduerak gidatu behar dituzten kezka eta politikak. Zehazkiago, 24 helburu estrategikotan eta 76 eragiketa-helburutan dago egituratuta, eta horrez gain, laguntzarako ekintza-sorta biltzen du. Askotariko gaiak jorratzen dira dokumentuan hala nola partaidetza eta informazioa, hezkuntza (formala, informala eta ez formala), osasuna eta kirola, boluntarioak, gizartratzea, enplegua eta, azkenik, ekintzaile-espirtua, besteak beste.

JKP

Vlaams jeugd - en
kinderrechtenbeleidsplan

Zehazkiago, eta enpleguaren gaiari dagokionez, Flandriako gazteen langabezia-tasak murrizteko funtsezko helburua proposatzen da dokumentuan, batez besteko nazionala baino handiagoak baitira, bereziki ikasketa maila txikia eta hezkuntza sistema titulurik edo hezkuntza-ziurtagiririk gabe uzten dutenak. Dokumentuan nabarmentzen denez, gazteen lan egoera indartzeko eta hobetzeko balio du hezkuntzak eta, batez ere, gazteen langabezia-tasa altuak gaintzeko. Ildo horretan, Flandriako gobernuak lanbide heziketako sistema dualaren aldeko apustua indartu du, eta horretarako, lege-marko argia garatu du helburua lortzeko, trebakuntza mota horretan parte hartzea sustatzeko pizgarrien multzoa eskainiz enpresei eta ikasleei.

Bestalde, ikasle flandiarrentzako laneko aholkularitza eta orientazioa indartzea proposatzen da dokumentuan, hain zuzen ere eskualdeko lan-merkatuaren errealitatea eta berau osatzen duten okupazioak ezagutu ditzaten. Azkenik, gazteentzako lehen lan esperientziak errazteko hainbat programa personalizaturen garapena sustengatzen du, gehienbat ikasketa maila ertainak edo txikiak eta lan-merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten gazteentzat. Horrez gain, trebakuntzarako jarduerak errazten ditu lanbide-eskaintza nabarmena antzematen den okupazioetan.

c) Flandriako Gazteen Bermea Abiarazteko Plana

2013ko apirilaren 22ko Kontseiluak Gazteen Bermea ezartzeari buruz eginiko gomendioari jarraituz, Flandriako gobernuak urte bereko azken asteetan **Gazteentzako Bermea Abiarazteko Plana**¹³² garatu

¹³⁰ Flandriako Gazteen Kontseilua, (Vlaamse Jeugdraad), <https://vlaamsejeugdraad.be/>

¹³¹ Umeen eta Gazteen Eskubideen Flandriako Politika (“Vlaams Jeugd - en Kinderrechtenbeleidsplan 2015-2019”) http://www.jkp.vlaanderen/assets/downloads/JKP_summary_digital_version.pdf

¹³² Belgikako Gazteen Bermea Abiarazteko Plana <https://www.vdab.be/synerjob/docs/Belgian%20Youth%20Guarantee%20Implementation%20Plan.pdf>

zuen Flandrian, Flandriako Enplegu Zerbitzuak zuzenduta. Plan horrek “**Gazteen Enplegurako Flandriako Plana 2007-2013**” delakoa ordeztu zuen, eta arreta berezia jartzen du 18-25 urteko gazte langabeen artean enplegua eta trebakuntza hobetzeko, baita laneratzeko zailtasun bereziak dituzten beste talde batzuen alde egiteko ere (horien artean, “Nini-”ak deritzenak). Planean, funtsean, gazteen talde horiek lana bilatzera bultzatzea proposatzen da (oro har lehen lana izaten da) lehenbailehen, baita epe luzera behar duten trebakuntza eta orientazioa ematea ere. Horretarako zenbait programa eta laguntza berezi ezarri ditu, lehen aipaturiko “Umeen eta Gazteen Eskubideen Flandriako Politika 2015-2019” dokumentuan ondoren bildutakoak.¹³³

Gazteen Bermeak ezarritako hobekuntza nagusiak Flandrian

- Gazte bat Flandriako Enplegu Zerbitzuan erregistratu eta ondorengo lau hilabeteren buruan lana edo aholkularitza pertsonala eskaintzeko konpromisoa.
- Lotura hobea hezkuntzaren eta lan-merkatuaren artean (eskola uzteari buruzko plana, elkarlana Lan Ministerioaren eta Hezkuntza Ministerioaren artean).
- Informazio truke hobea izatea gazteekin lan egiten duten hainbat erakunde publiko eta pribaturen artean.
- Orientazio geografikoko proiektuak garatzea, tokiko agintariek kudeatuak eta lan-eskatzaile gisa inoiz inskribatu ez diren pertsonak “aurkitzeko” eta Flandriako Enplegu Zerbitzura erakartzeko.
- Lehen lan esperientziak errazteko hainbat neurri ezartzea gazte flandriarrentzat, bereziki hasieran desabantaila handiagoa dutenentzat.

Hiru gai hauen inguruko gomendioak planteatzen ditu programaren ebaluazioak: (1) ni-ni askorengana iristea: ni-ni asko programatik kanpora gelditzen dira, eta ahalegin handiagoak egin behar dira haiengana iristeko eta bertan parte har dezaten lortzeko, (2) gazteen bermea monitorizatzea eta berau abiarazteko neurketa-baliabideak sortzea, zein neurrik funtzionatzen duten ikusteko eta zein kasutan eta (3) lankidetzat handitzea toki mailan, eraginpeko eragile guztiak sartuta eta horiek parte hartzeko foro gehiago sortuta, metodo berritzaileak eta ekimenak behetik gora (bottom-up) esperimentatzeko modua izan dezaten.

4.4.4. Eskozian garaturiko politika eta estrategia nagusiak

a) Gazteen enpleguaren arloan indarrean dauden Eskoziako erakunde nagusiak



Eskoziako gobernuak¹³⁴ da gazteen enplegua sustatzeko ardura duen erakunde publiko nagusia, funtsean **Ekonomia, Enplegu eta Bidezko Lanaren Idazkaritzaren**¹³⁵ eta **Hezkuntza eta Gaitasunen Idazkaritzaren**¹³⁶ bidez, betiere, aldi berean, **Goi-mailako**

¹³³ Programaren ebaluazio bat eskuragarri dago helbide honetan: <http://www.werk.be/cijfers-en-onderzoek/rapporten/externe-evaluatie-van-de-vlaamse-jongerengarantie-het-kader-van-het-europese-jeugdgarantieplan>

¹³⁴ Eskoziako Gobernuak Idazkarien Kabinetea (“Cabinet secretaries”) ere badu, eta Eskoziako lehen ministroarekin batera, gobernuko erantzukizuna darama, horiek ere Idazkaritza horien euskarri diren hainbat ministroren laguntzarekin. Eskoziako gobernuari buruzkoak: <https://beta.gov.scot/about/who-runs-government/cabinet-and-ministers/>

¹³⁵ Ekonomiarako, Enplegurako eta Bidezko Lanerako Idazkaritza (“Cabinet Secretary for the Economy, Jobs and Fair Work”) <https://beta.gov.scot/about/who-runs-government/cabinet-and-ministers/cabinet-secretary-economy-jobs-fair-work/>

¹³⁶ Hezkuntzarako eta Gaitasunetarako Idazkaritza (“Cabinet Secretary for Education and Skills”) <https://beta.gov.scot/about/who-runs-government/cabinet-and-ministers/cabinet-secretary-education-skills/>

Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak¹³⁷ eta Enplegarritasun eta Trebakuntza Ministerioak¹³⁸ lagunduta.

Eskoziako gobernuaren menpeko beste erakunde batzuek ere eginkizun garrantzitsua betetzen dute gai honetan, hain zuzen ere: “**Skills Development Scotland**”¹³⁹, (enpresetan trebakuntzako jarduerak eta ikasleen programen garapena Eskoziako enpresen artean sustatzeko ardura duen agentzia publikoa da), “**Education Scotland**”¹⁴⁰ (Eskoziako hezkuntzaren berrikuntzaz, kalitateaz eta hobekuntzaz arduratzen den agentzia), “**Scottish Funding Council**”¹⁴¹ (Eskoziako goi-mailako hezkuntzako erakundeak eta bere trebakuntza eta ikerkuntza finantzatzeko ardura duen erakunde publikoa) edo, azkenik, “**Our Skillsforce**”¹⁴², oro har bere langileen eta bereziki gazte langileen gaitasunak garatzearen eta trebakuntzaren gainean Eskoziako enpresek dituzten beharretan laguntzeko ardura duena, aholkularitza lanak, finantzazioa eskuratzea, etab. barne.



b) Gazteen Enplegurako Eskoziako Estrategia

Eskualdeko gobernuak egun garatzen duen estrategia nagusia “**Gazteen Enplegurako Eskoziako Estrategia**”¹⁴³ deritzonari dagokio. 2014ko abenduan onetsi zen Estrategia hori, hainbat eragile pribaturekin zabal eztabaidatu eta parte hartu ondoren (enpresen eta sindikatuen erakundeak, gurasoen eta gazteen elkarteak, etab.), eta 2013an beren beregi eratu zen batzorde independente batek¹⁴⁴ emandako gomendioak betetzeko jarraitu beharreko jarraibide eta orientazio politikoak ezarri ditu. Batzordea honako arlo honen eraginpeko eragile publiko eta pribatu eskoziar nagusiek osatuta dago, ordezkari publikoak eta enpresen, ikasleen eta sindikatuen ordezkariak barne. Estrategia 2021era arteko denbora aurreikuspena du, eta helburu nagusia gazteen langabezia-tasak %40 murriztea da 2021. urterako.

Developing the Young Workforce

Scotland's Youth Employment Strategy

Implementing the Recommendations of the Commission for Developing Scotland's Young Workforce



Aipaturiko batzorde independente horrek, eskualdeko gobernuak eskatuta, Eskoziako gazteen enpleguaren arloko zenbait erronka identifikatu zituen, baita erronka horiek gainditzeko eta gomendiook abiarazten lagundu beharko luketen eragile nagusiak ezarri ere. Zehazkiago, Eskoziako gazteen langabeziaren eta laneratzearen arazoari aurre egiteko ekintza hitzartuaren beharra azpimarratzen dute gomendioek, funtsean gazteei ahalik eta trebakuntzarik onena emateko, lanerako prestatu daitezen eta gazteen langabeziaren mailak etengabe murriztea lortzeko modua izan dadin harik eta adierazlerik hoberenak dituzten Europako herrialdeekin parekatu arte.

¹³⁷ Goi-mailako Hezkuntza eta Zientzia Ministerioa (“Minister for Further Education, Higher Education and Science”) <https://beta.gov.scot/about/who-runs-government/cabinet-and-ministers/minister-further-education-higher-education-science/>

¹³⁸ Enplegarritasun eta Trebakuntza Ministerioa (“Minister for Employability and Training”) <https://beta.gov.scot/about/who-runs-government/cabinet-and-ministers/minister-employability-training/>

¹³⁹ “Skills Development Scotland” <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/about/>

¹⁴⁰ “Education Scotland” <https://education.gov.scot/>

¹⁴¹ “Scottish Funding Council” <http://www.sfc.ac.uk/>

¹⁴² “Our Skillsforce” <https://www.ourskillsforce.co.uk/>

¹⁴³ Gazteen Enpleguari buruzko Eskoziako Estrategia (“Scotland's Youth Employment Strategy”) <http://www.gov.scot/Publications/2014/12/7750>

¹⁴⁴ Eskoziako Gazteen Lan Indarra Garatzeko Batzordea (“Commission for Developing Scotland's Young Workforce”)

0.12. taula: Eskoziako Gazteen Lan-indarra Garatzeko Batzordeak jorraturiko gai nagusiak

- Zelan garatu daitekeen kalitatezko hezkuntzako eta lanbide heziketako sistema, hezkuntza tertziarioko sistema osatzeko eta garapen ekonomiko iraunkorra hobetzea ahalbidetzeko lan-esku trebatuaren bidez.
- Zelan lortu konektibitate eta elkarlan hobea hezkuntzaren eta oro har enpresen artean, gazteek hezkuntzaren maila guztietan enpresen eta enplegatzailen igurikapenak ulertzen dituztela bermatzeko eta enplegatzailak hezkuntzako baterako inbertitzaile eta baterako sortzaile gisa behar bezala konprometituta egon daitezen, ez soilik hezkuntzaren bezero gisa.

Iturria: [Developing the Young Workforce](#).

Arestian esana dugunez, Gazteen Enplegurako Eskoziako Estrategiak bere helburu nagusi globalizat jotzen du gazte eskoziarren langabezia-tasak %40 murriztea 2021. urterako. Horretarako, zenbait helburu partzial ezarri ditu, eta horien artean honako hauek nabarmentzen dira:

- a. Gazteen langabeziaren adierazlerik onenak dituzten Europako bost herrialdeetako bat bihurtzea Eskozia, hain zuzen ere gazteenen langabezia-tasa 25-64 urtekoen langabezia-tasaren aldean murriztuz Europako Batasuneko bosgarren herrialderik onenaren parera iritsi arte 2021. urtean.
- b. Gazteen langabeziaren adierazlerik onenak dituzten Europako bost herrialdeetako bat bihurtzea Eskozia, gazteenen langabezia-tasa 25-64 urtekoen langabezia-tasaren aldean murriztuz Europako Batasuneko bosgarren herrialderik onenaren parera iritsi arte 2021. urtean.
- c. Bigarren hezkuntzako ikasketak bukatzen dituzten eta lanbide jarduera egitea ahalbidetzen dieten lanbide heziketako eta unibertsitateko trebakuntza lortzen duten gazteen portzentajea handitzea.
- d. Lana eskuratzen duten edo goi-mailako ikasketetan hasten diren bigarren hezkuntzako ikasleen portzentajea handitzea.
- e. Lanbide heziketako ikasleen kopurua handitzea, hain zuzen ere 20.000 ikasle izatea lortzeko 2021. urtean, etnia minoritarioetatik datozen emakumeen eta gazteen presentzia hobetuz harik eta ezarri diren helburuak lortzen diren arte.
- f. Gazte ezinduen enplegu-tasa biztanleriaren batez bestekoa handitzea 2021. urterako.

Bestalde, Gazteen Enplegurako Eskoziako Estrategiak jarduteko bost ildo nagusi ezarri ditu, jarduteko bost eremu nagusien inguruan, hots: “Eskolak”, “Unibertsitateak”, “Ikasleak”, “Enpresak” eta, azkenik, “Berdintasuna” (ikusirik honekin batera doan taula).

4.13. taula: Gazteen Enpleguari buruzko Eskoziako Estrategiaren jarduketa-ildo nagusiak

Eskolak	Eskolen eta lan munduaren arteko lotura hobetzea, beste herrialde batzuetako arrakasten etsenpluak oinarri hartuta. Horretarako, kalitatezko hezkuntza sustatzen du Estrategiak, egungo eskola-porrotaren mailak murrizteko eta ikasketak arrakastaz amaitzea lortzen duten gazteen kopurua hobetzeko, laneko orientaziorako jarduerak hobetzeaz gain.
Unibertsitateak	Mundu mailan unibertsitate mailarik onenetarikoak lortzea, non unibertsitateek eta hezkuntza tertziarioko ikastetxeek eskolekin eta enprekin lan egingo baitute lan-merkatuan zuzenean garrantzitsua den trebakuntza eskaintzeko, betiere lau arlo lehenetsiz, hots, zientziak, matematika, ingeniari-tza eta teknologia.
Ikasleak	Ikasleek heziketa dualeko ereduetan parte hartzea eta horretan duten garrantzia handitzea, non ikasleek esperientzia eta trebakuntza izango dituzten lan egiten duten bitartean. Beraz, halako trebakuntza motaren onurak ezagutarazi eta horiei buruz gizarteak duen irudipena hobetuko da.
Enpresak	Enpresek eta enplegatzaileek dituzten mekanismoak hobetzea, zeinen bidez eragin handiagoa eta hobeia izan baitezakete sistematikoki hezkuntza sisteman, baita eman beharreko hezkuntzako edukiak zehazteko eginkizun aktiboa izan ere.
Berdintasuna	Zeharkako helburu horretan, egin beharreko jarduketak gazte guztien eskura egotea proposatzen da, bereizketarik gabe, bestelakoak alde batera utzita (generoa, jatorri etnikoa, ezgaitasunen presentzia, etab.).

Iturria: [Developing the Young Workforce](#)

Azkenik, Gazteen Enplegurako Eskoziako Estrategiak zehazki aipatzen ditu bertan parte-hartze aktiboa izan behar duten eragile publiko eta pribatu nagusiak. Horrez gain, Estrategiak berak lorturiko emaitzak urtero monitorizatzeko konpromiso formala dakar Estrategiak, aukeraturiko hamaika jarraipen-adierazle oinarri hartuta ¹⁴⁵.

Estrategiak Eskoziako hezkuntzako komunitatearen, enpresen eta sindikatuen adostasun zabala du, baita Eskoziako gazteak eta gurasoak ordezkatzeko dituzten erakundeena eta klase politiko osoarena ere. Gainera, nabarmentzekoa da enpresek Estrategian betetzen duten eginkizun nagusia, bai enplegatzaile gisa duten rolari dagokionez, bai curriculumak eta trebakuntza garatzeko funtsezko eragilea gisa duten eginkizunari dagokionez.

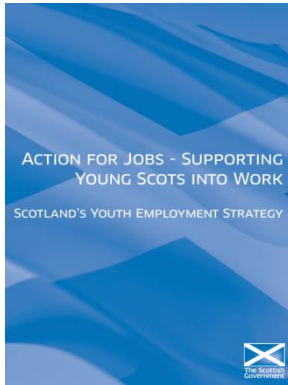
c) Gazteen enplegurako Eskoziako beste estrategia batzuk

Egungo Gazteen Enplegurako Eskoziako Estrategiaz gain, Eskoziako Gobernuak lehenago garatu izan ditu herrialdeko gazteen enpleguaren egoera hobetzeko beste estrategia eta ekimen handiak. Bi estrategia aipatu behar dira, hau da, **“Enplegurako Ekintza – Gazte eskoziarrak lanerantz bultzatuz”** deritzon Estrategia eta **“Eskoziarentzako gaitasunak”** Estrategia¹⁴⁶. **“Enplegurako Ekintza – Gazte eskoziarrak lanerantz bultzatuz”**¹⁴⁷ deritzon lehen strategiari dagokionez, eskualdeko gobernuak abiarazi zuen 2012. Urtean, Batzordearen orduko presidenteak 2011ko abenduan iragarritako mezuari entzunez, hain zuen ere beste estatu kideak gazteentzako enplegu planak garatu ditzaten bultzatuz.

¹⁴⁵ Ikusi <http://www.gov.scot/Publications/2016/12/2989/8>

¹⁴⁶ Eskoziarako gaitasunak (“Skills for Scotland”) <http://www.gov.scot/Publications/2010/10/04125111/0>

¹⁴⁷ Gazte eskoziarrak lanerantz bultzatuz (“Supporting Young Scots into Work”) <http://dera.ioe.ac.uk/14814/>



Zehazkiago, eskualdeko gobernuek gazteen enplegurako garaturiko ekintza guztiak identifikatzen ditu, eta gainera, ekimen eta ideia berrien multzo bat ezarri du, enplegurako eta trebakuntzarako aukerak sortu ahal izateko Eskoziako gazteentzat. Ildo horretan, honako hauek zehazten dira: 16-19 urteko gazte “nini”-ak prestatzeko edo lana eskaintzeko hainbat neurri, hots, bigarren hezkuntzako eta lanbide heziketako erreforma hezkuntza-sistemako ikasleen, enpresen eta enplegatzaileen beharretara egokitzea, gazteen trebetasun digitalak hobetzea, hirugarren sektoreari eta boluntarioen elkarrekin parte harraraztea gazteentzako enplegua eta lan esperientzia lortzeko iturri gisa, enpresek eta beren erakunde nagusiek hezkuntzako eta trebakuntzako plan diseinuan parte hartzea, arreta handiago eskaintzea lanbide heziketari, oro har gazteak eta bereziki gradudunak kontratatzeko laguntzarako neurriak hobetzea eta, azkenik, gazte ekintzaileei laguntzea. Horrez gain, administrazio publikoek eurek hitzartzen dute ahalegin handiagoak egitea gazteei kalitatezko lana eskaintzeko.

Bestalde, “Eskoziarentzako gaitasunak”¹⁴⁸ deritzen Estrategiak, 2007. Urtean abiarazi eta 2010ean berregin zenak krisi ekonomiko gogorra zelarik, gazteen gaitasunen eta trebetasunen garapena sustatzea proposatzen du, lan munduarekin eta laneratze eraginkorarekin loturikoak hain zuzen ere. Estrategia hori eskualdeko enpresa eta sindikatu nagusiek parte hartuta sortu eta berrikusi zen, eta bertan garaturiko ekintzen artean, bereziki aipagarriak dira ikasleentzako plaza kopurua handitzea (“heziketa formala”) enpresetan eta oro har lanbide heziketa hobetzea, trebakuntzarako aukera hobetzea lanik gabe dauden gazteentzat, prestakuntzen eskualdeko sistema erraztea koherenteagoa eta ulergarriagoa egiteko pertsonentzat eta enplegatzaileentzat edo, azkenik, sektore publikoaren, pribatuaren eta hirugarren sektorearen arteko lankidetzaren indartzeko arlo horretan.



4.5. GAZTEEN ENPLEGAGARRITASUNA ETA LANERATZEA SUSTATZEKO LAGUNTZA-PROGRAMA NAGUSIAK EUROPAKO ERREFERENTZIAKO ESKUALDEETAN

4.5.1. Hitzaurrea

Txostenaren atal honetan, Europako erreferentziako hiru eskualdeetako gazteen enplegagarritasuna eta laneratzea sustatzeko egungo laguntza-programa nagusiak identifikatzen saiatuko gara. Ondoren, atalaren osagarri, Europako beste eremu geografiko batzuetan antzemandako intereseko hainbat jardun zehaztuko dira.

¹⁴⁸Eskoziarako gaitasunak (“Skills for Scotland”) <http://www.gov.scot/Publications/2010/10/04125111/0>

4.5.2. Bavarian dauden laguntza-programa nagusiak

Ondoren zehaztuko dira Bavarian identifikaturiko laguntza-programa eta ekimen nagusiak.

a) Lanbide heziketa gazteen artean sustatzeko programak

Bavariako gobernuak, Alemaniako agintari federalekin elkarlanean, hainbat ekimen eta programa garatzen ditu lehen eta bigarren hezkuntzako ikasle gazteen aurretiazko lan-orientazioa sustatzeko. Hartara, lan-merkatuan lanbideei eta lanerako irteerei buruzko informazioa ematen zaie eta aukeraturiko ikasketak hobeto hauta dezaketen errazten zaie.



Ildo horretan, Enplegurako Agentzia Federalak¹⁴⁹ eta Lanbide Heziketako Institutu Federalak¹⁵⁰ eskaintako lan-orientazioaren gaineko jardueren osagarri, Bavariako eskualdeko gobernuak, “Ofiziorako prest”¹⁵¹ programaren bidez, material pedagogikoak nahiz hainbat ekitaldi eta ekintza egiten ditu Landeko eskoletan, Bavarian hezkuntzaren, trebakuntzaren eta lanaren aldetik dauden aukerak ikasleei erakusteko. Kasu askotan, jarduera horietan enpresetarako eta ikastetxeetarako bisitak eta profesionalek eta enpresek eskoletara eginiko bisitak sartzen dira, non kasu bietan lanen ezaugarriak eta aurkezturiko trebakuntzarako aukerak erakusten zaizkien ikasleei.

b) Lan-merkatuan eraginkortasunez sartzeko zailtasun bereziak dituzten gazteen “aurretiazko trebakuntza” errazteko programak

Bestalde, Bavariako gobernuak hainbat ekimen garatzen ditu ikasketekin jarraitzeko zailtasun bereziak dituzten bigarren hezkuntzako ikasleak “prestatzeko”. Ildo horretan, programa horien zenbait adibide eman daitezke, hala nola “Gizarte lana eskoletan”¹⁵² programa, gazte horiei laguntzeko hainbat ekimenen bidez (aholkularitza eta laguntasuna ikasleei eta gurasoei, talde-lanak, etab.), betiere Bavariako gizarte zerbitzuek eta Enplegurako Agentzia Federalak eskolatik lanerako trantsizioaren gaineko gai guztietan parte-hartze aktiboa izanik.



Neurri horren osagarri, antzeko beste neurri bat dago, baina laneko esperientziaren eremuko neurria da. Zehazkiago, “Lan mundutik bazterturiko gazteen gizarte lana”¹⁵³ programan, lehen lan esperientzia arrakastaz hasi ahal izateko zailtasun handiak dituzten (trebakuntza egokirik eza, eskola uzte goiztiarra, zailtasun

pertsonalak eta osasunaren arloko zailtasunak, etab.) 15-25 urteko gazteen lanerako trebakuntza erraztea proposatzen da. Horientzat guztientzat, Bavariako gobernuak lan-toki bereziak garatu ditu hainbat erakunde espezializaturekin elkarlanean, non gazte horiek laneko esperientzia “erreal” garatzeko modua izango duten eta, gainera, tutore profesionalek adituak dituzte egoera ahulean dauden

¹⁴⁹ Enplegurako Agentzia Federala (“Bundesagentur für Arbeit”), ikusi orientazio jarduerak helbide honetan: <https://www.arbeitsagentur.de/schule-ausbildung-und-studium>

¹⁵⁰ Lanbide Heziketako Erakunde Federala (“Bundesinstitut für Berufsbildung”). Ofizioei eta lanbideei eta horrekin loturiko trebakuntza beharrei buruzko informazio bilatzailea hemen: <https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php>

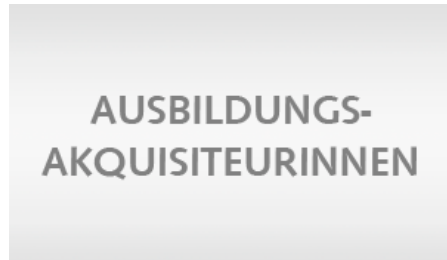
¹⁵¹ Lanbiderako prest (“Stark für den Beruf”), <https://www.km.bayern.de/eltern/schularten/mittelschule/stark-fuer-den-beruf.html>

¹⁵² Gizarte lana eskoletan (“Jugendsozialarbeit an Schulen”, JaS) <http://www.stmas.bayern.de/jugend/sozialarbeit/jas.php>

¹⁵³ Lanetik Bazterturiko Gazteen Gizarte Lana (“Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit”, AJS), <http://www.stmas.bayern.de/jugend/sozialarbeit/ajs.php>

gazte horientzako laguntza pedagogikoa eta soziala emateko. Horretarako, 4,4 milioi euroko urteko aurrekontua du Bavariako gobernuak.

c) Gazteek eta enpresek lanbide heziketako programetan parte hartzea sustatzea, bereziki egoera ahulean dauden gazteei dagokienez



Bavariako eskualdeko gobernuak hainbat programa ditu gazteak lanbide heziketara “erakartzeko”. “**Trebakuntza erakartzaileak**”¹⁵⁴ programa dugu horren etsenplu ona. Programa hori Bavariako agintariek garatu dute 1997. urteaz geroztik, eta lanbide heziketako programa dualak garatzen dituzten enpresetan onartuak izateko arazoak dituzten gazte alemanen “erakartzaile adituen” bidez erakartzea proposatzen da (gehienbat eskola emaitza txarrak dituzten gazteak edo lehen/bigarren belaunaldiko

etorkinen familietakoak). “Erakartzaile” horiek erakunde bitartekariekin egiten dute lana, hala nola eskolekin edo komunitate etnikoekin, eta hainbat jarduera egiten dituzte gazteekin (aholkularitza, laneko orientazioa, hainbat laguntza, eta abar), behar bezala prestatzeko modua izan dezaten, ondoren trebakuntzako eskaintza dualetan arrakastazko baldintzetan sartu ahal izateko Bavariako enpresetan.

Bestalde, “**Unibertsitateko ikasleen erakartzaileak**”¹⁵⁵ programan, hainbat arrazoi tarteko unibertsitateko ikasketak behar baino lehen uztea erabakitzen duten unibertsitateko ikasle guztientzako lanbide heziketaren mundura erakartzea proposatzen da. Programa, funtsean, Bavariako hainbat unibertsitate publikotan dauden zaintzaile eta aholkulari batzuetan datza: unibertsitateko ikasle horiek eta horrelako ikasleak heziketa dualaren bidez beren plantilletara erakarri nahi dituzten enpresak aholkatu eta monitorizatzen dituzte. Orain artean, ekimenean parte hartu duten ikasleen %52k gutxi gorabehera aukeratu du lanbide heziketaren arloko ikasketekin jarraitzea. Antzeko programa bat dago soilik errefuxiatuen taldeari dagokionez, hain zuzen ere “**Errefuxiatuen erakartzaileak**”¹⁵⁶ deritzona. Neurri horien osagarri, maila federalean dauden beste neurri batzuk daude. Horren etsenplua dugu “**Lanbide Heziketarako laguntza**”¹⁵⁷ deritzon programa (lanbide heziketa egiten duten eta trebakuntzak iraun bitartean etxeko enpresaraino dagoen distantzia dela-eta edo bestelako arrazoi sozialengatik gurasoekin ezin bizi diren gazteentzako diru-laguntzak emateko programa da¹⁵⁸).

Neurri horien osagarri, Bavariako enpresentzako hainbat laguntza-programa dago, egoera ahulean dauden gazteentzat ikaskuntza dualeko lanpostuak sortzea sustatzeko. Ildo horretan, garaturiko neurri nagusietako bat “**Lan egiteko gai**”¹⁵⁹ izeneko programari dagokio, Bavarian lantokiak dituzten enpresek enpresa batean trebakuntza-lanpostu bat eskuratzeko zailtasun bereziak dituzten gazteak har ditzatela sustatzeko. Horretarako, eskualdeko gobernuak gutxi gorabehera 26,7 milioi euroko aurrekontua du 2014-2020 aldirako, eta horren bidez, 11 mila gazte laneratzen lagundu nahi da.

¹⁵⁴Heziketako hartzaileak (“Ausbildungsakquisiteure”), <http://www.stmas.bayern.de/berufsbildung/akquisiteure/index.php>

¹⁵⁵Unibertsitateko ikasleen erakartzaileak, (“Akquisiteure für Studienabbrecher”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeit/1512_lastenheft_akquisiteure.pdf

¹⁵⁶Errefuxiatuen erakartzaileak (“Akquisiteure für Flüchtlinge”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeit/1512_lastenheft_akquisiteure.pdf

¹⁵⁷Lanbide Heziketarako laguntza (“Berufsausbildungsbeihilfe”), <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Ausbildung/FinanzielleHilfen/Berufsausbildungsbeihilfe/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI485769>

¹⁵⁸Onuraduna adin nagusikoa denean, ezkontuta dagoenean, bikotekidea duenean edo seme-alaba bat duenean gutxienez, ez da garrantzizkoa distantziaren eskakizuna.

¹⁵⁹ Lan egiteko gai (“Fit for Work”), <http://www.stmas.bayern.de/berufsbildung/fitforwork/index.php>

Bi aldagai nagusi ditu programak. Alde batetik, **“Lanerako gai-Trebakuntzarako aukera”**¹⁶⁰ programak diru-laguntzak ematen dizkie Bavarian kokaturiko lantokiak dituzten enpresei, eskola nahitaezko hezkuntza eta bigarren hezkuntza gainditu gabe uzten duten 25 urtetik beherako gazteei eskaini diezazkieten trebakuntza dualeko kontratuak. Zehazkiago, enpresa onuradunek 4.400 euro jasotzen dituzte 22 hilabeteko trebakuntza-aldiagatik (kopuru txikiagoa da kontratu laburragoa izanez gero). Programak laguntza ematen die gazte alemaniarrei, komunitarioei eta hirugarren herrialdeetako herritarrei, betiere legezko bizileku-baimena badute. Europako Gizarte Funtsak lagunduta dago programa. Aurreko programaren beste aldagai bat **“Lan egiteko gai errefuxiatuentzat”**¹⁶¹ programari dagokio. Programa hori, aurrekoaren antzekoa baldintza ekonomikoen aldetik, soilik Bavarian kokaturiko lantokiak dituzten eta zenbait herrialdeetako (Eritrea, Irak, Iran, Siria eta Somalia) 25 urtetik beherako gazte errefuxiatuei heziketa dualeko kontratuak eskaintzen dizkieten enpresei laguntzeko da, betiere Alemanian denboraldi batean jarraitzeko aurreikuspen onak badituzte.

Arlo horretako beste neurri garrantzitsu bat **“Inklusioa ekimena”**¹⁶² delakoari dagokio, Bavariako gobernuak garatua 2011. urteaz geroztik. Gehienez 10.000 euro ematen ditu gazte ezinduentzako lanbide heziketako lanpostu bat sortzeagatik. Neurri horren osagarri, laguntasun, aholkularitza eta laguntzarako hainbat jarduera daude lanpostura egokitzeko beharreko neurrietarako, hain zuzen ere horrelako pertsona bat hartzea erabakitzen duten enpresentzat (**“Aukerak sortzea”** programa¹⁶³).



Bestalde, egoera ahulean dauden gazteentzako Bavariako neurri horiek beste batzuen osagarri dira, hain zuzen ere enpresek lanbide heziketan parte har dezaten sustatzeko hainbat ekimen, maila federalean garatuak. Arlo horretako etsenplu garrantzitsuak dira **“JobStarter Plus”**¹⁶⁴ programak edo **“Laneratzeko trebakuntzak”**¹⁶⁵, Alemaniako enpresetan heziketa dualeko lanpostuen sorrera diruz sustatzen dutenak, bereziki ETEentzat. Horren beste etsenplu ona **“Trebakuntzan laguntasuna emateko laguntzak”**¹⁶⁶ programari dagokio. Bere heziketa arrakastaz bukatzeko laguntza osagarria behar duten gazte ikasleei laguntzeko lanbide heziketako programetan parte hartzen duten enpresei ematen zaie. Laguntzaren helburua jakintza hobetzea da, heziketako edukietatik harago, adibidez, hizkuntzaren gaineko gabeziak eta hezkuntzakoak desagerraraztea edo gaitasun praktikoak eta teorikoak sustatzea. Talde txikietan edo banaka ematen dira neurriak asten 3-8 orduz, enpresako trebakuntzako ordutegitik kanpora.

¹⁶⁰Lan egiteko-Trebakuntza izateko aukerarako gai (“Fit for Work- Chance Ausbildung”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas_internet/berufsbildung/160825_foerderhinweise.pdf

¹⁶¹ Errefuxiatuentzat lan egiteko gai (“Fit for Work für Geflüchtete”), http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas_internet/arbeitsffw_fg_foerderhinweise.pdf

¹⁶²Inklusioa ekimena (“Initiative Inklusion”), <http://www.zbfs.bayern.de/behinderung-beruf/arbeitgeber/ausbilden/paemie/>

¹⁶³Aukerak Sortzea programa (“Chancen schaffen”), http://www.talentplus.de/arbeitgeber/Foerderung/Sonderfoerderprogramme/by_Chancen_Schaffen_II/index.html

¹⁶⁴Ikusi <https://www.bmbf.de/de/jobstarter-fuer-die-zukunft-ausbilden-1072.html>

¹⁶⁵Laneratzeko trebetasunak (“Einstiegsqualifizierung”), <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Ausbildung/Ausbildungsvorbereitung/Einstiegsqualifizierung/index.htm>

¹⁶⁶Trebakuntzan laguntasuna emateko laguntzak (“Ausbildungsbegleitende Hilfen, abH”), <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdnsh/hildesheim/Agentur/BuergerinnenundBuerger/Ausbildung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI641082>



AusBILDUNG wird was
Spätstarter gesucht

Aipamen berezia merezi du “**Ikasle berankorretzako trebakuntza**”¹⁶⁷ programak, Enpleguko Agentzia Federalak kudeatua, hainbat arrazoi tarteko trebakuntzarik izan ez arren lanbide heziketa dualean hasi nahi duten 25-35 urteko gazteentzako heziketa duala errazteko helburua duena. Programaren barruan, zuzeneko laguntzak daude ikasle partaideentzat hainbat proba egin ditzaten, baita enpresa

partaideentzat ere, horrelako ikasleak kontrata ditzaten bultzatzeko. 2013. urtean abiarazi zenetik gaur arte, gutxi gorabehera ehun mila ikasle izan dira neurriaren onuradun.

d) Kontrataziorako pizgarriak, bereziki laneratzeko zailtasun bereziak dituzten gazteentzat

Alemaniko gobernu federalak “**STAFFEL programa**”¹⁶⁸ du, beren arazoak izan arren (osasun arazoak, gizarte-lanekoak, baliozko bizileku baimena duten errefuxiatuak dira, etab.) laneratzeko aurreikuspen positiboak dituzten 25-35 urteko gazte eta helduentzat hain zuzen ere. Enpresa partaideentzako diru-laguntzak eta laguntasunerako jarduera osagarriak uztartzean datza programa. Hala, alde batetik, talde horiei lana eskaintzen dien enpresariei ematen die diru-laguntza programak, non diru-laguntzaren zenbatekoa soldataren kostu gordinaren %75 den (Gizarte Segurantzarako enpresa-kuotak barne), eta gehieneko diru-laguntza 681 eurokoa da hilean pertsona bakoitzeko. Horrez gain, laguntza osagarria du ezarrita programak enpresa kontratugilearentzat, 270 euro hilean, enpresak onuradunei ematen dizkien harrera, trebakuntza eta laguntzako jardueren trukean. Bestalde, onuradunei laguntzako jarduera osagarrien multzoa du ezarria programak, beren arazoak gainditu ahal izateko (adizioak, zorrak, osasun arazoak, etab.), non gizarte zerbitzu egokiek egiten dituzten jarduera horiek.

e) Beste laguntza-programa batzuk: gazteen autoenplegurako eta enpresak sortzeko programak, ikasleentzako beka programak

Bavariako gobernuak hainbat programa ditu ekintzaitza errazteko ere, baita Bavariako gazteek enpresak sor ditzaten ere. Ildo horretan, Bavariako gobernuak zenbait programa garatzen ditu eskola-sistemaren barruan enpresa-ekimena eta autoenplegua garatzeko Bavariako haur eta nerabeen artean. Etsenplu horietan sartzen dira “**mathe macchiato**” edo “**eskola-enpresak elikadura osasuntsurako**”¹⁶⁹ egitasmoak, eskolen barruan hainbat produktu (kafea, elikagai osasuntsuak jolasaldietarako, etab.) fikziozko enpresak sortzea sustatzeko, eta ikasleek eurek kudeatzen dituzte¹⁷⁰.



Flügge

Beste programa garrantzitsu bat, Bavaria mailan, “**Flügge programa**”¹⁷¹ da, Bavariako unibertsitateetako graduatuek enpresa berritzaileak sor ditzaten laguntzeko. Horretarako, unibertsitateak ekintzailea lanaldi partzialean kontratatzea sustatzen du. Hala, finantzen aldetik egonkortasuna lortzea erraztuko da bere enpresaren hasierako urratsak gauzatzaren bitartean. Laguntzak bi urtera arteko

¹⁶⁷Ikasle berankorretzako trebakuntza (“Ausbildung wird was - Spätstarter gesucht”) <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Detail/index.htm?dfContentId=EGOV-CONTENT454122>

¹⁶⁸ Gizarte partaidetza gazte errefuxiatuentzako eta aurreikuspen positiboak dituzten gazteentzako lanaren bidez (“Soziale Teilhabe durch Arbeit für junge erwachsene Flüchtlinge und erwerbsfähige Leistungsberechtigte” (STAFFEL) <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Modellprogramme/soziale-teilhabe-durch-arbeit-fuer-junge-erwachsene.html>

¹⁶⁹ Schülerunternehmen für eine gesunde Ernährung

¹⁷⁰ Ikusi informazio gehiago: https://www.wirtschaft-unterallgaeu.de/fileadmin/ua_wirtschaft/pdf/Existenzgruendung_in_Bayern_Stand_2014.pdf

¹⁷¹ Ikusi www.fluegge-bayern.de

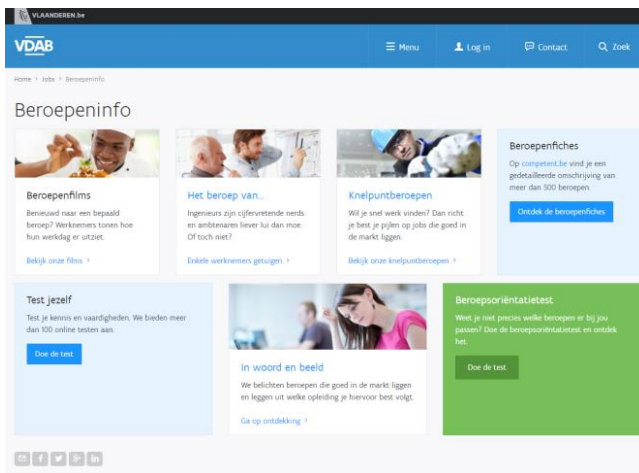
iraupena du, eta aholkulari aditu jardungo duen unibertsitateko irakaslearen laguntza sartzen da, baita unibertsitatearen baliabideak eta instalazioak erabiltzea ere enpresa-idea garatzeko. Unibertsitateko ikasleei, graduatuei eta unibertsitateko langileei eta ikasleei enpresa-idea berritzailea garatzeko **“EXIST beka”**¹⁷² programa federalaren osagarria da. Aipaturiko programa horrek, gehienbat, diru-laguntza ematen du ekintzaileari eusteko finantzen aldetik (1.000 - 3.000 euro hilean, banakoaren ezaugarrien arabera), baita coaching jarduerako kontratatze laguntzak (gehienez 5.000 euro urtean) eta gastuak eta inbertsioak egiteko ere (gehienez 10.000 euro urtean).

Azkenik, interesgarria da aipatzea beken eta maileguren **“BAföG”**¹⁷³ programa, oso ezaguna Alemanian, ikastaldiko beharrak estaltzeko nahikoa diru-sarrerak ez dituzten gazteen ikasketak finantzatzeko erabiltzen dena. Hezkuntza eta Ikerketa Ministerio Federalak kudeaturiko laguntza horiek zabalik daude hainbat hezkuntza eremutako gazteentzat, gehienez 30 urte badituzte, hezkuntza orokorreko eskolak, lanbide espezializazioko eskolak, bigarren mailako eskolak eta unibertsitateak barne. Unibertsitateko edo goi-mailako hezkuntzako ikasleek estatu- edo banku-mailegua jasotzen dute, baina itzuli egin beharko dute lan-bizitzan zehar. Eskolakoek, berriz, itzuli behar ez duten laguntza jasotzen dute. Laguntza zenbatestean, gurasoen diru-sarrerak hartzen dira kontuan.

4.5.3. Flandrian dauden laguntza-programa nagusiak

Ondoren Flandriako laguntza-programa eta ekimen nagusiak zehaztuko dira.

a) Gazteen lan-orientazioa sustatzea



Flandriako Enplegu Zerbitzuak hainbat urte daramatza Flandriako gazteen laneko orientazioa sustatzeko gazte horiek ikasten ari diren bitartean, hezkuntza aldia bukatutakoan aukeratu ditzaketen lanbideei buruzko aholkulari eta informazio gehiena emateko. Ildo horretan, bereziki interesgarria da **“Lanbide orientazioa”**¹⁷⁴ web orria, non ikasleek eta gazteek beren interesen eta kezken arabera lanbideak ikusteko modua duten, online egiten den lehentasunen testarekin bat etorritik. Horrez gain, Flandriako Enplegu Zerbitzuak **“Nire karrera”**¹⁷⁵ deritzen online zerbitzua dauka, non

izena ematen duten gazte guztiek berehala jaso ahal izango dituzten beren lehentasunekin eta esperientzia eta trebakuntza mailarekin bat datozen eta eskuragarri dauden lanpostuak.

¹⁷² EXIST beka (“EXIST-Gründerstipendium”), <http://www.exist.de/DE/Programm/Exist-Gründerstipendium/inhalt.html>

¹⁷³ Ikusi <http://www.bafög.bmbf.de>

¹⁷⁴ Lanbide orientazioa (“Beroepsoriëntatie”), <https://www.vdab.be/beroepeninfo-2>

¹⁷⁵ Nire karrera (“Mijn Loopbaan”), <https://www.vdab.be/mijnloopbaan>

b) Gazteentzako laneko lehen esperientziak sustatzea, bereziki laneratzeko zailtasun bereziak dituzten gazteentzat

Flandriako gobernua, batik bat Flandriako Enplegu Zerbitzuaren bitartez (VDAB), hainbat kontratazio mota ditu gazteen praktika-aldiak errazteko enpresetan. Esate baterako, **“Lan esperientzia eskuratzeko akordioa”**¹⁷⁶ praktika-programak erraztu egiten du gazteek enpresetan ordaindutako praktika-aldiak egin ditzaten, baldin eta langabezian badaude eta lana bilatzen ari badira edo bestelako egoera batzuetan badaude (beste lan bat bilatzen ari den langilea, autoenplegatua, ikaslea, etab.). Ez da lan-kontratua, berez, trebakuntza-kontratua baizik, non enplegatzailearen eta gazteen artean berariazko trebakuntza-plana hitzartutako idatzizko akordioaren bidez zehazten den. Trebakuntza-plana horrek aurreikusitako lan-baldintzak eta soldaten gaineko baldintzak biltzen ditu, baita egin beharreko trebakuntzako jarduerak ere, baina aurretik Flandriako Enplegu Zerbitzuak onetsi behar du.

Bestalde, **“Sarrerako lehen esperientzia”**¹⁷⁷ praktika-programaren helburua bigarren hezkuntzako titulurik ez duten 25 urtetik beherako gazteen artean lehen lan-esperientzia sustatzea da. Horretarako, programak pizgarriak ematen dizkie neurrian parte hartzen duten enpresei, halako moldez non enpresek bakar-bakarrik 200 euro ordaindu behar dizkien gazteei hilean (Gizarte Segurantzarako ekarpenaz gain) eta Flandriako Enplegu Zerbitzuak onetsitako trebakuntza-plana egin. Azken horrek, berriz, enpresak jarritako diru-kopurua 26,82 euroekin osatzen du lan egindako egun bakoitzeko praktiken ziozko subsidio gisa (hala, gazte parte-hartzaileak 740 euro inguru jasotzen ditu hilean, eta euro gehienak Flandriako gobernua jartzen ditu). Praktika-aldia 3 hilabetekoa da gehienez, eta sei hilabetera luza daiteke (praktikak bi enpresa desberdinetan eginez gero).

Azkenik, **“Trebakuntza-aldia”**¹⁷⁸ neurriaren bidez, lan-eskatzaille gisa izena emanda dagoen eta profesionalak falta direneko lanetako trebakuntza egiten ari den gazte batek enpresan praktika-aldia egin dezan saiatzen dira, bai Flandriako Enplegu Zerbitzuak antolatua, bai aintzatetsitako beste trebakuntza-erakunde batzuek antolatua. Hala, horrelako pertsona bat praktika-aldia egiteko hartu nahi duen enpresa orok du “doako” langile baten onura. Izan ere, Flandriako Enplegu Zerbitzuak hartzen ditu bere gain praktiketako langilearen soldata gastuak eta bidaien balizko gastuen eta izan litezkeen istripuen aseguruarekin loturiko gastuak.

c) Gazteek eta enpresek lanbide heziketa dualean parte hartzea sustatzea

Flandriak heziketa dualaren tradizio zabala dauka, ikastetxe bateko trebakuntza teorikoa eta enpresako trebakuntza praktikoa uztartuta. Enpresek heziketa dualeko enpresen parte-hartzea eta ikasleak lantokietan txertatzea sustatzeko, Flandriako gobernua hainbat laguntza-programa ditu enpresentzat eta ikasleentzat eurentzat.

Hala, Flandriako gobernua **“Hasierako bonoa”**¹⁷⁹ deritzen dauka, zertarako-eta, ikaslea, heziketa duala egiten duen bitartean enpresa prestatzaileak emandako ordainsariak jasotzeaz gain, urteko 500 euroko bonoaren onuraduna izateko heziketako lehen eta bigarren urteak amaitutakoan, eta 750 eurokoa hirugarrena bukatu ondoren (betiere eginiko hezkuntza jarduerak arrakastaz gauzatu baldin badira).

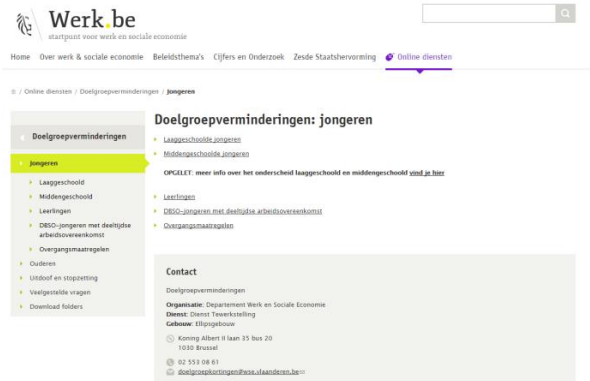
¹⁷⁶ Laneko esperientzia eskuratzeko akordioa (“Beroepsinlevingsovereenkomst (BIO)”), <https://www.vdab.be/opleidingen/beroepsinlevingsovereenkomst>

¹⁷⁷ Sarrerako lehen esperientzia (“Instapstage”) <https://www.vdab.be/werkgevers/instapstage>

¹⁷⁸ Trebakuntza aldia (“Opleidingsstage”) <https://www.vdab.be/werkaanbieden/stagiair.shtml>

¹⁷⁹ Hasierako bonoa (“Startbonus”) <http://www.werk.be/online-diensten/start-en-stagebonus/de-startbonus>

Bestalde, hainbat laguntzaren onura jaso dezakete heziketa dualean dabilen gazte bat kontratatzen duten Flandriako enpresek. Lehenik eta behin, honako honen onura jaso dezakete, hiru hilean 1.000 eurokoa: **“Kenkaria Gizarte Segurantzarentzako kuotetan”**¹⁸⁰, betiere enpresan emandako trebakuntzako orduen kopurua gutxienez bada sektoreko legean edota akordioetan hitzarturikoaren arabera. Bigarrenik, ikasle dualak kontratatzen dituzten enpresek **“Trebakuntza bonoa”**¹⁸¹ deritzona jasotzen dute, hain zuzen ere 500 euro ikaslearen trebakuntzaren lehen eta bigarren urtea amaitutakoan eta 750 euro hirugarren urtea bukatu ondoren, baina kasu honetan ez da beharrezkoa ikasleak ikasturtea gainditzea. Hirugarrenik, ikasleei dagokien soldatekin loturiko kostuetan %40rainoko kenkaria aplika dezakete enpresek sozietateen gaineko zergaren aitorpenean. Azkenik, heziketa dualeko programetan parte hartzen duten Flandriako enpresek **“enpresako zaintzaile/tutore kostuak ordaintzeko laguntza espezifikoak”**¹⁸² jaso ditzakete, Enplegu eta Gizarte Ekonomiako Ministerioak kudeatua. Enplegu eta Gizarte Ekonomiako Sailak kudeaturiko laguntza horietan, hiru hilean 800 euroko diru-kopurua eman daiteke; zaintzaile/tutore bakoitzak gutxienez 5 urteko esperientzia izan behar du eta zaintzaile/tutore lanak egiteko azterketa gainditu behar du nahitaez. Hartutako ikasleen eta enpresan emandako trebakuntzako ordu kopuruaren arabera izango da kenkaria jasotzeko zaintzaileen kopurua.



d) Kontrataziorako pizgarriak, bereziki laneratzeko zailtasun bereziak dituzten gazteentzat

Flandriako Gobernuak hainbat kontratazio modu eta pizgarriak emateko programak ditu gazteen kontratazioa errazteko. Esate baterako, Flandriako gobernuak **Iraupen luzeko langabeak kontratatzen pizgarriak**¹⁸³ emateko programa dauka, zeinaren bidez langabezia bi urtetik gora daramatzaten 25 urtetik gorako pertsonak kontratatzen dituzten Flandriako enpresek eta enplegatzaileek 4.250 euroko laguntza jaso baitezakete horrelako pertsona bat kontratatzeagatik urtebeteko lanaldi osoan (diru-kopuru baliokidea jaso daiteke lanaldi partzialeko kontratuetan, betiere kontratua lanaldi osoko 30 ordutik gorako kontratua bada).



Bizkitartean, **“Lana bilatzen dutenentzako Banako Lanbide Heziketa (IBO)”**¹⁸⁴ programa iraupen laburreko kontratu mota bat da (hilabete eta sei hilabete artekoa), eta horren bidez enpresa batek lanpostua eskaintzen du: enpresaren barruan trebakuntzako ibilbidea antolatzea eta lan egiteko beharrezkoa den guztia onuradunari irakastea hitzartzen du. Horretarako, onuradunak Flandriako

¹⁸⁰ Ikasleak kontratatzeko laguntzak (“Doelgroepverminderingen: Leerlingen”), ikusi <http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren/leerlingen>

¹⁸¹ Trebakuntza bonoa (“Stagebonus”), <http://www.werk.be/online-diensten/start-en-stagebonus/de-stagebonus>

¹⁸² Babesleentzako murrizpenak (“Doelgroepvermindering voor mentors”) <https://www.vlaanderen.be/nl/werk/werk-zoeken/doelgroepvermindering-voor-mentoren>

¹⁸³ Iraupen luzeko langabeak kontratatzen pizgarriak (“Aanwervingsincentive voor langdurig werkzoekenden”) <https://www.vlaanderen.be/nl/ondernemen/een-eigen-zaak-starten/aanwervingsincentive-voor-langdurig-werkzoekenden>

¹⁸⁴ Banako Lanbide Heziketa lana bilatzen dutenentzat (“Individuele Beroepsopleiding (IBO)”), <https://www.vlaanderen.be/nl/werk/werk-zoeken/individuele-beroepsopleiding-ibo-voor-werkzoekenden>

Enplegu Zerbitzuan inskribatuta egon behar du lan-eskatzaille, trebakuntza jaso zein ez. Kontratuak iraun bitartean, enpresak ez du soldatarik edo Gizarte Segurantzarentzako kotizaziorik, produktibitate-osagarri bat eta langilearen bidaia-gastuak soilik, hitzarmen sektorialean ezarritakoarekin bat etorritik. Bestalde, onuradunak langabeziagatik prestazioa jasotzen jarraitzen du, edo estatuak ordaindutako konpentsazio ekonomikoa jasotzen du lehendik laguntzarik jaso ezear. Azkenik, enplegatzaileek nahitaez kontratatu behar dute pertsona praktika-aldia bukatutakoan, eta gutxienez aurreko praktika-aldiaren iraupen berekoa izango da.

Bestalde, Flandriako gobernuak **Kenkariak Gizarte Segurantzarako** programa garatzen du enpresek gazteak kontrata ditzaten¹⁸⁵. Programa horren xedea trebakuntza maila ertaina edo txikia duten 25 urtetik beherako gazteen kontratazioa sustatzea da (goi mailako bigarren hezkuntza baino txikiagoa). Laguntza zortzi hilabetez luza daiteke gehienez, eta orotara 1.150€-ko emango da hiruhileko bakoitzeko (trebakuntzarik gabeko gazteentzat) edo 1.000€ hiru hile bakoitzeko (trebakuntza ertaina duten gazteak) lanaldi osoko langile batentzat (kontratua lanaldi partzialekoa bada, lan egindako denboraren arabera kalkulatu da).

e) Autoenplegua gazteen artean bultzatzea

Azkenik, Flandriako gobernuak hainbat urte daramatza Flandriako gazteek autoenpleguaren errealitatearekiko duten sentikortasuna handitzeko hainbat ekimen garatzen. Hala, alde batetik, eskualdeko gobernuak **"Ekintzailetzarako hezkuntza"**¹⁸⁶ deritzon ekimena du, ekintzailetzaren kultura eta jokabideak bultzatzeko eta sustatzeko Flandriako hezkuntza sistema osoko ikasleen eta irakasleen artean. Horretarako, eskualdeko gobernuak laguntasuna ematen die arlo horretan lan egiten duten irabazteko asmorik gabeko hainbat erakunderi eta GKEei.

Bestalde, Berrikuntzarako eta Enplegurako Flandriako Agentziak¹⁸⁷ **Bryo Plataforma**¹⁸⁸ deritzona garatzen du. Plataforma hori berriaz sortutako egitasmoa da, 18-36 urteko gazte flandiarrek urtero bultzaturiko 50 enpresa berri sor ditzaten laguntzeko. Horretarako, negozio-idea interesgarriak eta arrakasta izan dezaketenak dituzten gazteen antzeko kopurua hautatzen du urtero plataformak, eta urtearen barruan, laguntza ematen zaie lan-guneen, informazioaren, trebakuntzaren eta aholkularitza espezializatuaren arloan, baita garaturiko proiektuetan interesa duten kanpoko inbertitzaileekiko harremanetan ere.

4.5.4. Eskoziako laguntza-programa nagusiak

Eskoizian, ondoren zehaztuko diren ekimenen eta laguntza-programen multzoa identifikatu da.

a) Kontrataziorako pizgarri orokorrak eta laneratzeko zailtasunak dituzten taldeentzat.

Eskoizian gazteak kontratatzeke pizgarri nagusia honako honi dagokio: **"Langileak hartzeke Eskoziako enpresentzako eta enplegatzaileentzako pizgarria"**¹⁸⁹. Eskualdeko gobernuak 2013ko ekainetik

¹⁸⁵ Gazteak kontratatzeke laguntzak ("Doelgroepverminderingen jongeren"), ikusi <http://www.werk.be/online-diensten/doelgroepverminderingen/jongeren>

¹⁸⁶ "Ekintzailetzarako hezkuntza" ("Ondernemend Onderwijs"), <http://www.ondernemendonderwijs.be/index.html>

¹⁸⁷ Berrikuntzarako eta Enpresarako Flandriako Agentzia ("Agentschap Innoveren & Ondernemen"), <http://www.vlaio.be/>

¹⁸⁸ Bryo Plataforma ("BRight and YOung"), <http://www.bryo.be/>

¹⁸⁹ Lanbide eskoziarrak hartzeke enpresentzako eta enplegatzeentzako pizgarria ("Scotland's Employer Recruitment Incentive") <https://www.ourskillsforce.co.uk/help-with-recruitment/our-one-stop-skills-shop/scotlands-employer-recruitment-incentive/>. Programaren ebaluazio bat eskuragarri dago helbide honetan: <http://www.gov.scot/Publications/2016/09/6397/10>

garatzen duen eta tokiko agintariak kudeatuta dagoen ekimen horren xedea da enpresek 16-29 urteko gazteak kontratatzekeo pizgarriak ematea (hirugarren sektorekoak barne). Horretarako, kalitatezko enplegua eta denboran iraunkorra izan behar da, baina onuradunak gutxienez urtebetekoa den kontratua izenpetu behar du (ikasleen kontratuak barne) eta gutxienez 16 ordukoa izan behar da asteen. Neurri honetarako finantzaketa urtean 25 milioi librakoa da. Trukean, enpresa onuradunak orotara 4.000 libra esterlina jasotzen ditu gazte enplegatuentzako subsidio gisa. Horrez gain, baldin eta gobernuak alde aurretik ezarritako soldata ordaintzen badio enpresak gazteari bizi-tzako soldata gisa (“living wage”), enpresek beste 500 libra gehiago jasotzen dituzte laguntza legez. Programaren baitan, enpresak gehienez bi lagun kontratatu ahal izango ditu oro har. Komeni da nabarmentzea ezen, 2016ko apirilaren 1etik hasita eta ekonomiaren susperraldiarekin, bereziki egoera ahulean dauden gazteen taldeentzat mugatu da neurria hala nola ezinduentzat edo iraupen luzeko gaixotasuna dutenentzat, talde etniko minoritarioentzat, errefuxiatuentzat, guraso ezkongabeentzat, etab. 2016ko abuztura arte, 9.396 gaztek hartu zuten parte programan, gehienbat 18-20 urteko gazteek (%35), eta ondoren 18 urtetik beherakoek (%33), 21-24 urtekoek (%30) eta, azkenik, 25 urtetik gorakoek (%25). Programa hasi zuten 1.286 lagunek (%13,69), berriz, ez zuten bukatu hainbat arrazoi tarteko.

Programaren ebaluazioak agerian utzi duenez, kontratazioaren pizgarrietarako laguntza handia dago (ERI), gazteei lehen lana eskuratzen laguntzeko, hain zuzen ere ondoren enplegu iraunkorrerako baliabide eraginkorra den aldetik. Inkestari erantzun zioten enplegatzaileen %96k zioen ERIak eraginkorrak direla. Iritzi horrekin bat datoz tokiko agintariak eta beste alderdi interesatu batzuk. Izan ere, haiek nabarmentzen dutenez, bereziki eraginkorrak dira mikro enpresek eta enpresa txikiek gazteen kontratazioa bultzatzeko eta atzeraldi ekonomikoetan. Halaber, ebaluazioan agerienez, ERI gehiago izan litezke baldin eta kontratazioak laneko esperientzia eta trebetasunetan oinarrituriko gaikuntzako jarduerak uztartuko balitu, baita beste laguntza batzuekin batera ematen bada ere (enpleguaren aurretiazko trebakuntza, laguntza lanean, ondorengo orientazioa gazteek funtsezko uneetan trantsizio arrakastatsuak egiten laguntzeko).

Bestalde, eta laneratzeko zailtasun bereziak dituzten taldeentzako ekimenei dagokienez, Eskoziako gobernuak, 2012. urteko apiriletik hasita, konpromiso espezifikoak du, hain zuzen ere plaza bat trebakuntzan eta hezkuntzan eskaintzeko lan egiten ez duten eta ikasten ez duten gazteentzat (“Ni-Ni”-ak deritzenak). Zehazkiago, konpromiso horri **“Aukerak guztientzat”**¹⁹⁰ deritza, eta trebakuntzarako eta lanerako aukerak sustatzea eta ematea du xede hainbat arlotan gizartean baztertuak izateko ageriko arriskuan dauden gazteentzat eta iraupen luzeko langabeentzat. Horretarako, hainbat erakunderekin koordinatuta egiten da programa, tokiko maila publikoan nahiz hirugarren sektorean.

Azkenik, **“Diru itzulia erkidegoentzat”**¹⁹¹ ekimena Eskoziako gobernuaren programa bat da, irabazteko asmorik gabeko elkarte batek kudeatua¹⁹². Programak kriminalitateetik konfiskaturiko funtsak batu eta doako jardueretan eta programetan inbertitzen ditu gazteentzat Eskozia osoan zehar, hirugarren sektoreko erakunde kolaboratzaileetan ere garatu direnak 2008. urtetik hona. Gutxi gorabehera 75 milioi libra erabili dira programarako, eta horietatik 14,8 milioi libra enplegu



¹⁹⁰Aukerak guztientzat (“Opportunities for All”), <http://www.employabilityinscotland.com/policy-and-partnership/youth-employment/opportunities-for-all/>

¹⁹¹Itzulera erkidegoentzat (“CashBack for Communities”) <http://cashbackforcommunities.org/>. Programaren ebaluazio bat eskuragarri dago helbide honetan: <http://www.gov.scot/Topics/Justice/policies/community-engagement/cashback/Evaluation>

¹⁹² Eskozia Inspiratzailea erakundea (“Inspiring Scotland”) <http://www.inspiringscotland.org.uk/>

proiektuetarako eta enplegarritasuna hobetzeko baliatu dira diskriminazioaren eta langabeziaren ziozko arazoek bereziki kaltetutako tokiko erkidegoetako gazteentzat.

Eskuragarri ditugun 2016ko otsaileko azken datuei¹⁹³ erreparatuz gero, 30.000 gazte eskoziar inguruk jaso dute gazteen enplegua sustatzeko hainbat jardueraren onura 2014-2015 aldirako.

Programaren ebaluazioak dioenez, arrakastarako funtsezko faktoreetako bat da elkarlanean lan egitea, kanpoko erakundeekiko baterako lana barne. Eraginpeko bazkideek nabarmendu zutenenez, programaren emaitzei buruzko datuak eta ebidentziak izatearekin eta egoera ahulean dauden gazteen taldeen aukeraberdintasunera bideraturiko lanarekin loturiko funtsezko erronkak dira, eta horretarako, konpromisoa eta eskarmentua dituzten erakundeak eta adituak behar ziren. Esku hartzeko eredu logikoa erraztu eta bazkide guztiengandik espero den partaidetza-maila argi eta garbi bideratu beharra ere nabarmendu zuen ebaluazioak.

b) Lanbide eta unibertsitate heziketa duala.



From Skills Development Scotland

Eskoziako gobernuak zenbait urte daramatza hainbat jarduera egiten Eskoziako enpresetako ikasleak sustatzeko. Ildo horretan, egungo ekimenik garrantzitsuenak **“ikasle modernoak”**¹⁹⁴ deritzenari dagokio. Urtero-urtero, gutxi gorabehera 25.000 eskoziarrek (gehienak gazteak) ikaskuntza-programa bat abiarazten dute, ikastetxe homologatuko heziketa eta lan erreala uztartuz enpresa batean (“heziketa duala”). Horrela, ikasleak nahiz enpresak dira onuradunak (ikasleek trebakuntza lortzen dute lan egiten duten bitartean eta soldata jasotzen dute, eta enpresek eta enplegatzaileek, berriz, langileak trebatzen dituzte enpresen beharren eta ezaugarrien arabera). Gaur egun, trebakuntzako 80 ibilbide baino gehiago daude eskuragarri industriako eta zerbitzuetako hainbat adarretan. Neurria eskuratu ahal izateko, enpresek aurkezturiko plaza hutsetarako eskabidea egin behar dute hasieran ikasle interesatuak. Programaren web ofizialean daude bilduta plaza horiek¹⁹⁵. Baldin eta ikasleak enplegatzailearen lan-eskaintza bat lortzen badu, orduantxe hasten da bere ikasle-aldia, eta gainera, ikastetxeko trebakuntzarekin uztartuta. Ikaslearen ordainsariak gutxieneko soldata nazionala bestekoa izan behar du behinik behin. Bestalde, enpresek eta enplegatzaileek diru-laguntza jasotzen dute 16-24 urteko gazteak trebatzeko kostuak ordaintzeko (24 urtetik gorakoek laguntza jaso dezakete industriaren arabera), non jasotako diru-laguntza sektorearen eta pertsonaren trebakuntza mailaren menpean baitago (gehienez 4.000 libra esterlina enpresarentzat).

Programaren berehalako ebaluazioak erakusten dutenez, ikaskuntza bete zuten “Modern apprentices” (Mas) horien %91ek lana zuen sei hilabete geroago, eta gehienek (%67) programa osatu zuten enplegatzaile berarekin. Mas horiek gogobetetasun maila erakusten dute programarekin (%87 pozik daude ikaskuntzarekin oro har), eta gainera, lanbide-aurrerapeneko zenbait onura aipatzen dute beren ikaskuntzaren ondorioz, honako hauek barne: lanarekin pozago egotea, erantzukizun handiagoko lana,

¹⁹³ Ebaluazio txostena (“Impact Evaluation of the CashBack for Communities Programme 2014/15”) <http://www.gov.scot/Resource/0050/00501751.pdf>

¹⁹⁴ Ikasle modernoak (“Modern Apprenticeships”) <https://www.apprenticeships.scot/become-an-apprentice/modern-apprenticeships/>. Programaren bitarteko ebaluazio bat dago eskuragarri helbide honetan: <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/42085/ma-outcomes-report-2016-final.pdf>

¹⁹⁵ Web orria: <https://www.apprenticeships.scot/>

segurtasun handiagoa lanean, soldata igoera edo hobeto ordaindutako lana, edo maila handiagoko lanpostura aldatzea.

Unibertsitatearen eta hezkuntza tertziarioaren esparruan, **“Ikaskuntzak graduatuentzat”**¹⁹⁶ deritzenak garatu izan ditu azken urteotan, hots, heziketa duala egiteko aukerak, enpresan laneko esperientzia duen Eskoziako unibertsitateko heziketa aratuarekin uztartuta. Partaideak langiletzat hartzen dira enpresan, enplegatzailearengandiko soldata jasotzen dute eta salbuespena baliatzen dute graduako matrikularen ordainketa egiterakoan Eskoziako unibertsitate publikoetan ikasle eskoziarren eta europarren alde (ez da horrela gertatzen Britainiar Handiko beste eskualdeetan). Gaur egun, 19 gradu baino gehiago daude eskuragarri modalitate honetan (bereziki ingeniariitzarekin loturiko eremuetan) eta Eskoziako 9 unibertsitatek hartzen dute parte. Etorkizunean, plaza gehiago ezarri eta eskaintza akademikoa handitzeko helburua eman du.

Bestalde, eta eremu orokortzat Erresuma Batu osoa hartuta, enpresek nahitaez ordaindu behar dute 2017ko apiriletik “ikaskuntza tasa”¹⁹⁷ deritzona, hain zuzen ere 3 milioi libratik gorako urteko soldata masa duten enpresa britainiar guztiek nahitaez ordaindu beharrekoa, non enplegatzaileari ordaindutako soldata masa osoaren %0,5 baita. Bildutako diru guztia ikaskuntza-plazak finantzatzeko erabiltzen da Erresuma Batu osoan. Eskuragarri ditugun hainbat zenbatespenen arabera, Eskoziak guztira 221 milioi libra esterlina jaso behar ditu gutxi gorabehera 2017-2018rako. Eskoziako gobernuak iragarri duenez, diru horrekin ikaskuntza-programetan parte hartzen duten enpresentzat dauden pizgarriak handitzea espero du, baita funts berezia¹⁹⁸ abiaraztea ere, hain zuzen oro har enpresetako pertsonala gaitu eta birgaitzea aldera.

Azkenik, **“Adoptatu ikasle bat”**¹⁹⁹ ekimena Eskoziako gobernuak bultzaturiko neurria da, hainbat arrazoi tarteko (horien artean, krisi ekonomikoa) egungo enpresako ikaskuntza-kontratua bukatu zaien ikasle guztiei laguntzeko. Neurria 2009an jarri zen indarrean, baina pixka bat aldatu egin da 2015. urtetik hona. Aukerako enplegatzaile batekin lanpostua ziurtatu nahi da, ikasleek ikaskuntza-aldia bukatzen duela bermatzeko. Horretarako, ikasleak “iraizten” dituzten enpresari lan-agintaritza eskudunari jakinarazi behar diote hartutako erabakia, eta agintariek erabaki hori onartzea edo ez ebatzi dezakete legean ezarritako zenbait irizpide bete ezean. Onartuz gero, ikaslea iraitzen duen enpresak neurri guztiak hartu behar ditu aukerako lanpostua bermatzeko, dela bere kontaktuen bidez, dela enplegu bulegoarekin harremanetan jarrita. Aukerako enpresa identifikatu eta erabaki ondoren, bi enpresek eta ikasleek hiru aldeko akordioa sinatzen dute. Programan parte hartzeko prest dauden enpresari, 2.000 libako diru-laguntza ezarri da ordainketa bakarrean (5.000 libra petrolioaren eta gasaren industriaren kasuan), soldaten ziozko kostuak finantzatzekoa dena hain zuzen ere. Enplegatzaileak ordainketa hori jasotzen du baldin eta ikasle bat gutxienez 12 hilabetez kontratatzea hitzartzen badu (aipaturiko epe hori bukatu baino lehen ikaslea iraitzea erabakitzen badu enpresak, osorik itzuli beharko luke konpainiak jasotako diru-laguntza).

¹⁹⁶ Ikaskuntzak graduatuentzat (“Graduate Level Apprenticeships”) <https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/what-we-do/our-products/our-careers-service-in-schools/foundation-modern-and-graduate-level-apprenticeships/>

¹⁹⁷ Ikaskuntza-tasa (“Apprenticeship Levy”) <https://www.apprenticeships.scot/take-on-an-apprentice/apprenticeship-levy/>

¹⁹⁸ “Workforce Development Fund”

¹⁹⁹ Adoptatu ikasle bat (“Adopt an Apprentice”) <https://www.ourskillsforce.co.uk/be-inspired/initiatives/adopt-an-apprentice/>

c) *Gazteen artean autoenplegua sustatzeko pizgarriak*

Eskoziak hainbat ekimen ditu autoenplegua eta enpresen sorkuntza bultzatzeko gazteen artean. Ildo horretan, **“Eskozia enpresa gaztea”**²⁰⁰ esperientzia nabarmentzea komeni da. Enpresa-espirtua eta ekintzailetza gazteen artean sustatzeko programak eskaintzeko eta garatzeko ardura du. Orain dela gutxi gorabehera 40 urte sortu zen ongintzazko erakunde hori, lehen eta bigarren hezkuntzako ikastetxeekin eta unibertsitateekin elkarlanean. Horretarako, edukiak ikasleen errealitateetara eta beharretara egokitzen ditu. Urtero, Eskozia osoko 10.000 ikaslek gutxi gorabehera hartzen dute parte erakunde horrek garaturiko programetan eta jardueretan.



Bestalde, **“Eskozia enpresa gaztea”**²⁰¹ programak laguntza ematen du aholkularitzaren eta finantzazioaren bidez 18-25 urteko gazte eskoziarrentzako baldintza egokietan (30 urtekoak ezintasunen bat badute) badin eta beren konturako enpresa-jarduera hastekotan badira. Hala, aholkularitzako hainbat jarduera biltzen ditu programak zenbait gaitan: trebakuntza, negozio-plana, mentoring eta networking jarduerak, azoketan eta ekitaldietan parte hartzeko aukera, etab. Horrez gain, aholkularitza jarduera horren osagarri, hainbat diru-laguntza ematen ditu programak 5.000-25.000 libra esterlinako maileguetan finantza baldintza egokietan enpresa-jarduerari ekiteko edota jarduera hori hedatzeko. Ekimen hori “Business Gateway” delakoak koordinatuta dago, diru publikoarekin finantzaturiko Eskoziako agentzia batek hain zuzen.

d) *Beste ekimen batzuk*

Eskoziako gobernuak hainbat gizarte irizpide²⁰² sartu ditu administrazioarentzako zerbitzuak eta ondasunak ematearekin loturiko lehiaketa publikoetan, irizpideok administrazioari eginiko eskaintzetan sartzen dituzten enpresak “sartzeko” edo errazteko. Horien artean, eta azken urteetan, eskualdeko gobernuak gazteak kontratatzearekin eta trebakuntzarekin loturiko irizpideak sartu ditu zenbait lehiaketa publikotan, bereziki egoera ahulean dauden taldeetakoak badira.

Azkenik, Eskoziak hainbat programa eta ekimen ditu laneko esperientziak ikasle eskoziarren artean sustatzeko. Horren etsenplu ona **“ScotGrad”**²⁰³, **ScotGrad** ekimenari dagokio. Izan ere, gehienez 12 hilabeteko lan esperientziak eskaintzen ditu Eskoziako enpresetan azken lau urteetan unibertsitateko graduatuentzat, urtebetetik beherako esperientzia izanez gero. Onuradunek urtean 16.500 libra esterlinako gutxieneko soldata jasotzen dute lanaldi osorako (edo horren baliokidea lanaldi partzialean), eta gainera, ScotGrad programak kudeaturiko trebakuntzako jardueren eta hainbat ikastaroren onura ere jaso dezakete. 2010etik hona, gutxi gorabehera unibertsitateko 1.000 graduatuk baliatu dute ekimena, eta gutxi gorabehera %87k jarraitu du enpresa berean ondoren enplegatu lanetan. Eskoziako gobernuak kudeatu eta diruz laguntzen dute ekimena.

²⁰⁰ Eskoziako Enpresa Gaztea (“Young Enterprise Scotland”) <http://yes.org.uk/>

²⁰¹ Eskoziako Enpresa Gaztea (“Youth Business Scotland”) <https://www.bgateway.com/business-guides/finance/funding-and-financing/support-from-youth-business-scotland>

²⁰²“Community benefit clauses” en ingles. Ver <http://www.gov.scot/Topics/Government/Procurement/policy/corporate-responsibility/CSR/SSPAP/ComBen>

²⁰³ ScotGrad, <https://www.scotgrad.co.uk/graduates/overview>

4.5.5. Europako beste eremu geografiko batzuetan ikusitako intereseko jardun onak

a) "Gazteak lanean", Ipar Renania-Westfalia (Alemania)

Azken bi hamarkadetan Ipar Renania-Westfalia (Alemania) estatu federatuak garaturiko "Gazteak lanean"²⁰⁴ programaren ardatza askotariko desabantaileri aurre egin behar dieten (zailtasunak gizartean, finantzetan, psikologiaren aldetik, etab.) eta lanik gabe sei hilabete baino gehiago daramatzaten 25 urtetik beherako gazteen egoera hobetzea da, eta horiek lan-merkatuan sartzea bultzatzen dute kalitate enplegua izanik. Ipar Renania-Westfaliako Lan Ministerioak garaturiko neurri horrek ikuspegi integratua hartzen du, eta bere baitan biltzen ditu laguntza soziala eta pedagogikoa eta partaideen behar berezietara egokituriko hainbat neurri (aholkularitza, banaka laguntza laneratzeko, etab.). Neurri eraginkorra dela frogatu da azken urteetan, eta enplegurako trantsizio-tasa %50ekoa da.



b) Spacelab, Austria



Spacelab²⁰⁵ Vienan laneratzeko askotariko zailtasunei aurre egin behar dieten 15-25 urteko ni-ni gazteen gizarte eta ekonomia integrazioa sustatzera bideraturiko neurria da. Tokiko hainbat GKEk kudeatuta dago neurria hainbat erakunde publikorekin elkarlanean, besteak beste, Enpleguko Austriako Zerbitzuarekin²⁰⁶. Programaren ezaugarri berritzailea bere izaera modularra eta malgua da; izan ere, hainbat neurri laneko aukerekin eta enpresetako praktikekin uztartzen ditu. Ildo horretan, partaideek hainbat konpromiso maila aukeratu ditzakete programarekin: programarekin harremanetan jartzea ondoren ezelako betebeharririk izan barik, banaka laguntza jasotzea karrera-plan bat egiteko edo trebakuntzako hainbat jarduera egitea hainbat gaitan behar bezala aintzatetsitako ikastetxeetan. Neurri eraginkorra da, zeren eta partaideen ia %79 hartu baitituzte enpresek lanerako programan parte hartu ondoren.

c) "Ohjaamo" orientazio zentroetako programa, Finlandia

"Ohjaamo" Orientazio Zentroen²⁰⁷ programa 2010etik garatzen da Finlandia osoan tokiko hainbat erakunderen bitartez. Programaren helburua gizartean eta lanean baztertuak izateko arriskuan dauden 30 urtetik beherako gazteei laguntzea da, gizartean, hezkuntzan eta lan-bizitzan integratu daitezen. Enplegu bulegoan inskribaturik dauden pertsonentzat eta erregistraturik ez dauden eta langabezia subsidiarik jasotzen ez duten gazteentzat da neurria, eta "leihatila bakarra" deritzon zerbitzuan dago oinarrituta, partaideek askotariko informazioa, aholkularitza, orientazioa eta laguntza jaso ditzaten (lanekoa, heziketakoa, finantzetakoa, etxebizitzakoa, osasunekoa, etab.), hori guztia harremanetarako gune beraren bidez (hainbat erakundek garaturiko jarduerak izan arren). 2010 eta 2014 bitartean, 5.000 gazte sustengatu ditu ekimenak.



²⁰⁴ Gazteak Lanean programa ("Jugend in Arbeit plus"), Alemania <https://www.mais.nrw/jugend-arbeit-plus>

²⁰⁵ "Spacelab" programa <http://www.spacelab.cc/>

²⁰⁶ Arbeitsmarktservice, <http://www.ams.at/>

²⁰⁷ Ohjaamo programa https://peda.net/hankkeet/eejn/km/2kim3/mjk2/nlqps2j2/lm/ohjelma-26-11-2015:file/download/a3bc65f3b8ced3a6ae67143d87f2c1264b79beca/Kansallinen_ELGPN-esite_261115.pdf

d) "Etorkizunerako lanpostuak", Frantzia



"Etorkizunerako lanpostuak" ²⁰⁸ programa lan egiten ez duten eta goi mailako bigarren hezkuntza lortu ez duten 25 urtetik beherakoentzat (30 urtetik beherakoak, ezinduak badira) kalitateko enplegua ematera dago bideratuta. Frantziako estatuak finantzaturiko programa horrek banako aholkularitza eta trebakuntza ematen ditu, baita lan-eskaintzak ere merkataritzako jardueretan nahiz gizarte jardueretan. 12-36 hilabeteko kontratazioak dira, non Frantziako estatuak gutxieneko legezko soldataren %75eraino ordaintzen duen. Bereziki egoera ahulean dauden eremuetako gazteek dute lehentasuna programan parte hartzeko, hala nola egoera ahuleko hiri aldeetakoek, biziberritu beharreko landa-eremuetakoek edo itsasoz gaindiko lurraldeek.

Programaren gaineko ebaluazioko ondorioetan nabarmentzen denez, programan parte hartzen duten erakundeen jokabide instituzionala argitu beharra dago, osagarritasun logikoari jarraituz. Halaber, lurralde-erakundeen eginkizuna indartzeko interesa dago, maila horretan dauden beharrak hobeto hartzeko kontuan. Programaren eskaintza ibilbide argitan egituratzea komeni dela ere aipatzen da, tokiko agintariak eta Enplegu Zerbitzu Publikoak erraz egituratzeko moduan, hain zuzen etorkizuneko lanpostuen eskakizun bereziak betetzeko. Azkenik, ekimena programatzeko, jarraitzeko eta ebaluatzeko sistema hobetzea, eraginkortasunerako ikuspegiaren arabera.

e) "Lanbide Heziketarako aukerak", Irlanda

"Lanbide Heziketako Aukerak" ²⁰⁹ programa subsidio edo gizarte edo laneko prestazioren bat (ezintasunaren ziozko pentsioa, langabezia-subsidioa, eta abar) jasotzen duten 21 urtetik gorakoentzako ekimena da. Trebakuntza-ikastaroen sorta zabala eskaintzen du, partaideek hezkuntzaren eta trebakuntzaren aldetik dituzten beharrak bete ahal izateko eta, hala, lan egiteko posibilitateak hobetu ahal izateko. Hainbat eremu biltzen ditu: oinarrizko hezkuntzatik hasita goi mailako lanbide heziketaraino. Irlandako Hezkuntza Ministerioak kudeaturiko programak, gainera, beste laguntza osagarri bat eskaintzen die (aholkularitza, gizarte eta lan orientazioa, eta abar) bazterturiko zonaldeetan eta komunitateetan bizi diren eta arazo sozial edota pertsonal konplexuei aurre egiten dieten pertsonaei.



f) "Gazteak lan-merkatuan", Polonia



"Gazteak lan-merkatuan" ²¹⁰ Poloniako Lan Ministerioak bultzaturiko ekimena da, lanik gabe dauden 30 urtetik beherako enplegarritasuna bultzatzeko. Hainbat neurri interesgarri ditu ekimenak, horien artean trebakuntzako bonoak eta praktiketako bonoak

²⁰⁸ Etorkizunerako lanpostuen programa ("Emplois d'avenir") <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24438>. Horrelako ebaluazioa eskuragarri dago: <http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/13050-synt-evaluation-n8.pdf>

²⁰⁹ Lanbide Heziketako Aukeren Programa ("Vocational training opportunities scheme") http://www.citizensinformation.ie/en/education/returning_to_education/vocational_training_opportunities_scheme.html

²¹⁰ Gazteak lan-merkatuan ("Młodzi na rynku pracy") <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/poland/poland-working-conditions-of-young-entrants-to-the-labour-market>

daude²¹¹, baita enpresentzako eta enplegatzaileentzako laguntzak ere gazte horiei lana ematearen kostuak estaltzeko (kontratuko lehen 12 hileetan). Zehazkiago, gazte langabeak aukeraturiko trebakuntzako programa batekin loturiko gastuak estaltzen dituzte trebakuntzako bonoek, betiere tokiko enplegu bulegoak garrantziz gastuak direla zuzitzen badu, non onuradunak, gainera, hileko diru-kopuru bat jasotzen duen, hots, langabezia-subsidioaren %120. Bestalde, praktiketako bonoek enpresa batean sei hilean praktika egitearekin loturiko gastuak estaltzen dituzte (bidaia gastuak, alokairua, materialen erosketak, etab.), eta gainera, aparteko beste subsidio bat ematen zaio (PLN 1.500) enplegatzaileari gazteak beste sei hilabetez kontratatzeagatik praktika-aldia amaitutakoan. 2015ean, agintari poloniarrek trebakuntzako 6.000 bono eta praktiketako 13.000 bono inguru eman zituzten.

g) "Hasiera berriko lanpostuak", Suedia

"Hasiera berriko lanpostuak"²¹² programa Suediako enpresentzat da, langabezian dauden edo gizarte laguntzen onuradunak diren 30 urtetik beherako pertsonak kontrata ditzaten sustatzeko. Zehazkiago, enpresa parte-hartzaileek kreditu fiskalaren onura dute sozietateen gaineko zergan, non kreditu fiskal horren zenbatekoa desberdina den partaidearen adinaren eta langabezian daraman edo konpentsazioen bat jasotzen daraman denboraren arabera. Suediako Enplegu Zerbitzuak kudeaturiko kreditu fiskal horrek urtebeteko epea du gehienez (partaideak 21-25 urte betetzen baditu urtearen barruan), edo bikoia (26 urte edo gehiago betetzen baditu).



4.6. EAE-REKIKO KONPARAKETA: ZENBAIT ONDORIO

4.6.1. EAEko gazteen enplegarritasuna sustengatzeko politikari buruzko hurbilketa laburra

a) Gazteen enpleguaren arloko jarduketa plan eta estrategia garrantzitsuak EAEn

EAEk jarduteko hainbat plan eta estrategia ditu enplegu politika eraginkorra garatzeko, hain zuzen ere baliabidea izan dadin ekoizpen-sistemaren garapenean oinarrituriko hazkunde ekonomiko iraunkorra izateko nahiz EAEn barruan gizarte kohesio maila handia lortzeko. Ildo horretan, "Enplegurako eta Ekonomia Suspertzeko Programa Markoa 2017-2020"²¹³ delakoak berriki onetsi den 2017-2020ko Enplegu Plan Estrategikoaren bidez maila kuantitatiboan eta kualitatiboan garatzen diren helburu estrategiko nagusiak eta eskema orokorra dakartza. Horretarako, "2020ko Enplegurako Euskal Estrategia"-n²¹⁴ ezarritako ildoak jarraitzen ditu.

²¹¹ Dokumentua jaitsi daiteke, neurriei buruzko informatiboari dagokiona https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwimueMrrXTAhXB1xQKHfrJA2AQFggqMAE&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fenlargement%2Ftaixex%2Fdyn%2Fcreate_speech.jsp%3FspeechID%3D38411%26key%3D2ba2549637c09585e03f9ee83433231&usq=AFQjCNGAug1-fvlmClzy6HxuONrID8W3ng

²¹²Hasiera berriko lanpostuen programa ("Nystartsjobb") <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.306228a513d6386d3d819bf/1488962141755/nystartsjobb-engelska.pdf>

²¹³2017-2020ko Enplegurako eta Ekonomia Suspertzeko Programa Markoa http://www.irekia.euskadi.eus/uploads/attachments/9329/PROGRAMA_MARCO_por_el_Empleo_y_la_Reactivacion_Economica_2017_2020.pdf?1490694692

²¹⁴"2020ko Enplegu Euskal Estrategiak" deritzonaren funtsezko helburua da Euskadiko enplegu politikak datozen urteetan bideratu behar dituzten jarraibideak finkatzea, 2020 Europa Estrategiarekin eta "RIS30" gogoeta estrategikoarekin bat etorritik. Estrategia hori Euskadiko enplegurako sei jarduketa-ardatzetan egituratzen da ("Aktibatzea", "Trebakuntza eta Gaitasunak", "Aukerak sortzea", "Kalitatezko enplegua" eta

Oro har, eta “Enplegua” jarduketa-ardatzari dagokionez (horretarako, orotara 1.175 milioi euro aurreikusten dira 2017-2020 aldirako), Programa Markoak 9 eremu operatibo aipatzen ditu. Horietako bat soilik “gazteen enplegu sustatzea”-ri dagokio. Ildo horretan, eremu operatibo horretan, funtsezko honako helburu hauek proposatzen dira: euskal gazteen epe luzerako laneratzea eta enplegarritasuna bultzatzea zeharkako politika koordinatuaren bidez, hain zuzen ere beren garapen profesionala eta pertsonala lortzeko beharrezko trebakuntza, gaitasuna eta esperientzia eskuratzea ahalbidetuko diena. Zeharkako bestelako baliabide motetan parte hartzeaz gain, gazteen enplegua bultzatzeko berariaz sortutako ekimenak eta programak garatzea proposatzen da.

E.1

ETE-AK, GIZARTE EKONOMIA ETA TOKIKO GARAPENA

E.2

EKINTZAILTZAREN SUSTAPENA

E.3

GAZTEEN ENPLEGUAREN SUSTAPENA

E.4

ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZA

E.5

LANERATZEKO PIZGARRIAK

E.6

BIRGAITZEKO RENOVE EGITARAUAK

E.7

ENPLEGU PUBLIKOA

E.8

ENPLEGUAREN KALITATEA HOBETZEA

E.9

ENPLEGURAKO EUSKAL SISTEMA HOBETZEA

Berariaz, “gazteen enplegua sustatzea” eremu operatiboak lehentasunezko 10 jarduketa-ildo aipatzen ditu, ondoren zehaztuko direnak:

0.14. taula: Lehentasunezko jarduketa-ildoak “Gazteen enplegua sustatzea” eremu operatiboan EAEn

- **1. jarduketa-ildoak: Lehen Aukera programa.** Gazteak eta enpresak elkarrengana hurbiltzea erraztea programak eta laguntzak ezarrita, gazteek lan egiteko lehen aukera eskuratzeko modua izan dezaten, eta trebakuntza txikia duten gazteen kontratazioa ere hedatuko da.
- **2. jarduketa-ildoak: Hezkuntzatik lanerako trantsizioa.** Hezkuntzatik lanerako trantsizio-programa berria martxan jartzea, unibertsitateekin eta lanbide heziketarekin elkarlanean garatua, unibertsitateko eta lanbide heziketako azken kurtsoko ikasleek lehen esperientzia praktikoa izan dezaten errazteko. Hura martxan jarrita, hezkuntzatik lanerako trantsizioko 3 hilabeteko esperientzia izango dute gazteek.
- **3. jarduketa-ildoak: Gazteen ekintzailtza bultzatzea.** Autoenplegua berriaz sustatzea euskal gazteen artean, mikroenpresa eta negozio txiki berriak martxan jartzea bultzatuz, enpresa bideragarriak ezartzea eta garatzea ahalbidetzen duten beharrezko zerbitzuak eskainiz.
- **4. jarduketa-ildoak: Enplegu tokiko planak gazteentzat.** Enplegu Tokiko eta Eskualdeko Planen barruan kontratatutako pertsonen %30 gutxienez gazteak izatea sustatzea, klausula berriak finkatuz enplegu tokiko eta eskualdeko planen hitzarmenetan eta akordioetan.
- **5. jarduketa-ildoak: Errelebo/berriztapen programak, gazteak laneratzeko.** Ordezpen-enpleguaren behararen ondorioz datozen urteetan izango diren enplegurako aukerak baliatzea, bereziki gazteentzat.
- **6. jarduketa-ildoak: Gazteen itzulera bultzatzea.** Gazteak itzultzeko programa berria abiaraztea, egungo Lanhome programaren osagarri. Erakundeen arteko lankidetzak oinarrituta egingo da programa berria, eta euskal enpresek tokiko kontratazioa egin dezaten pizgarriak emateko da, hain zuzen ere atzerrian esperientzia edo trebakuntza eskuratu ondoren EAEn itzuli eta beren lanbide-karrera bertan jarraitu nahi dutenentzat.
- **7. jarduketa-ildoak: Talentudun gazteak** Bikaintasunerako trebakuntzarako aukera eskaintzea euskal gazteei, eta aldi berean, pizgarriak ezartzen dira talentudun gazteak EAEn egon daitezen eta kalitateko enplegurako aukerak eskaintzeko nazioartean laneko esperientzia izan ondoren EAEn itzultzen diren gazteentzat.
- **8. jarduketa-ildoak: Gazteak eremu espezifikoean laneratzeko.** Laneratze-programak garatzea eremu espezifikoean, laguntza eta pizgarriak emateko neurri espezifiko bidez. Laneratze- eta ekintzailtza-programak lehenetsiko dira sektore espezifikoean eta bereziki sormen eta kultur arloko industrietan, pertsonen zaintzan eta arretan, ingurumena lehengoratzeko industrietan eta aisialdi, turismo eta merkataritzako enpresetan.
- **9. jarduketa-ildoak: Heziketa duala eta heziketa lantokietan.** Trebakuntzako ekintzak eta ekimenak areagotzea, enplegu eta trebakuntza mistoak, betiere enpresa bateko lan jarduera eta enplegurako lanbide heziketaren sistemaren barruan edo hezkuntza sistemaren barruan jasotako trebakuntza jarduera uztartuz.
- **8. 10. jarduketa-ildoak: Gazteak enplegurako trebatzea.** Gazteak laneratzeko eta birziklatze-ikastaroak eta bigarren aukerak garatzea, trebakuntza txikiagoa edo gure enpresa-sarearen eskarrietara egokituta ez dauden gaitasunak dituzten gazteek errealitate horretara egokitzeko eta etorkizunean ibilbide profesional bideragarri berriei ekiteko modua izan dezaten.

Iturria: Geuk landutakoa, 2017-2020ko Enplegurako eta Ekonomia Suspertzeko Programa Markoaren informazioan oinarrituta

Bestalde, hona hemen “Gazteen enplegua sustatzea” eremu operatiboan lortzea aurreikusten den helburua: lan egiteko aukera eskaintzea 20.000 gazteri, ondoko taulan agertzen den moduan banakatuta.

**20.000
gazte
lanerako
aukera
batekin**

3.000 gazte kontratu dituzte enpresek beren titulazioarekin loturiko lanpostuetan, lanerako lehen aukera gisa (Lehen Aukera).

5.000 gazte ikasketetatik lanaren arlorako trantsizioko esperientzia praktikoarekin.

3.500 gazte ekintzaile berri.

2.500 gazte kontratatu enplegurako tokiko eta eskualdeko planen bidez.

3.200 gazte euskal administrazio publikoko erretirodunen lanpostuak ordezkatzeko.

400 gazte errelebo-kontratuen onuradun sektore pribatuan.

Atzerrian esperientzia eta prestakuntza duten **200** gazte EAEra itzultzea.

1.800 gazte onuradun enpresako praktiketako esperientzia eskuratzeko beketan.

400 gazte onuradun laneratzeko eta lanbide-garapenerako programetan aukerako eremu espezifikoetan.

Arestian aipaturiko enplegurako planez eta estrategiez gain, berriki onetsi den “2017-2020ko Enplegu Plan Estrategiko labur-labur azalduko da. Sailen arteko eta erakundeen arteko plan gisa sortu den plan horretan, bederlatzi programa operatibo nagusi zeuden jasota (ETEak, Gizarte Ekonomia eta Tokiko Garapena; Ekintzaitzaren Sustapena; Gazteen Enpleguaren Sustapena; Enplegurako Trebakuntza; Laneratzeko Pizgarriak; Birgaitzeko RENOB programak; Enplegu Publikoa; Enpleguaren Kalitatearen Hobekuntza eta, azkenik, Enplegu Euskal Sistemaren Hobekuntza).

Zehazkiago, “**Gazteen Enpleguaren Sustapena**” programa operatiboak irtenbideak jartzen ditu praktikan gazte horien laneratzeko bultzatzeko konpromisoa zehazteko, betiere enplegurako eta trebakuntzarako aukerak emanez. Programa operatiboak 7 jarduketa-ardatz nagusi aipatzen ditu, hots, 1. ardatza- Hezkuntzatik lanerako trantsizioa; 2. ardatza- Lehen Aukera programa; 3. ardatza- Gazteen ekintzaitza bultzatzea; 4. ardatza- Enplegu tokiko eta eskualdeko planak gazteentzat; 5. ardatza- Errelebo-Berritzapen programak; 6. ardatza- Gazteen itzulera bultzatzea, 7. ardatza- Talentudun gazteak, 8. ardatza- Heziketa duala eta azkenik, 9. ardatza- Gazteak enplegurako trebatzea. Ardatz horietako bakoitzean, pizgarriak eta laguntza emateko neurrien multzoa zehazten da. Ondoren azalduko dira zehazki ardatzok.

4.15. taula: 3. programa operatiboarekin loturiko pizgarriak eta laguntza emateko neurriak eta jarduketa-ildoak: "Gazteen Enplegua Sustatzea", EAEko "2017-2020ko Enplegu Plan Estrategikoa"-ri dagokiona.

Jarduketa-ildoak	Pizgarriak eta laguntza emateko neurriak
1. ardatza-Hezkuntzatik lanerako trantsizioa	<ul style="list-style-type: none"> • Hezkuntzatik lanerako trantsizioko programa espezifikoak sortzea eta martxan jartzea, unibertsitateekin eta lanbide heziketako zentroekin elkarlanean, unibertsitateko eta lanbide heziketako azken kurtsoko ikasleei lehen esperientzia emateko, trebakuntza arautua amaitu eta lehenbailehen. • Gazteak laneratzearen gaineko aldizkako jarraipena eta azterketa hezkuntzako fasea amaitutakoan, gazteek aurre egin beharreko arazo eta gabezia errealei buruzko informazio eguneratua izateko balio izango duena, hain zuzen ere laneko lehen esperientzien formula berriak egokitu edo garatu ahal izateko, hezkuntzatik lanerako trantsizioa errazte aldera betiere. • Gazteek laneko lehen esperientzia eskuratzeko modua errazteko laguntasunaren garrantziaz jabeatzea enpresak, enplegarritasuna hobetzeko funtsezko osagaia den aldetik. Hori guztia lagungarria izango da epe ertainera enpresen behar errealeara hobeto egokitzen diren lanbide-profiltzat. • Laneratzean eta orientazio pertsonalizatuan laguntasuna ematea azken kurtsokoak bukatzen ari diren edo ikasketak amaitu berri dituzten gazteei, lan-merkatua eta lan-merkatuan sartzeko moduen eta funtzionamenduaren gaineko ezagutza errazteko hainbat baliabideekin hala nola unibertsitateko campusetan kokaturiko enplegu zentroak edo beste eragile batzuen lankidetzak, hala nola Novia Salcedo fundazioa: arreta pertsonalizatuko zerbitzuak eskaintzen ditu, unibertsitate mailan nahiz trebakuntza-zikloen mailan. Laneratze-helburu zehatzak dakartzate berekin laguntasunerako bi modalitate horiek.
2. ardatza-Lehen-aukera programa	<ul style="list-style-type: none"> • Laneko lehen esperientzia izateko baliabideak indartzea hala nola langabezia dauden eta aurretik laneko esperientzia ez duten edo oso txikia duten gazteak kontratatzeko laguntza emateko den Lehen Aukera programa, hain zuzen ere haien titulazioarekin zerikusia duten lanetan, haien enplegarritasuna hobetzeko lehen lanbide esperientzia eskuratzeko. • Laneko lehen esperientzia sustengatzeko programa publikoen edo laguntza modalitateen arteko lotura, programa horietan jarraitzea erraztuta, lan-merkatuan sartzeko prozesu zabalago baten faseak izango balira bezala (heziketa duala, trebakuntza praktikoa lantokietan, hezkuntzatik lanerako trantsizioa...). • Laneko lehen esperientzia sustengatzeko egungo programen ezaugarriak, barne-prozedurak eta baldintzak berrikustea, horien eraginkortasuna, egingarritasuna eta erakarpena bermatzeko enpresen ikuspegiak. • Laneko lehen esperientzia sustengatzeko programetan parte hartzen duten gazteen laneratzearen gaineko jarraipena egitea, laguntzarako neurri horiek gazteen laneratze errealerako neurrietan duten ekarpenari buruzko informazio erreala izateko.
3. ardatza-Gazteen ekintzailatza	<ul style="list-style-type: none"> • Ekintzailatzaren balioak hezkuntzaren eremuan ezagutaraztea hainbat ekimenen bidez, esaterako, gradu ertaineko eta goi mailako gradu-treba zikloetako ikasleentzat den Ikasle-entzako programaren bidez. Horri esker, laguntza ematen da ekintzailatzarako gaitasunak garatzeko, ikasgeletan eskola-enpresak sortzeko eta kudeatzeko prozesuan oinarrituriko ikaskuntza metodologia erabiliz. Teknika-ren bidez (Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketako Ikerkuntza eta Berrikuntza Aplikaturiko Zentroa) koordinatzen da programa. • Ekintzailatza programak indartzea lanbide heziketaren esparruan, enpresak sortzen laguntzeko Urrats Bat programa esaterako. Programa horrek aholkularitza osoko zerbitzua ematen die lanbide heziketarekin loturiko ekintzaileei beren enpresa martxan jartzeko prozesuan, baita zentroetan bertan bulego edo gune bat erabiltzeko aukera ere. Azkenean enpresen mintegiak edo inkubadorak bihurtzen dira. Horren osagarri, zentroetan enpresa proiektuen gaineko sentsibilizazio eta dinamizazio (tutorizazioa) lan proaktiboak egiten dira. • Ekintzailatza programak indartzea unibertsitatearen esparruan, honako hauen bidez: gaikuntza eta ekintzailatza programak, graduatu ondoko eta doktoretza programak ekintzailatzarekin lotzea, azpiegiturak martxan jartzea enpresa-arearen sorkuntza edo egon dauden beste programetan lankidetzak sustatzeko hala nola Entreprenari, Zitek eta Inizia, unibertsitateko campusetan enpresen mintegiak sortzeko, betiere sentsibilizazio jarduerak (trebakuntzako tailerrak, mintegiak, lehiaketak, eta abar) eta oinarri teknologikoko enpresa ideia eta proiektu berritzaileetarako aholkularitza eta laguntza emateko. • Gazteek ekintzailatza ekimenak garatzeko eta martxan jartzeko laguntza osoa, aholkularitza eta laguntasun pertsonalizatua biltzen duten programen bidez enpresa ideien garapenean, proiektuen bideragarritasunaren azterketan, negozio planak egitean, ekimen berriak jartzean eta ekimen horiek sendotzean. Ildo horretan, programa batzuk aipatu behar dira, Gazte-entzako programa eta Lanbideak sustaturiko Ekintzaileei Laguntzeko Programa.
4. ardatza-Enplegu tokiko eta eskualdeko planak gazteentzat	<ul style="list-style-type: none"> • Eginkizun espezifikoak ematea gazteei gaikuntzako baliabide honen barruan laneko esperientzia errealeren bidez.
5. ardatza-Errelebo-	<ul style="list-style-type: none"> • Enpresetako plantillak berritzeko pizgarriak ematea gazteak sartzeko dituzten errelebo-kontratu-entzako laguntza-programaren bidez.

berriztapeneko programak	<ul style="list-style-type: none"> • Erreleborako eta berriztapenerako laguntza neurri horien ahalmenaz informatzea eta jabeaztea enpresak, erreleboa hartu duten pertsonen lortutako jakintzaren eta esperientziaren transmisioa eta atxikipena errazten duten aldetik. • Sektore publikoko belaunaldien arteko erreleboaren plangintza eta kudeaketa, gehienbat osasunaren, hezkuntzaren, segurtasunaren eta administrazio orokorraren eremuetan, gazteak lanpostu horiez jabetzeko erraztasunak emanez Enplegu Eskaintza Publikoaren bidez.
6. ardatza- Gazteen itzulera bultzatzea	<ul style="list-style-type: none"> • Atzeritik itzuli nahi duten gazteen taldearen norainokoari buruzko diagnostikoa egiteko eta ezaugarritzeko azterketa garatzea. • Gazteak atzeritik itzultzen laguntzeko zerbitzuen multzo osoa sortzea, gazteak lanerako aukera zehatz batekin itzultzea ahalbidetzeko. Hartara, lortutako esperientzia (ekintzailatzat) baliatuz enpresa-proiektu berria garatu nahi duten gazteak itzultzeko laguntasuna hartuko da aintzat, baita inoren konturako lana eskuratu nahi duten gazteak itzultzeko laguntza ere. • Lankidetzeta-hitzarmenak ezartzea euskal enpresekin egoera horretan dauden pertsonak toki mailan kontratatzeko pizgarriak emateko. • Laguntza neurri zehatzak jartzea pertsona horien eskura, atzeritik itzuli diren pertsonen EAEn enpresa proiektu berriak garatzeko. • Talde horrekin etengabe harremanetan izateko dinamikak sortzea, haien egoerari, interesei, kezkei eta igurikapenei buruzko informazio eguneratua izateko, atzeritik itzultzen laguntzeko haien eskura dituzten zerbitzu osoak badirela ezagutarazteko eta itzultitako pertsonen egoeraren jarraipena errazteko.
7. ardatza- Talentudun gaztak	<ul style="list-style-type: none"> • Atzerrian esperientzia-programak sustengatzea eta indartzea gazteentzat, nazioarte mailako esperientzia praktikoa eskuratzea eta trebakuntza izatea errazteko, haien lanbide-profilak hobetze aldera. Ildo horretan, aipagarria da Global Training beka, gazteen nazioz gaidiko mugikortasuna indartzeko gazteen trebakuntzaren eta haien profil akademikoarekin eta profesionalarekin loturiko jardueretan eta proiektuetan parte hartuta atzerriko herrialdeetako enpresetan eta erakundeetan. Edo Nazioartekatze-bekak, bere titulua duen trebakuntza espezializatua eta atzerriko enpresetako edo erakundeetako trebakuntza praktikoa uztartuz. Horrez gain, gazteen nazioarteko esperientzia sustatzeko beste modu batzuk ezarri dira hala nola atzerrian lantokiak dituzten euskal enpresek praktiketako kontratuen programa. • Arlo zientifikoko eta teknologikoko ikerkuntzarekin loturiko trebakuntzako programa espezifikoak garatzea, esate baterako ikerlariak eta teknologoak nekazaritzako, arrantzako eta elikagaien sektoreko garapen teknologikoko eta enpresa-berrikuntzako eremuetan trebatzeko programa, 2-4 urteko beka emanez ikerkuntza zentroetan edo enpresa pribatuetan. • Nazioarteko esperientzia programetan eta trebakuntza-ikerkuntzako programa espezifikoetan parte hartzen duten pertsonen laneratzearen gaineko jarraipen sistematuak, programa horiek talentuaren sorreran eta enplegarritasunaren hobekuntzan duten ekarpen erreala baloratzeko. • Hezkuntzaren arloko trebakuntza hobetzeko programak sustatzea hala nola ikasleen nazioarte mailako mugikortasuna sustengatzeko Erasmus beka, edo Ikasiker beka, ikasleak ikerketa lanetan hasten laguntzeko, unibertsitateko ikerkuntza zentroekin edo ikerkuntza zentroekin eta institutuekin elkarlanean.
8. ardatza- Heziketa duala	<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide heziketaren eremuan heziketa dualaren eredu finkatzea, ikastetxeek parte hartzeko pizgarriak emanez, eredu dualeko irakasle espezifikoak izatea erraztuz, eredu dualean eskaintako zikloen edo espezialitateen norainokoa handituz eta enpresei aholkularitza eta laguntza emanez. • Heziketa dualeko eredu unibertsitate sistemara hedatzea, gradu eta master dualen eskaintza pixkanaka sartuz, baita enpresak eta erakundeak unibertsitateko graduatan izatea ere. • Heziketa dualean trebaturiko ikasleen laneratzearen gaineko jarraipena, bai lanbide heziketaren eremuan, bai unibertsitatean, eredu horrek enpresen behar errealek egokitzeko lanbide-profilak errazteko eta hezkuntzatik lanerako trantsizioa hobetzeko duen ekarpenari buruzko ikuspegia izateko.
9. ardatza- Gazteak enplegurako trebatzea	<ul style="list-style-type: none"> • Birziklatzeko eta bigarren aukera emateko trebakuntzako ekimenak garatzea gazteentzat, enplegurako trebakuntzako ekintzen marko orokorraren baitan. • Kontratazioa egiteko konpromisoa duten trebakuntzako ekimenak indartzea gazteentzat, enplegurako trebakuntzako ekintzen marko orokorraren baitan. • Enpresek enplegurako trebakuntzaren eremuan parte hartzeko pizgarriak ematea, laneko ingurune errealean eta simulatuetan gazteentzat diren esperientzia praktikoen garapena erraztuz.

Iturria: Geuk landutakoa, 2017-2020ko Enplegurako Plan Estrategikoaren informazioa oinarri hartuta

Gazteen enplegarritasuna sustengatzeko euskal politikaren sarrerako atal hau bukatzeko, komeni da azpimarratzea EAEk “2014-2016ko Gazte Plana”²¹⁵ duela, non Eusko Jaurlaritzak gazteen arloko lehenetsunak biltzen diren 2014-2016 aldirako. Zehazkiago, 9 jarduketa-arlo aipatzen dira (Hezkuntza; Enplegua; Etxebizitza; Osasuna; Gizarte Ekintza; Kultura; Aisialdia; Kontsumoa; Mugikortasun Iraunkorra), non lortu beharreko zenbait helburu estrategiko identifikatzen diren jarduketa-arlo bakoitza. Zehazkiago, ondoren zehaztuko dira hezkuntzaren eta enpleguaren arloan lortu nahi diren helburu nagusiak.

4.16. taula: Hezkuntzaren eta enpleguaren arloko helburu estrategikoak. EAEko 2014-16ko Gazte Plana.

Arloak	Lortu beharreko helburuak
1. Hezkuntza	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gizarte eta genero desberdintasunek eta horien agerpenak hezkuntza sisteman duten eragina gutxitzea 2. Balioetako hezkuntza hobetzea hezkuntza formalaren eta ez formalaren eremuetan 3. Gizarte-hezkuntzako eragile guztiak baterako hezkuntza politikan txertatzea indartzea 4. Gazteen hizkuntza-gaitasuna hobetzea, bi hizkuntza ofizialetan nahiz gutxienez atzerriko hizkuntza batean 5. Gazteen mugikortasuna handitzea, esperientzien trukea, eleaniztasuna eta kultura-artekotasuna bideratzeko 6. Espezializazio ikasketak eta ikerkuntza bultzatzea
2. Enplegua	<ol style="list-style-type: none"> 1. Etengabeko trebakuntza eta bizitza osoko ikaskuntza indartzea 2. Hezkuntzaren eremuaren eta lan-merkatuaren arteko lotura handiagoa erraztea, jasotako trebakuntzaren eta enplegurako aukeren arteko egokitzapen hobea bermatzeko 3. Gazteen laneratzea hobetzea, enplegua sortzera eta mantentzera bideraturiko politika koordinatua bultzatuz, baita enpleguaren kalitatea hobetzeko ere 4. Ekintzaitzeta-espiritua handitzea, ekintzaitzarako gaitasunak txiki-txikitan bultzatzera bideraturiko politika koordinatuaren bidez

Iturria: Geuk landutakoa, 2014-2016ko III. Gazte Plana oinarri hartuta

b) EAEn gazteen enplegarritasunerako laguntza-programa nagusiak EAEn

EAEko gazteek enplegarritasuna sustatzeko neurrien multzo zabala balia dezakete. Ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan gazteen enplegarritasunerako garaturiko laguntza-programa nagusiak azalduko dituen taula ageri da, eta gainera, horien erakunde arduraduna ere azaltzen da.

²¹⁵ “2014-2016ko Gazte Plana”,
http://www.gazteukera.euskadi.eus/contenidos/noticia/berria_3_gazte_plana_onartuta/es_def/adjuntos/III_gazte_plana_c.pdf

4.17. taula: EAEko gazteen enplegarritasunerako eta laneratzeko laguntza-programa eta jarduera publiko nagusiak, EAEen erabilgarri daudenak

Lurralde-eremua	Programaren izena	Programaren deskribapen laburra
Eusko Jaurlaritza	▪ Gazteen mugikortasun edo truke jarduerak	▪ Erakundeentzako diru-laguntzak, EAEko eta EBko beste eskualde batzuen arteko gazteen mugikortasunerako edo trukerako jarduerak garatzeko.
	▪ Lehen Aukera programa	▪ Euskal enpresek edo beste erakunde batzuek langabezian dauden eta aurretiaz laneko esperientziarik ez duten edo esperientzia txikia duten gazteak kontratatzeko laguntzak, haien titulazioarekin zerikusia duten lanpostuetan.
	▪ Errelebo-kontraturako laguntzak	▪ 30 urtetik beherako pertsona bat kontratatzeko laguntzak –lanaldi osoan, denbora mugagabez eta gutxieneko 12.000€-ko ordainsariarekin-, erretiroa hartu duen pertsona ordeztzeko.
	▪ Urrats bat programa	▪ LHko ikasleentzako eta ikasle ohientzako programa, beren enpresa sortzen laguntzeko. Horretarako, arduradun bat, aholkularitza osoko zerbitzua eta ekintzailearen bulego homitu bat dituzten partaideek.
	▪ HEZIBI programa	▪ 2.000 €-ko laguntza kontratuko urte bakoitzeko, enpresek txandakako lanbide heziketarako trebakuntza eta ikaskuntza kontratuetan betetzen duten trebakuntza-lanak finantzatzeko. Baldin eta trebakuntza-proiektua lanaren txandakatzen bada eta profesionaltasun-ziurtagiria lortzeko helburua bada, ikastetxeek 400 €-ko laguntza jasoko dute ikasle bakoitzeko.
Foru Aldundiak	▪ Unibertsitatekoak eta ez-unibertsitatekoak diren ikasleentzako laguntza. Araba	▪ Araban erroldaturiko eta ezarritako ikasturteetan matrikulaturiko 30 urteko edo gutxiagoko gazteentzako diru-laguntzak, ohiko bizilekuaren eta ikastetxearen arteko garraio gastuak ordaintzeko.
	▪ Gazteen enplegarritasunaren programan. Bizkaia	▪ Bizkaiko 30 urtera arteko gazte langabeen laneko gaitzuntza eta kontratazioa sustengatzeko diru-laguntzak, kontratu bakoitzeko 7.000€-ko gehieneko diru-laguntza barne (mugagabea edo gutxienez urtebetekoa)
	▪ Enplegurako eta enpresak sortzeko laguntzak. Bizkaia	▪ Enpresak sortzeko eta martxan jartzeko laguntzako funtzionamenduko lehendabiziko urtean. 30 urtetik beherakoa izatea eta langabezian emandako denbora baloratuko dira, besteak beste. Gutxieneko zenbatekoa erakundeko: 5.000€. Gehienekoa: 15.000€.
	▪ Trebakuntza praktikoa nekazaritzako ustategietan. Bizkaia	▪ Nekazaritzako ustategietan praktikak sustatzea EAEko nekazaritza eskoetan ikasketak amaitu berri dituzten edo nekazaritzan esperientzia duten ikasleentzat.
	▪ Gazte nekazariak enpresak sortzeko laguntza. Gipuzkoa	▪ Gazteak (18-30 urtekoak) behar bezala treburiko (gutxienez bigarren gradu LH) nekazaritzan sartzeko erraztasuna ematea eta belaunaldien arteko erreleboa erraztea da helburua. Prima bakarrean emango da zenbatekoa, gehienez 7.000€ pertsonako.
Estatua	▪ Gizarte Segurantzaren hobariak/murritzpenak kontrataziorako	▪ %75-%100eko murritzpenak enpresa-kuotetan (ETE bada edo ez) Enplegu Bulegoan inskribaturiko 30 urtetik beherakoak kontratatzean (edo %50ekoa praktiketako kontratu bakoitzeko); 500 edo 700€-ko hobariak urtean gazteen lehen kontratua mugagabe bihurtzeagatik, etab.
	▪ Ekintzaileek laguntzako kontratu mugagabea	▪ Bere kontu fiskalean 3.000€-ko kenkaria aplikatzeko eskubidea duten ekintzaileek eta ETEek kontratazio egonkorra egitea sustatzea lehen langilea kontratatzen dutenean, betiere 30 urtetik beherakoa bada.
	▪ Gazteen bermearen gazte onuradunen kontratazioa	▪ Enpresek Gizarte Segurantzari eginiko ekarpenetan hobaria izatea Gazteen Bermearen onuradunak kontratatzen dituzten enpresentzat, hilean 300€ gehienez 6 hilean.
	▪ Trebakuntza eta praktiketako kontratuak sustatzeko laguntzak	▪ Gazteen Bermean inskribaturikoak kontratatzeko pizgarriak ematea. %75-%100eko hobaria (ETE bada edo ez) trebakuntzako edo ikaskuntzako kontratu bakoitzeko edo trebakuntzako lotura duen kontratu partzialeko; praktiketako kontratuagatik, %50eko murritzapena ohiko kontingentzien ziozko kotizazioetan.

Iturria: Geuk landutakoa

4.6.2. Europako hiru eskualdeetako gazteen enplegarritasuna sustengatzeko laguntza esperientzien eta laneko errealitatearen gaineko bereizgarri nagusiak, EAerako baliagarriak direnak

Kapitulu honetan zehar, Europan aukeraturiko hiru eskualdeetako gazteek lanaren aldetik duten egoera erakutsiko da (Bavaria Alemanian, Flandria Belgikan eta Eskozia Erresuma Batuan), baita gazteen enplegarritasunaren eta laneratzearen alde burutiko ekintzak eta politikak ere.

Oro har, Europako eskualde horiek zenbait elementu komun dituzte EAerekin, funtsean autonomia politiko maila handiak izateari dagokionez. Izan ere, horri esker, beren eskumenak dituzte gazteen sustapenaren eta hezkuntzaren arloan. Ildo horretan, aurkezturiko informazioak erakusten duenez, ahalmen horiek zabal erabiltzen dira, gazteak eta horien enplegarritasuna eta laneratzea sustengatzeko politiken, estrategien eta programa propioen sorta zabala garatuta.

Alabaina, EAek dituen zenbait adierazlek erakusten dutenez, gazteentzat egoera zaila da, zinez, lanaren aldetik, bereziki aztertutako Europako beste hiru eskualdeetako errealitatearen aldean. Izan ere, hona hemen egoera hori ezaugarritzen duten elementuak:

- Lehenik eta behin, EAek atzerapen handia izan du azken 15 urtean gazteen kopuruan, eta hori ez dator bat Europako erreferentziako beste hiru eskualdeetan dauden jokabide iraunkoragoekin, are gehiago, jokabide positiboak diren horiekin. Jaitsiera handi horrek, zalantzarik gabe, galdera asko dakartza etorkizunari begira hainbat arlotan (aldaketa sozialak eta kulturalak, biztanleria zahartzearekin, sistema ekonomikoaren geroko iraunkortasunarekin eta egungo sistemarekin, eta abarrekin lotuta), baina beste hau ere ondoriozta daiteke: nolabaiteko argigarria gerta daitekeela gazteen lanaren arazoetan geroan, nahikoa gertu egon litekeen etorkizunean, euskal gazteriaren bilakaera kuantitatiboagatik (halako moldez non gazteek, ustez, aukera gehiago izango baitituzte enplegua eskuratzeko).
- Bigarrenik, euskal gazteek zailtasun bereziak dituzte lan-merkatuan sartzeko, eta halaxe islatzen da jarduera-tasa txikiagoetan, gazteen enplegu-tasa txikietan eta, azkenik, gazteen langabezia-tasa askoz handiagoak dira Europako erreferentziako eskualdeetan daudenak baino. Hala, 15-24 urteko euskal gazteen jarduera-tasa, beraz, Europako beste eskualdeetan dagoenaren erdia da. Halaber, EAeko gazteen enplegu-tasa 35-36 puntu txikiagoa da Bavarian edo Eskozian dagoenaren aldean, eta %10 txikiagoa Flandriakoa baino. Bizkitartean, EAeko gazteen langabezia-tasa Bavariako langabezia-tasa baino 8 aldiz handiagoa da ia, eta bi aldi eta erdi handiagoa Eskoziako eta Flandriako langabezia-tasak baino handiagoak. Nabardurak egin daitezke datu horien inguruan EAeren kasuan zenbait azalpen emanda (maila tertziarioetarako ikasketetan jarraitzen duten ikasleen presentzia handiagoa, familiaren laguntza, etab.), baina nolana ere, lanaren gaineko egoera zinez zaila erakusten dute lan egin nahi duten eta kasu askotan lan egiterik ez duten euskal gazteentzat.
- Hirugarrenik, euskal gazteek enpleguan dituzten lan-baldintzak txarragoak direla esan daiteke Europako erreferentziako beste eskualdeetan daudenekin alderatuta, bai lan egindako batez besteko ordu kopuruari dagokionez (horrek, aldi berean zuzeneko isla du soldatan), bai laneko segurtasun ezari buruzko adierazleetan (aldi baterako kontratuak izatea, lanpostua galtzeko posibilitatea, lana galduz gero antzeko soldata duen beste lanpostu bat aurkitzeko zailtasunak), edo trebakuntzaren edo soldatetan dauden hobekuntzen aldetik.

- Azkenik, eta bizi-kalitatearen adierazleen dagokionez, eskuragarri dugun informazioak erakusten duenez, euskal gazteen batez besteko emantzipazio adina handiagoa da erreferentziako eskualdeetan edo herrialdeetan dagoena baino, baita zailtasun ekonomiko eta familiar handiagoak eta etorkizunaren gaineko baikortasun txikiagoa ere.

Alderantziz, beste adierazle batzuk direla-eta, bereziki “Ni-ni”-en presentziari eta hezkuntzari dagokionez, EAEn egoera ez da kezagarritzat hartzen. Ildo horretan, euskal gazteen artean dagoen “Ni-ni” kopurua txikiagoa da Europako batez bestekoa eta antzekoa beste batzuen aldean, Eskoziarekin edo Flandriarekin alderatuta, baina oso urruti Bavariako adierazle bikainetik (EAEkoa baino sei aldiz txikiagoa gutxi gorabehera). Bestalde, unibertsitate ikasketak dituzten 30-34 urtekoen proportzio handia du EAEk, Bavariakoa edo Flandriakoa baino nabarmen handiagoa, non maila ertaineko lanbide hezietako ikasketak dituzten biztanleen presentzia azpimarratzen den gehienbat (bereziki Bavarian). Bestalde, eskola uzte goiztiarrari buruzko datuek erakusten dutenez, EAEk emaitza hobekitu ditu 28ko EBko batez bestekoa eta Eskoziakoa baino, baina okerragoak dira Bavariako eta Flandriako datuekin alderatuz gero. Horrez gain, komeni da nabarmentzea EAEko eskola uzte goiztiarren arazoa hobetu egin dela azken hamabost urtean, beste eskualde batzuetan lorturiko emaitzen ildotik (adibidez, Flandrian).

Bestalde, bizi-kalitateko hainbat adierazle irudipen positiboa erakusten dute gazteen artean (estatu mailako datuekin), bai osasun egoera orokorrari buruzko irudipenean, bai bizi diren zonaldeko gizarteratze-mailan.

Enpleguaren kalitateari buruzko beste adierazle batzuk direla-eta, titulazio tertziarioa duten euskal langileen presentzia handia dago EAEn, ikus daitekeenez, Europako beste eskualde batzuekin alderatuta. Hala ere, nabarmentzekoa da ISCED 3 eta 4 (bigarren hezkuntza ez nahitaezkoa eta bigarren ondoko hezkuntza ez tertziarioa) ikasketak dituzten eta lanean diharduten Europako hiru eskualde horietan dauden gazteen presentzia handia, hiru kasuetan %50etik gorakoa EAEn aldean (gutxi gorabehera hirutik bat). Deigarria da bakarrik nahitaezkoak diren ikasketak dituzten eta lanean diharduten Bavariako gazteen portzentajea altua, Europako batez bestekoa eta EAEko batez bestekoa baino askoz handiagoa.

Azkenik, eta gazteen enplegarritasuna eta laneratzea sustatzeko laguntzen programak eta politika izateari dagokionez, hain zuzen ere aurreko atalean frogatu den moduan, EAEn egitura programatiko zabala dago. Edozelan ere, eta hori gorabehera, Europako hiru eskualde bakoitzean garaturiko politiken eta programen analisi zehatzagoari esker, EAEn ikuspegitik interesgarriak izan daitezkeen zenbait elementu aipa daitezke. Ondoren aurkeztuko dira intereseko elementu horiek, aztertutako Europako eskualde bakoitzerako bereizi direnak:

a) Bavariako esperientziaren osagai interesgarriak

- Bavariari dagokionez, intereseko lehen osagaiak aditzera ematen du garrantzizkoa dela ekoizpen-sare indartsua eta lehiakorra izatea, oro har biztanleen artean eta bereziki gazteen artean enplegu eta ongizate maila handiak bermatzeko.
- Bigarrenik, Bavariako esperientziak erakusten du, gainera, beharrezkoa dela gazteen hainbat talderentzako politikak eta tresna espezifikoak garatzen jarraitzea. Izan ere, eskualdearen lan-merkatua oparoa izanik ere, laneratze zailtasun bereziak izango dituzte beti (gizarteratze

arazo larriak dituzten gazteak, ikasketarik gabeko gazteak edo zailtasun akademiko bereziak dituztenak, gazte ezinduek, errefuxiatuek eta gazte etorkinak, familiako erantzukizunak dituzten gazteak, laneratzea lortu ez duten gazte “helduek”, etab.).

- Hirugarrenik, Bavariako esperientziak agerian uzten du lanbide heziketak (bereziki lanbide heziketa dualari dagokionez) gazteak bizkor eta arrakastaz laneratzea errazteko baliabide eraginkor gisa bete dezakeen eginkizuna. Ildo horretan, oso azpimarragarriak dira Bavariako esperientziak, gazteak horrelako heziketarako erakartzeko (ikusitako egungo “Erakartzaileak” edo “Lanbide heziketarako laguntzak” programak) edo bereziki enpresek egoera ahulean dauden talde horietako gazteentzat lanpostuak sor ditzaten sustatzeko diren ekimenak (adibidez, “Lan egiteko gai” programaren modalitateak, “Inklusioa ekimena”, “Aukerak sortzea” programa edo “JobStarter Plus”, “Heziketan laguntasuna emateko laguntzak” edo “Ikasle berankorren zako trebakuntza”) programa federatuak. Horrez gain, interesgarria da nabarmentzea Landeko gobernuaren eta agintari federalen jardueren artean dagoen koordinazioa, halako moldez non beren jarduerak elkarren osagarriak diren eta eraginkorrak diren.

- Laugarrenik, oso interesgarria da azpimarratzea Bavariako agintariak ezein gazte bertan behera ez uzteko duen asmoa. Hartara, hainbat ekimen sustatzen ditu aldezturik gazteak “prestatzeko”, hain zuzen ere beren berezitasunak direla-eta (ikasketak maila txikiak, ikasketako zailtasunak, egoera ahulean dauden talde sozialetakoak izatea, etab), neurri pertsonalizatuak eta pertsonalak behar dituztenak beren egungo mugak gainditzeko modua izan dezaten eta laneratze-prozesu arrakastatsua bermatzeko (ikusitako “Gizarte lana eskolatan” edo “Lan mundutik bazterturiko gazteen gizarte lana” programen adibideak). Aurrekoarekin lotuta, oso azpimarragarria da Alemaniako agintari federalek duten konpromisoa, hain zuzen ere ezein ikasle alemaniarrek ikasketak utzi behar ez ditzan (ikasketak maila edozein dela ere), horretarako diru-baliabiderik ez duelako (ikusitako beken eta maileguzen “BAföG” programa federala).

0.18. taula: Bavariako esperientziaren bereizgarriak

- Ekoizpen-sare indartsua eta lehiakorra izatearen garrantzia enplegu eta ongizate maila handiak bermatzeko aurretiazko bermea den aldetik.
- Politika eta baliabide espezifikoak etengabe izatearen beharra lanertzeko zailtasun bereziak dituzten gazteen taldeentzat.
- Lanbide heziketaren (duala) eginkizun nagusia Bavariako gazteak bizkor eta arrakastaz lanertzeko baliabide eraginkorra den aldetik. Berariazko politikak garatzea, zailtasun bereziak dituzten gazteak heziketa dualera erakartzeko eta ikasketazko lanpostuen sorrera sustatzeko. Bavariako agintariak egoera ahulean den ezein gazte bertan behera ez uzteko konpromisoa, egoera ahulean diren gazte horiek «prestatzeko» jarduerak.
- Proiektu eta neurri berritzaileak sustengatzeko finantza-baliabide propioa izatea.
- Gazteentzako lanbide eta lan orientazioko jardueren aldeko apustua.

- Beste osagai bat da eragile ez publikoek (GKEak, ikastetxeak, erakunde sektorialak) garaturiko proiektu eta neurri berritzaileak sustengatzen dituzten finantza-baliabide espezifikoak izateko interesari dagokio, baita eskualdeko lan-merkatuan antzemandako behar zehatzei eta unean unekoei berariazko erantzunak emateari ere (ikusitako, horretarako, Bavariako Lan-merkatuaren Funtzaren esperientzia).

- Azkenik, Bavariako esperientzian frogatzen denez, lanbide eta lan orientaziorako jardueren aldeko apustua egin beharra dago, lan-merkatuan dauden lanbideen eta irteeren gaineko informazioa emateko eta, horrela, ikasketak hobeto aukeratzeko modua izan dezaten (ikusi “Ofiziorako prest” programaren esperientzia).

b) *Flandriako esperientziaren osagai interesgarriak*

- Flandrian, hainbat elementu interesgarri dago. Hala, lehen elementua informaziorako gune bakarra edo “leihatila” izateari dagokio, non gazteek haientzat interesgarriak izan daitezkeen (ikusi Flandriako Enplegu Zerbitzuarena den eta soilik gazteentzat zuzendatuta dagoen web orriaren esperientzia) enpleguaren gaineko baliabide guztiak aurkitzeko modua izango baitute (egungo laguntza-programak, lan orientaziorari eta lanbideei buruzko informazioa, enplegu eskaintzak, eta abar).
- Bavarian bezala, beste elementu interesgarri bat da eskualdeko agintariak gazteentzako laneko aholkularitzako eta orientazioko ekimenak garatzean duten eginkizun aktiboa. Izan ere, horri esker, etorkizun hurbilean, oinarri handiagoa izango dute gazteek beren etorkizuneko balizko ibilbide profesionalak aukeratzeko (ikusi Flandriako Enplegu Zerbitzuaren “Lanbide orientazioa” edo “Nire karrera” orrialdeen adibideak).

0.19. taula: Flandriako esperientziaren bereizgarriak

- Enpleguaren arloko informazio interesgarria emateko “leihatila bakarra” izatea gazteentzat.
- Eskualdeko agintariak eginkizun aktiboa betetzea gazteentzako laneko aholkularitzarako eta orientaziorako ekimenak garatzean.
- Programak garatzea Flandriako enpresetan gazteentzako laneko lehen esperientziak emateko, bereziki laneratzeko zailtasun bereziak dituzten gazteentzat.
- Enpresentzako eta ikasleentzako pizgarri argiak eta eskuzabalak emateko sistema izatea, heziketa dualean parte hartzea sustatzeko.
- Gazteen artean enpresa-espirtua eta autoenplegua sustatzeari arreta jartzea.

- Hirugarren elementu interesgarria Flandriako enpresetan gazteei lehen lan esperientziak emateko programak garatzearen garrantziari dagokio, bereziki laneratzeko zailtasun bereziak dituztenentzat. Ildo horretan, Flandriako gobernuaren esperientzia interesgarria izan daiteke EAEn garatua izateko (ikusi “Laneko esperientzia eskuratzeko akordioa”, “Sarrerako lehen esperientzia”, “Trebakuntza-aldia” programen esperientziak).
- Laugarrenik, Flandriako eskualdeak erakusten du garrantzizkoa dela lege-marko zehatza garatzea eta pizgarri argien eta eskuzabalen sistema bat sortzea enpresentzat eta ikasleentzat, heziketa dualean parte har dezaten sustatzeko. Horrela, tartean diren kostuen zama arintzeko nolabait (ikusi “Hasierako bonoa” programako esperientzia, “Kenkaria aplikatzea Gizarte Segurantzarentzako kuotetan” programakoa, “Trebakuntza-bonoa” programakoa, edo azkenik, enpresako zaintzaile/tutorea ezartzearen kostuak ordaintzeko laguntza espezifikoak).

*

- Azkenik, Flandriako esperientziak erakusten duenez, eginkizun garrantzitsua bete dezake eskualdeko gobernuak enpresa-espirtua eta autoenplegua sustatzeko gazteen artean, hezkuntza sistema orokorrean nahiz, ondoren, lan-merkatuan sartzen direnean (ikusi “Ekintzailtzarako hezkuntza” eta “Bryo plataforma” Flandriako esperientziak).

c) Eskoziako esperientziaren bereizgarriak

- Eskoziako kasuan, EAEren ikuspegitik interesgarriak diren zenbait elementu aipa daitezke.
- Hala, lehenik eta behin, gaztei laneko kontrataziorako pizgarriak ematearen garrantzia erakusten du Eskoziako esperientziak. Izan ere, aldi berean, diru-laguntza jasotzen duen enplegu hori kalitate onekoa eta denboran iraunkorra izatearen gaineko gutxieneko estandarrak betetzen direla bermatzen da (ikusi, adibidez, “Langileak hartzeko pizgarria enplegatzaile eskoziarrentzat” programa adibidez).
- Bigarren osagai interesgarria heziketako formula duala arrakastaz hedatzeko posibilitateari dagokio, lanbide heziketaren eremutik harago, bereziki unibertsitateko hezkuntzan.

Horrez gain, Eskoziako esperientziak nabarmentzen du garrantzizkoa dela enpresek heziketako formula dual horietan parte-hartzea ahalbidetzen duten irudimenezko pizgarrien programak izatea (ikusi “Adoptatu ikasle bat” programaren esperientzia, enpresek beste enpresa batzuetako ikasle dualak “adoptatu” ditzaten sustatzeko, hain zuzen ere hainbat arrazoi tarteko horrelako programa dualetan parte hartzeari uzten dioten enpresetakoak).

- Hirugarren osagai interesgarria hirugarren sektoreko erakundeei eta boluntarioen erakundeei dagokie. Izan ere, eginkizun garrantzitsua bete dezakete gazteen enplegarritasuna eta laneratzea sustatzeko programa eraginkorren garapenean (ikusi, adibidez, “Aukerak guztientzat” ekimena). Salbuespen batzuetan izan ezik, gehiago erabil daiteke EAEen.
- Laugarrenik, Eskoziako esperientziak agerian uzten du lan egiteko adinean diren gazteen arteko laneko lehen esperientziak sustatzearen garrantzia, ez bakarrik talderik ahulenen edo laneratzeko zailtasun handiagoak dituzten taldeen artean, baizik eta printzipioz zailtasun txikiagoak dituzten beste taldeekin ere bai, adibidez, unibertsitateko gradudunekin (ikusi “ScotGrad”-en esperientzia).
- Eskoziako esperientziak, gainera, hain konbentzionalak ez diren bestelako baliabideak garatzeko posibilitatea ere iradokitzen du (esate baterako, kontratazio publikoa), hain zuzen enpresek gazteek kontrata ditzaten errazteko, adibidez, horrelako kontratu motak “sarituz” lizitazio publikoko prozesuetan.
- Azkenik, Eskoziako esperientziak arreta handia erakusten du garaturiko programen ebaluazioan, eta horri esker, besteak beste, zehatz mehatz jakin daiteke nolakoak diren lorturiko emaitzak eta

0.20. taula: Eskoziako bereizgarriak esperientziaren

- Gazteentzako laneko kontrataziorako pizgarriak, kalitateko enplegua bermatuta.
- Heziketako formula dualak hedatzea lanbide heziketaren eremutik harago, adibidez, unibertsitateko hezkuntzara.
- Hirugarren sektoreko erakundeei eta boluntarioen erakundeei gazteen enplegarritasuna eta laneratzea sustatzeko programa eraginkorren garapenean eginkizuna betetzea.
- Laneko lehen esperientziak sustatzea lan egiteko adinean diren pertsona gazteen artean talde guztientzat, unibertsitatekoak barne.
- Hain konbentzionalak ez diren baliabideak izatea gazteen enplegua sustatzeko (adibidez, kontratazio publikoa).
- Garaturiko programen ebaluaziorako arreta handia.

indargune/ahulezi nagusiak programa horiek garatzean eta abiaraztean. Horrela, esperientziatik ikasi eta antzemandako indarguneak/ahuleziak indartu edota zuzendu egingo dira.

d) Amaierako azken gogoetak

- Kapitulu honetan, gazteen enplegarritasuna eta laneratzea sustatzeko politika eta laguntza-programen multzo zabala dagoela erakutsi da, bai aztertu ditugun Europako hiru eskualdeetan, bai EAEn bertan, kasu askotan nahikoa antzekoak elkarren artean. Alabaina, emaitzak ikaragarri baldintzatzen dituzten beste faktoreen menpe dago politika eta programa multzo horren arrakasta, diseinuaz beraz gain betiere. Besteak beste, honako osagai hauek biltzen dituzte faktore horiek: eskualdeko lan-merkatuek eskaintzen dituzten lanerako aukerak (kasuan kasuko egitura ekonomikoarekin, espezializazio sektorialarekin, abagunearekin, eta abarrekin lotuta daudenak), egungo araudiak eta lege-markoak (batik bat laneko harremanetako markoak) edo, azkenik, gazteak lan munduan sartzeko prozesuak baldintzatzen duten faktore sozialak eta kulturalak.
- Nolanahi ere, Europako erreferentziako hiru eskualdeen esperientziak erakusten duenez, enpresek eginkizun nagusia betetzen dute enplegurako egungo politika aktiboak abiaraztean. Ildo horretan, eurak dira lanpostuak sortzen dituztenak, eta ondoren gazteak sartzten dira lanpostu horietan. Gainera, kasu askotan, gazteak kontratatzekeo gastuaren zati bat estaltzen duten laguntzak baliatzen dituzte enpresek, baina eurek ere finantzatu behar dituzte sortutako gainerako kostuak. Baterako beharrezko finantzaketa pribatu horren etsenpluetako batzuk dira Bavariako “Lan egiteko gai”, “Inklusioa ekimena” edo “STAFFEL programa” deritzenak, edo Flandriako “Sarrerako lehen esperientzia” edo IBO programa edo, azkenik, Eskoziako “Ikasle modernoak” edo “Adoptatu ikasle bat” programak.
- Europako erreferentziako hiru eskualdeen esperientziak (bereziki Bavariakoak eta Eskoziakoak) agerian utzi du eragile publikoen eta pribatuen arteko sareko lanaren garrantzia (enpresa-erakunde eta sindikatu nagusiak, gurasoen eta gazteen elkarrekin, etab.), gazteen arloan garaturiko ekintza estrategiko nagusiak sortzeko nahiz ondoren abiarazteko eta eguneratzeko (ikus, esate baterako, “Bavariako lanbide heziketarako ituna” delakoa edo “Gazteen enplegurako Eskoziako Estrategia” esperientziak, besteak beste). Betiere jardueretan osagarri izateko ikuspegiarekin eta eragileen eginkizunak argi izanik. Horien artean nabarmentzen da xedeko taldeetatik hurbil dauden lurraldeko edota tokiko eragileen garrantzia.
- Azkenik, txosten honetan agerrarazienez, azterturiko programak ebaluatzeko hainbat txosten aipatu dira, eta era eta ikuspegi askotakoak izanik ere, agerian utzi dute eginiko jarduerak monitorizatzeko mekanismoak eta neurri-adierazleak behar direla eta emaitzak baloratu behar direla, programen eraginkortasuna hobetu ahal izateko.

5. KAPITULUA. LABURPENA ETA GOGOETAK

5.1. LABURPENA

5.1.1. EAEko gazteriak demografiaren, hezkuntzaren eta lan-merkatuaren aldetik duen egoera

Atal honen xedea da Euskadiko gazteriak 2000-2015/16 aldian demografiaren, hezkuntzaren eta lan-merkatuaren aldetik izandako zenbait alderdiren ezaugarri nagusiak aurkeztea, eta hala denean, joerak aztertuturiko dira, betiere azterlanen xedeko taldea ardatz hartuta, hots, gazteak.

Behera egin du gazteen pisu erlatiboak biztanlerian, eta horrek ondorioak dakartza lan egiteko adinean den biztanlerian

EAEko demografiaren ezaugarri nagusia biztanleriaren zahartze-prozesua da. Izan ere, halaxe gertatzen da inguruko gizarte garatuetan: 2010 eta 2016 artean, euskal gazteen kopuruan (16-34 urtekoak) 93.000 pertsona gutxiago ageri dira, eta orotara 399.417 lagun dira. 2031rako eginiko aurreikuspenaren arabera, antzeko kopurua izango da (404.730), baina 35-64 urtekoen taldeko 182.000 laguneko atzerapena konpentsatu beharko da. Azken finean, euskal gizartean hurrengo hamarkadan behera egingo du biztanle gazteen kopuruak (%18,3koa izatetik %16,8koa izatera), baita biztanleria aktiboa ere (%63tik %58ra).

EAEen ikasleak ez diren gazteen heziketa maila handiagoa da helduena baino

Ikasleak ez diren gazteen ikasketa maila (16-34 urtekoak) helduena baino nabarmen handiagoa da (35-64 urtekoak): ikasketa maila txikiagoa duen biztanleriaren portzentajea –oinarrizko ikasketak- txikiagoa da (%11,9 batean eta %31,8 bestean), eta handiagoa da lanbide heziketan (%24,5 eta %21,9), bigarren mailako ikasketetan (%29,5 eta %18,3) eta unibertsitateko maila ertain edo goi-mailako ikasketetan (%34 eta %28,1).

Bestalde, EAEen eskola behar baino lehen uzten dutenen tasa txikiagoa da 28ko EBko batez bestekoa baino. EUROSTATen arabera, %7,9 eta %10,7, 2016an.

Behera egin du unibertsitateko ikasketetan matrikulaturiko gazteen proportzioak eta gora egin du lanbide heziketakoak, unibertsitatekoak oraindik ere nagusi badira ere

2000/2001 eta 2014/2015 ikasturteetako matrikulazioaren²¹⁶ bilakaerak erakusten duenez, igoera handiagoa dago matrikulazioan lanbide heziketan (gradu ertainean edo goi-graduan) unibertsitatekoan baino, baina unibertsitatekoa da nagusi oraindik ere (nahitaezkoa ez den heziketako matrikulazioaren bi heren unibertsitateko ikasketei dagozkie eta heren bat lanbide heziketako graduei), eta oro har, emakumeen partaidetza-tasa handiagoa da unibertsitatean.

²¹⁶Matrikulaturiko ikasleen kopuruetan.

Generoaren ziozko segmentazio handia pertsona egresatuetan, lanbide- eta jakintza-arloen arabera.

Azken bi ikasturteetan (2012-2013 eta 2014-2015), lanbide heziketako sistemak 10.340 egresatu sortu zituen, eta nabarmentzekoa da hauexei atxikiriko pertsonen kopurua: elektrizitatea eta elektronika (1.114) eta fabrikazio mekanikoa (1.148), gizarte-kulturako eta komuniteterako zerbitzuak (1.256), osasuna (1.450) eta administrazioa (995), eskainitako 24 lanbide-arloetako egresatu kopuru gehien dituzten titulazioak diren aldetik. Bestalde, EAEko unibertsitate sistemak 10.211 egresatu sortu zituen (2010-2011 eta 2014-2015), eta eskainitako 98 graduetatik, hona hemen ugarienak: lehen eta haur hezkuntza (866 eta 495), enpresen administrazioa eta zuzendaritza (756), zuzenbidea (423), erizaintza (343) eta medikuntza (286), baita ingeniariak eta karrera teknikoak ere (orotara, 1.843 pertsona).

Emakumeen presentzia handiagoa da unibertsitateko segmentuan, baina lanbide heziketako graduatan eta unibertsitateko ikasketetan emakumeen partaidetza-tasa txikiagoa da arlo teknikoetan, eta askoz handiagoa pertsonen zaintzan, osasunean eta sanitatean.

Gazteek enplegurako lanbide heziketako sisteman parte hartzea

Eskari trebakuntza: 2010 eta 2015 urte bitartean, milioi batek inguru (1.040.470) parte hartzen du trebakuntzako ekintzetan enpresa batean, Gizarte Segurantzako kuotetako hobaridun modalitatean. Trebakuntzako 9 milioi baino gehiago dira, eta horiei gehitu behar zaizkie Lanbide-Hobetuzen eskaintzapean eginiko 2,6 milioi (2011-2015). Kasu bietan, pertsonen herena gaztea zen (%32,4 eta %33,1).

Eskaintza trebakuntza.

- Gehienbat landunentzat bideratua. 2011 eta 2016 bitartean,
 - 29.543 lagunek eskuratu zuten profesionaltasun-ziurtagiria (partaide guztien %46 gazteak dira).
 - Hobetuzen trebakuntzako eskaintza irekian hartu zuten parte 212.081 lagunek (partaide guztien %40,6 gazteak dira).
- Langabeentzat bideratua: 2015 eta 2016 bitartean, 32.276 lagun trebatu ziren (partaide guztien %43,9 gazteak dira).

Gazteek presentzia txikiagoa dute lan-merkatuan arrazoi demografikoengatik eta jarduera- eta langabezia-tasa txikiagoengatik

Jarduera

INEren arabera, EAEko jarduera-tasak behera egin zuen 2010 eta 2016 bitartean, %58,2tik %56,9ra hain zuzen ere(-1,3pp). Ratio hori handiagoa da 25 urte eta gehiago dituztenen artean (%59,5 2016. urtean) 25 urtetik beherakoen aldean (%30,1). Izan ere, gainera, galera handiagoa izan du aldi horretan (-8,7pp eta -0,7pp hurrenez hurren).

EUROSTATen datuen arabera (datu horiek azterlan honetako 4. kapituluaren daude bilduta), 15-24 urteko euskal gazteen jarduera-tasa, 2016an, %26,8 izan zen. 28ko EBn, berriz, %41,5 zen. Alde nabarmen hori zuzendu egin zen, halako moldez non, 25-34 urteko gazteen artean, %88,9 izan baitzen EAEn (%84 28ko EBn).

Bestalde, generoaren arabera bereizketak erakusten duenez, emakumeen jarduera-tasa gizonenak baino pixka bat txikiagoa da.

Okupazioa

2010 eta 2016 bitartean, gazteen enplegu-tasan (16-34 urtekoak) 7,3 pp-ko jarduera izan da (%26,9tik %19,6ra hain zuzen ere), hots, biztanleria osoan izandakoa baino galera handiagoa (-2,2 pp: %52tik %49,8ra).

Behera egin zuen gazte landunen kopuruak 2008 eta 2016 bitartean, 346,4 mila pertsona izatetik 191,8 mila pertsona izatera, eta urteko batez besteko beherakada %7,0koa izan zen. 35-54 urtekoen (+0,2) eta 55-64 urtekoen (+3,5) taldean, berriz, hazkundeak ageri dira. Adinik handieneko bi talde horietan %7,5eko eta 38,8 mila pertsonako igoerak izan ziren 2008 eta 2016 bitartean, hurrenez hurren. Hala eta guztiz ere, 35 urte eta gehiagoko taldearen igoerak (+46,3 mila pertsona) ez du konpentsatzen gazteen segmentuko atzerakada (-154,6 mila pertsona). Krisiaren eragina islatzen du eta, batez ere, pertsonen zahartzea.

Hala, 2008 eta 2016 bitartean, gazteek landunen gainean duten pisua gutxituz doa (%34,3tik %21,3ra) landunen guztizko kopuruaren jaitsiera txikiagoagatik (-%1,4, urteko batez bestekoa), gazte landunen aldean (-%7,0). Gazteen bilakaera okerrago hori gertatu da gehienbat 25-34 urtekoen taldearen atzerapenagatik (-%6,8), zeren eta, beste bi segmentuetan jaitsierak izan badira ere (16-19 urtekoen taldean, %10,0 eta 20-24 urtekoen taldean, berriz, %7,4), dimentsio txikiagokoak baitira.

Hots, gazteen pisuak eta bolumenak behera egitea garrantzitsua da zahartze faktorea aintzat hartzean. Ildo horretan, argigarria izan dadila esatea ezen, 2010 eta 2016 bitartean, 16-34 urtekoen jaitsiera 93,4 mila pertsonakoa dela, eta gazte landunengan, berriz, 94,3 mila pertsonakoa.

Esan beharra dago lanean ari diren 16-34 urteko 191,8 mila pertsonetatik %84k 35-34 bitarteko adina duela, hain zuzen ere nahikoa proportzio egonkorra aldi horretan. Eta, bestalde, emakumeek gazteen multzoan (16-34 urtekoak) duten portzentajea antzekoa da urtearen barruan, eta azken urtean %49aren inguruan kokatzen da.

Langabezia

Gazte langabeen kopuruak gora egin zuen 2008 eta 2016 bitartean, 38,4 mila pertsonatik 51,6 mila pertsonara, eta urteko batez besteko %5,9ko hazkundeak ageri da, hots, 35-54 urtekoen (+13,0) eta 55 urte eta gehiagoko (+23,1) taldean izandakoa baino txikiagoa.

Horrela, langabetuen guztizkoan duen pisuak behera egin du (-8,1pp 2010 eta 2016 bitartean). Gaur egun, langabe guztien %25,4 dira.

2016an lanik gabe zeuden 51,6 mila pertsona horietatik %67ak 25-34 urte ditu, aldi horretan pixka bat igo den proportzioa hain zuzen ere. Eta, bestalde, emakume langabeek gazteen multzoan duten portzentajea (16-34 urtekoak) nahikoa antzekoa da urtearen barruan, eta 2016an %50aren inguruan kokatzen da.

Gazteen langabezia-tasa biztanleria aktiboarena baino handiagoa da

2010 eta 2016 bitartean, gora egin zuen langabezia-tasak EAEn, %10,7tik %12,6ra. 25 urtetik beherako eta 25 urtetik gorako arteko langabezia-tasen bilakaera antzekoa da, baina ez magnitudean. 25 urtetik beherako langabezia-tasa ere igo zen 2010 eta 2016 bitartean, %30,6tik %34,7ra. 25 urte eta gehiagoko langabezia-tasak batez bestekoaren azpitik jarraitzen du, eta %9,4tik %11,5era igaro da.

Gazteen multzoari gagozkiola (16-34 urtekoak), epealdi horretako langabezia-tasa %17,4tik %21,2ra igaro da, eta 2016an %1,78koada 25-34 urtekoen taldean, %31,4koa 20-24 urtekoen taldean eta %56,9koa 16-19 urtekoan. Emakume gazteen langabezia-tasa gizon gazteena baino 1,2 pp handiagoa da.

Gazteek enpleguan duten partaidetzak gora egiten du trebakuntza maila handitzen den heinean

Gazteek, gaur egun, landunen bosten bat ematen dute (%21,3), baina gero eta partaidetza handiagoa dute trebakuntza maila handitu ahala (%6,1etik oinarrizko maila dutenen taldean %22,9ra goi-mailako ikasketetan).

Langabeen egoera ia guztiz alderantzizkoa da: gazteen pisua handiagoa da hezkuntza maila txikiagoa dutenen artean: oinarrizko ikasketak bete gabe (%60,9), gradu ertaineko lanbide heziketa (%51,7) eta goi-mailako irakaskuntza (%46,3).

Azken urteetan erregistraturiko langabeen kopuruaren jaitsieraren kontrakarrean, nolabaiteko kronifikazioa antzematen da langabezia 25 urtetik gorako artean

2000 eta 2016 bitartean, behera egin zuen langabezia, bai 25 urtetik beherako artean, bai 25 urtetik gorako artean, baina iraupen luzekoak (urtebetetik gorakoa) gora egin zuen: 1.090 lagun izatetik 2.002 lagun izatera 25 urtetik beherako artean eta 45.629 pertsonatik 69.378 pertsonara 25 urtetik gorako artean.

Gazteak laneratzean susperraldia ageri da azken urteetan, baina zailtasun handiagoak daude emakumeentzat, eta aukeraturiko ikasketen araberakoa da zuzenean

2015ean, unibertsitateko titulua eskuratu eta hiru urtera dagoen enplegu-tasa %79,9koa zen, eta kopururik txikiena 2013. urtean izan zuen (70,5). Enplegu-tasa handiagoa dute osasunaren (%90,5) arloko eta arlo tekniko (%85,5) eta ekonomiko-juridikoko (%82,4) titulazioek gizarte (%76,5) eta giza arloek (%69,7) eta arlo esperimentalekoek (%67,4) baino. Halaber, enplegu-tasak ez du alde nabarmenik generoaren arabera, baina 2010etik aldea handitu eta hobe da gizonen taldearentzat.

2009 eta 2015 bitartean, jasotako enplegu-tasa²¹⁷ %85 izan zen (batez bestekoa); adierazlearen joera beheranzkoa da 2012. urteaz geroztik (zazpi puntu gutxiago), eta lana aurkitzen duten tituludunen gehiegizko gaitasuna izan litekeela pentsaraz dezake horrek.

Jaso gabeko enplegua handiagoa da emakumeen artean. Ikasketekin²¹⁸ loturiko enplegu-tasan ere bilakaera ez da positiboa, eta gaur egun lau lanpostuetatik batek erlazio txikia du eginiko ikasketekin, edo batere ez. 2009an, berriz, bostetik batekoa zen.

Bestalde, %47,6 da lanbide heziketako graduaren titulua lortu eta urtebetera lanean diharduten pertsonen enple-tasa 2015ean. Eraitzen sakabanaketa handia antzematen da; izan ere, kopuru handiagoak daude lanbide-adar hauetan: ostalaritzan (%83), fabrikazio mekanikoan (%73), gorputz-kirol jardueretan (%72), elikagaien industrian eta osasunean (%70, kasu bietan). Baliorik txikiak, berriz eraikuntzan eta obra zibilean (%29), ehungintzan eta ebaketan (%38), segurtasunean eta ingurumenean (%41) eta energian eta urean (%44) daude.

²¹⁷ Heziketa tertzioarioarekin (goi-mailako unibertsitatekoa edo lanbidekoa) loturiko lana duten landunen portzentajea islatzen du.

²¹⁸ Beren lanak unibertsitateko ikasketekin nahikoa lotura edo lotura handia duela usten duten landunen portzentajea neurtzen du eta, beraz, izandako enplegu-tasa osatzen du ikuspegi kualitatibotik.

Gazteriaren laneko ibilbidea eta esperientzia bizkortu egiten da adinean gora egin ahala

Gazteen laneko esperientzia 2015ean %22,1 izan zen 16-19 urtekoen taldean, eta %97,7 30-34 urtekoen artean.

2001 eta 2015 bitartean, 16-29 urteko gazteen bi herenak gutxi gorabehera sartu ziren lan munduan ikasten ari ziren bitartean, eta, krisia gorabehera, zueneko eragina izan da gazteen enpleguan. Gaur egun, lan egiten dutenen ia herenak hiru urtetik gorako antzintasuna du.

Gazteen enpleguaren antzintasunari dagokionez, 2015. urtean %44k urtebetetik behera zeraman egungo lanpostuan lanean (%26,3k sei hilabete baino gutxiago eta %17,7k sei hilabete eta urtebete artean), %23,8k urtebete eta hiru urte artean zeramatzan eta %31,6k hiru urtetik gora zeramatzan lanpostuan.

Gazteen lan-baldintzak

- **Gazte langileen ia erdiak aldi baterako kontratua du.**

2015. urtean, 16-29 urteko gazteen %43,5ek kontratu finkoa zuen, %44,2k aldi baterako kontratua²¹⁹, %6,1ek bere kontura egiten zuen lan eta %5,9k kontraturik gabe. Europako herrialdeen arteko alderaketa eginda ikusten denez, euskal gazteen behin-behinekotasun tasa (%44,2) eta Herbehereetan (%43,3), Frantzian (%40,8) edo Alemanian (%38,7) dagoenaren antzekoa da, baina handiagoa da 28ko EBko batez bestekoa (%32,6) eta beste herrialde batzuetakoa baino, Erresuma Batua (%10,7) edo Danimarkakoak (%20,2) esate baterako.

- **EAEEn eta European antzeko mailak daude lanaldi partzialeko kontratazioan, baina EAEEn handiagoa da nahi ez den lanaldi partziala**

Lanaldi osoa nagusi da EAEEn, baina askoz proportzio handiagoan gizonen multzoan (%78 eta %51 hain zuzen ere²²⁰). Lanaldi partzian lan egiteko argudio nagusia lanaldi osoko lana aurkitu ez izana da. Lanaldi partzialak gehiago dira lanbide heziketako titulazioa dutenen artean unibertsitatetik egresaturikoen artean baino.

Lanaldi partzialaren enplegu-tasak alderatzen baditugu Europa mailan, honako hau gelditzen da agerian: EAEko batez bestekoa (%34,6) txikiagoa dela Herbehereetako (%64,8), Danimarkakoa (%52,4) edo Suediakoa (%36,3) baino, eta antzekoa da Irlandan (%30,3) edo Finlandian (%29), baina Europako (%23,2), Alemaniako (%21,7) edo Frantziako (%18,7) batez bestekoak baino. Kasu guztietan, lanaldi partzialeko tasa handiagoa da emakumeen taldean.

Lanaldi partzian lan egin arren lanaldi osoa edo lanaldi luzeagoa nahiko luketen pertsonen dagokienez, egoera desberdina erakusten dute lorturiko emaitzek: EAEk, Suediak eta Irlandak lanaldi partzialeko antzeko tasak dituzte (%34,6, %36,3 eta %30,3), baina desberdina da lanaldi osoan aritu nahi izango luketen pertsonen ehunekoa: askoz handiagoa da EAEEn (%62,6) beste herrialde bien aldean (%41,6 eta %38,2, hurrenez hurren). 28ko EBko batez bestekoa %33,8 da.

²¹⁹Halako datuen estatistika-iturria den Gazteriaren Euskal Behatokiaren txostenak ez du praktiketako aldi baterako kontratuen edo trebakuntzako kontratuen ehunekoari buruzko informaziorik. Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoari eskaturiko informazioaren arabera, 2015ean aldi baterako 391.177 kontratuetatik (35 urtetik beherakoei) 3.001 trebakuntzakoak ziren eta 6.098 praktiketakoak.

²²⁰ 16-29 urteko gazteak.

- **Soldata handiagoa da adinean eta gaitasun mailan gora egin ahala**

INEren 2014. urteko datuen arabera, antzekoa da gazteen soldaten tamaina (hain zuzen ere 1.000 euro hilean). Berriz ere ageri da adinean gora egin ahala soldata handiagoa dela (batez beste 2.154 euro 55 urte eta gehiagokoen taldean) eta nabarmen handiagoa gizonekoetan emakumezkoen aldean. Kontuan hartu behar da emaitza horiek batez besteko soldata sektorialen, okupazioen eta lanaldi desberdinen inguruko egoera bereziak laburbiltzen dituztela.

Gazteriaren Euskal Behatokiaren arabera, 30 urtetik beherako gaztearen hileko soldata 1.000 euro ingurukoa da, hots, lanaldi osoko 1.195 euroen eta lanaldi partzialean dihardutenen 605 euroen artean.

Azterketa osatzeko, Lanbidek euskal unibertsitateetan egresaturiko pertsonen inguruan eta lanbide heziketan titulazioa lortzen duten pertsonen gaineko informazioa bildu du. Datu horien arabera, lanaldi osoan diharduten eta unibertsitateko titulua duten biztanle landunek, batez beste, 1.433 euro jasotzen zituzten hilean 2015ean. Lanbide heziketako titulazioa dutenek, berriz, 1.104 euro.

Lanaldi osoan diharduten eta unibertsitateko titulazioa duten biztanle landunen kasuan, emakumeek sistematikoki gizonekoek baino gutxiago kobratzen dute, eta 6 eta 10 bitarteko aldea dago aztertutako promozioaren arabera. Enpleguaren atxikipen sektoriala izan behar da kontuan emaitza horretan.

5.1.2. Enpleguaren geroko ezaugarriak

Atal honen xedea enplegurako aukeren testuinguruan 4.0. ingurunean zelako bilakaera izango duen aurkeztea da.

Lan egiteko metodologia, lehenik eta behin, egungo aurreikuspen kualitatiboek adierazten dutenaren laburpen zorrotza egitea izan da eta, ondoren, joera horien erkaketa kualitatiboa egin da, hiru focus groupen bidez.

a) *Joerak, egungo aurreikuspen arabera*

Enpleguaren bilakaera orokorra: jarduera-sektoreen eta okupazioen arabera aurreikuspenak

Cedefop-ek lanpostuak gutxitzea aurreikusten du lehen sektorean eta oinarrizko manufacturatan²²¹, eta enplegua hazi egingo da, ordea, zerbitzuen sektorean (batez ere zerbitzu komertzialetan eta enpresentzako zerbitzuetan, banaketan eta garraioan eta komertzialak ez diren zerbitzuetan). Azpimarragarriak dira honako aurreikuspen hauek: enplegurako aukera gehienak hurrengo hamarkadan Europan ez direla izango hazkunde ekonomikoagatik, erretiroaren ziozko lanpostu hutsak betetzeko beharagatik baizik. Maila sektorialean, Europakoaren antzeko aurreikuspenak egin dira Espainiako Estaturako.

Okupazioei, prozesu automatizatuari, robotari eta inteligentzia artifizialari dagokienez, horiek guztiek ohiko lanak eta atzak eta datuak prozesatzeko lanak har ditzakete beren gain, eta eragina izango dute "lepo urdineko" lanpostuetan nahiz "lepo zuriko" lanpostuetan. Robotak eta makina aurreratuak ezartzeak

²²¹Alabaina, oro har manufacturaren sektorean jaitsiera izanda ere, motordun ibilgailuen azpisektoreko enplegua haztea espero da. Garraio edo ekipamendu elektrikoaren eta optikoaren beste ekipamendu batzuetako azpisektoreetan, berriz, nahiko egonkor eusten zaio.

zenbait lanpostu ordezka ditzakete, baina aldi berean, lanpostu berriak sor ditzakete, gaitasun espezializatuekin eta gaitzeko eskakizun handiagoekin.

Cedefop-en aurreikuspenen arabera, hazi egingo da "legegileak, goi-mailako funtzionarioak eta zuzendaritzak, profesionalak eta teknikari eta profesional elkartuak" deritzon taldeko enplegua. Nekazaritzako langile espezializatuen, makinatarako langileen, eskulangileen eta horrekin loturiko ogibideen eta langileen lanbide-taldeetan jaitsierak izango dira oro har, baina bolumen handia izateari eutsiko diote zenbait sektoretan.

EAEn, Lanbideren zenbatespenen arabera, enplegu bolumena %8,7 haziko da 2015-2025eko aldian. Zerbitzuen sektoreak izango du gehikuntzarik nabarmenena (+%15 2015. urtekoaren aldean), eta hazkunderik handienak garraioen eta biltegiatzearen, higiezinaren eta finantza eta aseguruaren adarretan bilduko dira. Eraikuntzako enpleguak ere gora egingo du, baina askoz gutxiago (+%6). Lehen sektorean eta industrian, berriz, behera egingo du enplegu mailak 2015ean ikusitakoaren aldean (-%19 eta -%9, hurrenez hurren).

Okupazioei erreparatuz gero, Lanbideren aurreikuspenek islatzen dutenez, enplegurako aukerak sortuko dira hauentzat: instalazio eta makineriako langileentzat, teknikarientzat eta zientzialarientzat eta osasuneko teknikarientzat, irakasleentzat, laguntzako profesionalentzat, lehen sektoreko langile trebatuentzat edo ostalaritza, babes, salmentako zerbitzuetako edo zerbitzu pertsonaletako langileentzat. Zuzendaritza/gerentziako lanpostuetan, oinarriko okupazioetan, administratiboetan eta eskulangintzarekin loturikoetan edo manufaktura-industriarekin edo eraikuntzarekin loturiko langileentzako lanpostuetan, berriz, beherakadak izango dira datozen urteetan.

4.0 iraultza: ondorio kualitatiboak sektoreetan, okupazioetan eta atazetan

"4.0 iraultza", bere fabrika inteligenteekin, robot aurreratuekin, "big data" algoritmoekin, etab., aldaketa-sorta zabala sortzen ari da fabrikazio-ereduetan, negozio-ereduetan eta lanaren izaeran sektore eta okupazio guztietan: malgutasun eta abiadura handiagoak ekoizpenean, hobekuntzak kalitatean, produktibitate handiagoa, diseinu pertsonalizatuak, bezeroen partaidetza handiagoa, aldaketak negozio-ereduetan, etab.

Sektoreen automatizaziorako eta digitalizaziorako ahalmenaren ezaugarri nagusia garaturiko jardura mota da, hots, zehazten diren okupazioak eta atzak, baita jardura horiek automatizatzeko maila ere. Hainbat azterlanetan aztertu da laneko "automatizagarritasunaren" gaia, eta nolabaiteko ondorio argiak eman zituen horrek enpleguan izango duen eraginaz.

Hala, ELGAK²²² berriki egin duen txostenean emandako argudioaren arabera, ez da zuzena onartzea teknologiak automatizatzen dituela okupazio osoak, ataza bakarrak barik, eta ikuspegi horrek lanaren automatizagarritasuna gainbaloratzea ekarriko luke, zeren eta arrisku handikotzat jotzen diren okupazioen funtsezko zati bat automatizatzeko zail diren atazei baitagokie.

Azterlanak emandako argudioaren arabera, "arriskuan diren lanpostuen" proportzio zenbatetsia ezin pareka daiteke aurrerapen teknologikoen ondoriozko lanpostuak egiaz gaitzearekin, hiru arrazoi hauengatik. Lehenik eta behin, teknologia berriak erabiltzea prozesu motela da, eragozpen ekonomiko, juridiko eta sozialengatik, halako moldez non ordezpen teknologikoa uste baino motelagoa gerta baitaiteke. Bigarrenik, teknologia berriak sartuta ere, langileak egokitu egin daitezke atzak aldatuta eta, hala, teknologiaren ziozko lanpostu galera saihestuko litzateke. Aldaketa teknologikoak lanpostu berriak ere sortzen ditu, hain zuzen ere teknologia berriak eta lehiakortasun handiagoa eskatzen dituelako.

²²²OECD, [The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. A comparative analysis](#), 2016

Bestalde, Business Europe²²³ erakundeak uste du egungo zenbait lanpostu eta jardueretako zereginak aldatu egingo direla digitalizazioaren eta 4.0 ingurunearen ondorioz, halako moldez non zenbait lanpostu desagertu egingo baitira, baina jarduera berriak agertuko dira eta horrek lanpostu kopurua igoaraziko du oro har.

Esaterako, Mckinsey Global Institutek uste du ezen, oro har, lanean egiten diren zereginen %50 automatizagarriak izan litezkeela; haren arabera, okupazio gutxi erabat automatizagarriak badira ere (%5etik behera), okupazioen %60ren atazen %30 gutxienez teknikoki automatizagarriak dira. Maila sektorialean, nabarmen aldatzen da automatizaziorako ahalmen teknikoa (are gehiago, sektore beraren barruan aldatu egiten da okupazioen arabera).

4.0 iraultza: ondorioak gaitasunetan eta ahalmenetan

Etorkizuneko lanpostuek aurrekoek ez bezalako trebeziak edo jakintzak eskatuko dituzte, teknologia berriak sartzearen ondorioz hain zuzen.

ELGAREN azterlanaren ondorio nagusia hau da, arestian aipatua: automatizazioak eta digitalizazioak lanpostu kopuru handia desegino ez badute ere, askoz eragin handiagoa izango du gaitasun txikiko langileengan, zeren eta lanpostuen automatizazioa handiagoa baita ahalmenean.

Testuinguru horretan kokatzen dira Frey eta Osborn-ek eta ETUIK (European Trade Union institute erakunde) prestakuntza txikiko edo ertaineko lanpostuak galtzeko arrisku handiagoari buruz adierazitako kezka, teknologia berriak eta lan-merkatuaren polarizazio handiagoa izateko arriskuak direla eta.

Frey eta Osborn-en arabera, soldatek eta hezkuntza mailek erlazio negatibo handia dute informatizatzeko probabilitatearekin. Eginiko aurreikuspenen arabera, lan-merkatua polarizatu egingo da, zeren eta informatizazioa, gehienbat, prestakuntza txikiko eta soldata txikitako lanetan biltzen baita. Hortaz, teknologiak aurrera egiten duen heinean, prestakuntza txikiko langileak ezin informatizatu daitezkeen zereginetan kokatu beharko dira nahitaez, hots, adimen sortzailea eta soziala behar dituzten zereginetan.

Etorkizunerako erronka, ELGAK adierazi duen legez, gero eta desberdintasun handiagoari aurre egitean datza, baita prestakuntza txikia duten langileentzako bereziki nahikoa den trebakuntza ematen dela bermatzean ere.

Cedefop-ek etorkizunari buruz eginiko aurreikuspenak ere ildo beretik doaz, halako moldez non 2015 eta 2025 bitartean gora egingo baitu Europan prestakuntza maila handia duten landunen proportzioak, %32tik %38ra hain zuzen. Maila ertainak, berriz, txikitu egingo dira (%49tik %47ra), eta bereziki, txikiak (%19tik %15era). Prestakuntza mailak igo egingo dira okupazio mota guztietan, mota edo maila edozein delarik ere.

EU-OSHAk dioenez (Laneko Segurtasunerako eta Osasunerako Europako Agentzia), orokorra izango da gaitasun digitalen gainera, edozein jardueratan eta sektoretan lan egiten duten biztanleen multzorako eskatzen diren IKTen gainera oinarritzko ezagutzatik hasita. ELGAREN arabera, gaur egun defizit handiak antzematen dira, hain zuzen ere teknologia digitalak eraginkortasunez erabiltzea galarazten dutenak (batik bat langilerik zaharrenean artean). Trebetasun digitzalek gain, trebakuntza zientifikoa eta teknologia landu behar dira nahitaez (unibertsitate mailan nahiz lanbide heziketa mailan), egungoa eta aurreikusten den desdoikuntza zuzenduz. Langileek bestelako trebetasun osagarri batzuk ere garatu beharko dituzte (arrazonamendu aurreratua, sormena, autonomia, lidergoa, ekintzailtza, etab.).

²²³ Europako enpresa-erakunde nazionalen federazioa.

4.0 iraultza: beste ondorio batzuk enpleguan

4.0. ingurunea eta digitalizazioa aldaketa garrantzitsuak abiarazten ari dira enpresen antolamenduan eta lan egiteko moduan sektore gehienetan, bai industrian, bai zerbitzuetan. Alabaina, lehiakortasuna eta produktibitatea handituta balizko etekinak nahikoa zabalak izan badaitezke ere, lan-baldintzetarako eta langileak babesteko mailetarako izan litzakeen arriskuen gaineko egungo eztabaiden ardatza dira aldaketa horiek.

Hala, BusinessEurope-ren (Europako enpresa-erakunde nazionalen federazioa) ikuspegia dugu, jarduerarako sormena eta ekonomia digitalaren enplegua ardatz hartuta, baita horiek garatzeko eskakizunak ere, balizko ondorio negatiboak eta arriskuak azpimarratu baino gehiago. Beste erakunde batzuek, aldiz, ETUIk (Europako sindikatuen institutua), Eurofond-ek, OITek edo EU-OSHak (Laneko Segurtasunerako eta Osasunerako Europako Agentzia) esaterako, enpresen antolamenduan, lan egiteko moduetan, lan-baldintzetan, langileen eta enplegatzaileen arteko harremanetan eta sektore guztietako langileen babes-mailetan jartzen dute arreta nagusiki.

Zehazkiago, OITek eta Eurofound-ek eragin negatiboez ohartarazten dute hala nola laneko denbora/espazioa eta bizitza pertsonala ez bereiztea, lana areagotzea, laneko osasun eta segurtasun estandarrak, etab. Alabaina, eragin positiboak ere aipatzen dituzte hala nola laneko denboraren autonomia handiagoa, bidaiak gutxiago egin behar izatea eta horrekin loturiko estresa gutxitzea, eta abar.

Bestalde, Europako Sindikatuen Federazioa laneko automatizazioa arautu dezan eskatzen ari zaio Europar Batzordeari, ordainsarien gutxienerako mailei, baldintza sozialei, fiskalitateari, laneko denborari eta teknologia berrietako trebakuntzari dagokienez.

Azkenik, Europako Ekonomia eta Gizarte Kontseiluak (EEGK), digitalizazioaren ondorioei buruzko bere irizpenean dioenez, digitalizazioa ahalbidetzen duten enpresa-eredu berritzaileak eta zerbitzuek lehen pentsaezinak ziren etekinak dakartzate produktibitatearen aldetik. Bestalde, EEGK-k ohartarazten du aldaketa horiek ondorio nabarmenak izango dituztela lan-merkatuan eta lanaren antolamenduan hala nola soldaten arteko desberdintasunak eta gizarte segurantzako erregimenetan sartzeko mugak. Aldi berean, handitu egiten da enplegu-tasak behera egingo ote duen beldurrak, eta EBko lan-merkatuetan badirau prestakuntzen eskariaren eta eskaintzaren arteko egokitzapenik ezak. Hala ere, orain arte ez dakigu erabat zein ondorio izango dituzten enpleguan eta enpresetan eta, beraz, ez dira nahikoa aztertzen politikan.

Ildo horretan, EEGK-k gomendioak ematen ditu arlo hauetan:

- Inbertsio publikoa eta pribatua sustatzea lanbide heziketan gaitasun digitaletan.
- Langileen bizitza pribatuak komunikazio mugikorra noiznahi izatearen aurrean babes handiagoa behar duten aztertzea eta zein neurritan.
- Ezohiko lanpostuen modalitatea ugaritzearen gaineko estatistika hobeak, bereziki crowdsourcing-a.

Horrenbestez, EEGK-k gizarte solaskideen, EBko estatu kideen eta EBren arteko elkarrizketa konstruktiboa aldarrikatzen du, lan-merkatuan izango diren ondorioak nahiz gizarte eta lan zuzenbidearen arloan posibleak eta beharrezkoak diren egokitzapenak aztertzeko.

4.0. bultzatzeko politikak

- Europar Batasunak Industria 4.0. garatzeko laguntza emateko politika espezifikoak garatu ditu. "Industria biziberritzearen alde" deritzon Jakinarazpenean (2014), hezkuntza sistemak (lanbide heziketa eta unibertsitatea) eta etengabeko ikaskuntza birplanteatzea dakarten ekintzak proposatzen dira, teknologia berrietako trebakuntza sustatuta betiere. Europarako Gaitasunen Agenda Berriak (2016) gaitasun digitalen defizit horri aurre egin eta lanbide heziketa gazteentzako lehen mailako

trebakuntza-aukera bihurtu nahi du. "Gaitasunen Arloko Lankidetzaren Sektorialeko Plana" izenekoak ere aipa daiteke sektore ekonomiko espezifikoetan eskatzen diren gaitasunen gaineko jakintza hobetzeko eta balizko defizitei aurre egiteko. Aipaturiko lan horrek gizarte eragile sektorialen partaidetza handia eskatzen du Europako eta nazioko elkarrizketa sozialaren bidez. Badira zenbait sektore pilotu, non "skills councils" (gaitasunen kontseiluak) bultzatzen ari diren. Europako Batzordeak, era berean, Jakinarazpen hau eman zuen argitarara: "Digitalizazioa Europako industrian: merkatu digital bakarraren abantaila guztiak baliatzea" (2016). Bertan proposatzen denez, teknologian inbertitzeaz gain, askotariko arloetako gaitasunetan eta jakintza digitaletan ere inbertitu beharra dago.

- EBko hainbat estatutako gobernuek eta gizarte solaskideek garaturiko ekimenei dagokienez, nabarmentzekoa da "Industrie 4.0", Alemaniak abiarazia Gobernu Federalaren Agenda Digitalaren puntu nagusia den aldetik. Oinarrietako bat hauxe da: sarean zenbat eta gehiago eratu ekonomia, orduan eta beharrezkoagoa da interesa duten alde guztien lankidetzaren, partaidetzaren eta koordinazioaren (enpresak, gizarte solaskideak, zientzia, gobernuak eta gizarteak).

2015eko apirilean, Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerio Federalak (BMAS) Liburu Berdea argitaratu zuen, hots, "Lana 4.0: lanean gehiago pentsatuz". Aldaketa teknologikoek honako hauek izango dituzten ondorioei buruzko galderak dakartza: industrietan, ekoizpen-prozesuetan eta lan-mailetan; lantokietan; laneko denboran; langileen parte-hartzean; beharrezko prestakuntzetan; lanpostu moduetan; eta gizarte segurantzako sistemetan. Digitalizazioaren eta laneko antolamendu modu berriak nabarmentzen ditu liburuak, baina BMASen helburua ere bai, hots, kalteak eragozteko enplegu eta lan-baldintzen mailan. Liburuak argitaratu ondoren, gizarte solaskideen arteko eztabaida zabala ireki zen bertan jorraturiko gaien inguruan (enplegu modu berriak, laneko denbora, langileen babesak...). Adostasuna ere izan da, hain zuzen ere ikasleak, lanbide heziketa dualeko ikasleak eta oro har biztanleria aktiboa trebatzen laguntzeko hezkuntza-trebakuntzako estrategia behar dela esatean, ikasketa-ziurtagiririk ez duten pertsonak sustengatzeko eta prestakuntzarik ez duten edo prestakuntza txikia duten pertsonak trebatzeko.

Liburu Berdean jorraturiko gaien inguruan sortutako eztabaida zabalaren ondoren, BMASek Lana 4.0. Liburu Zuria argitaratu zuen 2016. urteko azaroan, proposaturiko galderei erantzuna ematen saiatzeko, eta hauek lortzeko zenbait ekimen jartzen ditu hizpide: landunen enplegarritasuna indartzea, segurtasunaren eta babesaren beharra eta enpresetan lan ordutegi malguagoa izatearen beharra uztartzea, langileen datuen babesaren gaia aztertzea, negozio kolektiboa indartzea eta zenbait taldek (langile autonomoak, crowd-working-a, etab.) gizarte segurtasunaren estaldura handiagoa behar ote duten ikertu.

b) Erkaketa kualitatiboa focus groupen bidez

Honako hauek proposatu zituzten focus groupetan parte hartu beharreko pertsonak, hurrenez hurren: enpresa-erakundeek (1. FG), sindikatuak (2. FG) eta IKASLANek, HETELek, EAEn egoitza duten hiru unibertsitateetako ikasleen elkarteak eta Euskadiko Gazteriaren Kontseiluak (3. FG).

Gai beren inguruan hiru partaide motek emandako ikuspegiak biltzeko, galdetegi bakarraren gainean egituratu ziren saio guztiak, hiru bloke oinarri hartuta²²⁴. Ondoren, laburbilduta emango dira saioetan ateratako ondorioak.

Lan-merkatuaren eskakizunak eta aukerak gazteentzat

1. FG eta 3. FGren arabera, egungo euskal gazteriak prestakuntza maila handia du, jakintza teoriko akademikoen arloan behinik behin. Alabaina, zeharkako gaitasunak (proaktibitatea eta ekintzaitza, talde-lana, lidergoa, gaitasun analitikoa eta arazoak konpontzea, etab.) ez leudeke hain garatuta. Bi Focusek uste dutenez, trebakuntzaren zati handi bat enpresan landu beharra dago, eta beti egongo da "ofizioa ikasteko eta jakiteko" osagai espezifiko bat, soilik eguneroko jardunean eskuratu daitekeena hain zuzen ere.

Oro har, hiru Focusek balorazio positiboa egiten dute egungo trebakuntzaren garapenez, baina ñabardura desberdinak daude. Arlo horretan unibertsitate oso motel doala irizten zaio, eta oraindik lehen urratsak egiten ari direla aipatzen da. Badirudi LH errealitate bihurtu dela, baina ez omen dira betetzen ari erabat igurikapenak, zeren eta haren ezarpena mugatua baita oraindik, oso ekimen interesgarriak badiren arren.

3. FGk hainbat kritika aipatzen ditu, enpresetako praktika kurrikularren eraginkortasuna mugatzen dutenak: erlazio txikia ikasi denarekin; laguntzarako beren beregiko pertsonalik eza (ondo prestaturiko tutoreak); kontraprestazio ekonomiko motaren baten beharra, etab.

Bestalde, 2. FGren ikuspegitik, LH egunean ez dagoela irizten zaio gainera, eta LH ez omen zaio lotzen eskatzen ari denari, ezta etorkizunerako industria 4.0.k eskatzen dituen beharrei ere. Horregatik, zikloen eskaintza eta irakasleen jakintza berritu beharko lirake. Enpresarekin harremana gehiago dituen LH behar da. Enpresariak bat datoz behar hori izatearekin, eta haien arabera, une honetan industriako espezialitateetan ez dago nahikoa ikasle beharrak betetzeko.

Nolabaiteko adostasuna antzematen da FGen artean hezkuntza eta laneko orientazioa hobetu beharraren inguruan, halako moldez non ikasketei buruzko erabakietan titulazioen enplegarritasuna kontuan izango baita (enpresen eskaria). Lanbide orientazioa hainbat mailatan huts egiten ari omen da. Familia mailan, normalean unibertsitaterako bidea nahiago izaten da, lanbide ikasketek eskari handiagoa izan badezaketen ere. Ikastetxeetako lanbide heziketako orientazio egiturak ahulak dira, eta enplegatzaileek eta gizarte eragileek eginkizun garrantzitsuagoa bete beharko lukete gai horretan. Gazteen eta enpresen arteko topagune baten falta sumatzen da, bien arteko interakzioa ahalbidetzeko gune instituzionala ("enplegu azokak" ez dira eraginkorrak).

1. FGek adierazi duenez, gizarteak oro har eta gazteek bereziki ez dute enpresa mundua ezagutzen, ez omen daude jabetuta enpresan hasieran duten eginkizunaz eta lan-munduan umiltasunez sartzeari planteatu beharraz: trebakuntza ona izan arren, pixkanaka ikasi behar da ofizioa. Ikuspegi honen

²²⁴Azterlan honetako 3. kapituluaren daude jasota.

aurrean, 2. FGk eta 3. FGk lanpostu gutxi eta kalitate txarrekoak daudela nabarmentzen dute (lan-erreformak areagotu egin du errealitate hori) eta enpresek eskakizun handiak dituzte, gazte "manipulagarriak" lortzeko. Halaber, gaztaroa luzatu egiten da, eta genero bereizkeria dago emakumearen kalterako.

Azkenik, 3. FGk lan-merkatuaren segmentazioa azpimarratzen du, zeren eta gazte bakoitzaren berezitasunen arabera funtzionatzen baitu (adina, generoa, trebakuntza mota, familia ingurua edo kokapena). Izan ere, gazteen sektore bat ez dago gaituta, eta enplegu politika aktiboak ahaztu egiten du sektore hori, baina, hala ere, arreta berezia behar du, enplegarritasunaren inguruko arazo gehiago baititu.

Gazteen enplegarritasunaren geroko joerak

FG guztiak neurri handian bat datoz EAEko gazteen enpleguaren etorkizuna markatuko duten bi faktore motaren inguruan: ekonomia 4.0 eta biztanleria zahartzea.

4. iraultza industrialak, digitalizazioak, robotikak, eta abarrek izango dituzten ondorioei dagokienez, 1. FGek uste du enplegu mailan izango duen eragina erlatibizatu beharko litzatekeela: agerikoa denez, funtzioak eta lanpostuak desagertuko badira ere, beste batzuk sortuko lirateke. Alabaina, 2. FGk eta 3. FGk beldurra adierazi dute agertoki berriaren aurrean, bereziki "kolaborazio ekonomia" delakoaren inguruan. Izan ere, horren ondorioz, enpresek ez daukate arazorik behar dituzten gazteak eskuratzeko, baina gazteek badituzte zailtasunak kalitateko lanpostuak lortzeko (etengabeko lanerako prest egon beharra, prekaritatea, lanpostu partzialak, ordainsari txikiak, etab.). Robotizazioak gero eta desberdintasun handiagoa izateko arriskua dakarrela ere adierazi dute, eta areagotu egingo da esku-hartze publikorik izan ezean (fiskalitatea eta laneko legeria).

Zahartze-prozesua dela eta, 1. FGek aipatu du ezen epe ertainean pertsonen faltaren arazo larria izango dela, eta gainera lehia globala izango da, zeren eta eskaintza txikia eta eskari handia izango baitira. Alabaina, 3. FGk ez du joera hori bereziki determinantetzat jotzen, baina 2. FG jabetuta dago belaunaldien arteko errelebo arazo horretaz, eta zenbait arlotan profesionalen falta eta kontratatze zailtasunak hasi direla ikusten dute. Alde positiboan, gazteak ordeztuko lanpostuetarako aukerak irekitzen direla aipatzen dute, eta lanpostuen banaketa, erretirorako adina txikitzea eta errelebo-kontratuak azpimarratzen dituzte batik bat.

1. FGek egoera horretarako "kontrako egokitzapena" dute abiapuntu: enpresek lanpostu erakargarriak egin beharko dituzte, betiere bientzako onuragarriak izan daitezen (win/win, enpresa/pertsonak) produktiboak izan behar direla ahaztu barik. Nazioarte mailan talentua erakartzearen aldeko apustua egin behar da politika espezifikoen bidez.

Euskal gazteen posizioa eta jokabidea

1. FGen arabera, epe laburrerako ikuspegia eta enpresa-proiektuarekiko inplikaziorik eza nagusitzen omen da gazteen artean. Berehala soldata ona eta lan-baldintza onak izateaz arduratzen omen dira gehiago, ikasteaz eta lanbide-karrera garatzeaz baino gehiago. Bizitza osorako lanposturik ez dagoen ideia zabaldu da, eta horrek dakarren arazoari beharbada enpresak ez zaizkio erantzun egokia ematen ari.

Sindikatuetakako ordezkarien taldeak uste du langabeziaren errua gazteen euren bizkarrera utzi nahi dela, eta ez ikasi ez lanik egiten ez duten gazteen kasua nabarmentzen da: ez da egia lanik egin nahi ez dutela edo ikasi nahi ez dutela. Gazteen bizitza-proiektua ezin garatu daiteke, zeren eta prekaritateak

dakarren erabateko ziurgabetasunak galarazi egiten baitu edozein plan egitea etorkizunari begira. Alabaina, gazteen balioen aldaketa ere aipatzen dute, individualismora eta egoismora garamatzen desideologizazio prozesuak.

3. FGk uste du beharrezkoa dela nolabaiteko lan segurtasuna eta egonkortasuna izatea epe ertaineko bizi-proiektu egonkorra ahalbidetzeko, hain zuzen ere lana eskakizuna baita bizi-baldintzak “onargarriak” izateko, eta “bizi izateko lan egitea” eta ez “lan egiteko bizi izatea” ideia nabarmentzen da. Alabaina, partaideek aitortu egiten dute nolabait epe laburrerako erabakiak hartzen direla gazteen trebakuntzan edo lanean, eta ideia horrekin bat dator enpresen taldea.

Bat datoz esatean ere nolabaiteko “titulitisa” eta gehiegizko trebakuntza izateko joera dagoela gazteen artean. Ildo horretan, 1. FGek zalantzan jartzen du unibertsitateko gradua lortu eta berehala masterra egin beharra, eta lanaren eta enpresen errealitatea ezagutzea eta lan egitea balioesten dituzte, ondoren egin nahi diren ikasketa motak erabaki ahal izateko.

3. FGk dio zailtasun handia dagoela lan-merkatuan baldintza “normaletan” sartzeko. Nolabaiteko desilusia antzematen da horretan. Kasu askotan behin-behineko lan-baldintzak onartzen dira (aldi baterako kontratu laburrak, ordainsari txikia, etab.) lan-merkatuan kosta ahala kosta sartzeko modua delakoan. Kasu askotan, gainera, gazteek segidako hainbat trebakuntza-kontratu lotzen dituzte harik eta azkenean lanpostu “normal” batean aritzeko gai diren arte, haiek espero dutenarekin bat datorren lanpostuan hain zuzen ere. Jardun horiekin loturiko enplegu- eta lan-baldintzak hobeto “arautu” beharra dagoela irizten diote.

Talentudunen ihesari dagokionez, 2. FGk uste du kasu askotan “talentudunak botatzen” direla, hemen ez dauden aukerak bilatu nahia sortzen delako. Bat dator horrekin 3. FG. Haien ustez, atzerrira irteteko aukera handiagoa da unibertsitateko titulua dutenen artean LHkoen artean baino. Ondoren gazte horiek EAera berriz ekartzeko zailtasuna aipatzen da. 1. FGek uste du ondo prestaturiko gazteak dagoeneko nazioarteko lan-merkatuan mugitzen direla, eta talentuen ihesak jarraituko du. Irteten diren eta etorkizunean itzultzeko nahia duten pertsonen trazabilitatea errazteko baliabideak izatea da falta dena. Horrez gain, kanpoko jendearengana jo eta erakarri egin beharko da gure enpresa-sarean lan egiten dezan.

5.1.3. EAE-REN ETA EUROPAKO ERREFERENTZIAKO ESKUALDEEN ARTEKO AZTERKETA KONPARATUA

EAEren eta Europako erreferentziako hiru eskualdeen arteko azterketa konparatuak (hauexek aukeratu dira azterketarako: Bavaria (Alemania), Flandria (Belgika eta Eskozia (Erresuma Batua)) kontuan izan du hiru eskualdeetako gazteen lan errealitatea, baita gazteen enpleguaren eta laneratzearen alde gauzaturiko ekintzak eta politikak ere, betiere EAEren errealitatearekin alderatuta.

a) Gazteei buruzko eskualdeko adierazle nagusiak

EAEEn eskuragarri ditugun adierazleek egiaz lan errealitate zaila erakusten dute gazteentzat, bereziki azterturiko Europako beste hiru eskualdeetan dagoen errealitatearen aldean.

Lehenik eta behin, EAEk azken 15 urtean **oso atzerapen handia izan du gazteen kopuruak, eta hori ez dator bat Europako erreferentziako beste hiru eskualdeetan dauden jokabide iraunkorrageekin eta pixka bat positiboagoekin**. Jaitsiera nabarmen horrek, zalantzarik gabe, galdera garrantzitsuak dakartza etorkizunari begira hainbat arlotan (biztanleria zahartzearekin loturiko gizarte eta kultura aldaketak, egungo sistema ekonomikoaren eta sozialaren geroko iraunkortasuna, etab.), baina gazteen lan arazoak nolabait hobetzeko modua ere emango du (halako moldez non gazteek, ustez, lana eskuratzeko posibilitate gehiago izango baitituzte).

Bigarrenik, **25 urtetik beherako euskal gazteek zailtasun berezia dute lan-merkatuan sartzeko**, eta hala islatzen da jarduera-tasa txikiagoetan, gazteen enplegu tasa baxuetan eta, azkenik, gazteen langabezia-tasak askoz handiagoak dira Europako erreferentziako eskualdeetan daudenak baino. Esaterako, EAEko gazteen enplegu-tasa ehuneko 35-36 txikiagoa da Bavarian edo Eskozian dagoena baino, edo Flandriakoa baino ehuneko 10 txikiagoa. EAEko gazteen langabezia-tasa, berriz, Bavariako langabezia-tasa baino zortzi aldiz handiagoa da, eta Eskoziako eta Flandriako gazteen langabezia-tasak baino bi eta erdi aldiz handiagoak. Datu horiek erakusten dutenez, zinez lan errealitate zaila da lan egin nahi duten euskal gazteentzat; izan ere, kasu askotan ezin dute lanik egin.

Horrekin batera, euskal gazteak berandu sartzten dira lan-merkatuan, eta joera hori nabarmen areagotu da azken urteetan. Halaxe islatzen da gazteenen jarduera-tasa txikiagoetan. Kotsideraturiko Europako gainerako eskualdeetan, berriz, jokabide iraunkorrageak ageri dira.

Hirugarrenik, euskal gazteria ezaugarritzen duten **lan eta bizitza baldintzak txarragoak direla esan daiteke Europako erreferentziako beste eskualde batzuetan** daudenen aldean, bai lan egindako batez besteko orduen, soldaten eta laneko segurtasunaren aldetik (aldi baterako kontratu gehiago, lanpostua galtzeko posibilitate handiagoa, lanpostu galduz gero antzeko soldata duen lana aurkitzeko zailtasunak), bai trebakuntza eskuratzearen aldetik. Euskal gazteriaren emantzipazioaren batez besteko adina handiagoa da erreferentziako eskualde edota herrialdeetakoa baino. Horrez gain, euskal gazteek familia zailtasun ekonomiko handiagoak dituzte eta etorkizunerako baikortasun txikiagoa erakusten dute azterturiko eskualdeetako gazteek baino.

Lan eta bizitzako beste adierazle batzuei dagokienez, berriz, EAEko **egoera benetan hobea** dela esan daiteke. Ez ikasi ez lan egiten duten euskal gazteak gutxiago dira Europako batez bestekoa baino, eta Eskozian edo Flandrian dagoenaren antzekoa, baina oso urruti Bavariako adierazle bikainetik. Horrez gain, unibertsitate ikasketak dituzten 30-34 urteko gazteen proportzio handia du EAEk, Bavariakoa edo Flandriakoa baino askoz handiagoa, eta horrek agerian uzten du titulazio tertziarioa duten EAEko landun gazteen presentzia handia Europako beste eskualde batzuen aldean (*eskualde horietan nagusi dira ISCED 3 eta 4, nahitaezkoa ez den bigarren hezkuntza eta bigarren hezkuntzaren ondokoa duten gazte langileak, kontuan hartu beharrekoa zalantzarik gabe*). Bestalde, eskola uzte goiztiarren gaineko datuek erakusten dutenez, emaitza hobekak ditu EAEk 28ko EBko eta Eskoziako batez bestekoa baino, baina pixka bat txarragoak dira Bavariako eta Flandriako datuen aldean.

Azkenik, bizi-kalitatearen hainbat adierazleek (esaterako, antzemandako osasun egoera orokorra edo bizi diren eremuko gizarteratze-maila) irudipen positiboa erakusten dute euskal gazteen artean.

b) Gazteen enplegua sustatzeko politika eta estrategia nagusiak erreferentziako eskualdeetan.

Oro har, **azterturiko Europako eskualdeek nahiz EAEk autonomia politiko maila handia dute, hezkuntzaren eta gazteen enplegua sustatzearen arloetan eskumen handiak izateko modua ematen diena.** Ahalmen horiek, oro har, nabarmen erabiltzen dituzte azterturiko eskualde guztiek (EAE barne, jakina), gazteei laguntzeko eta haien enplegua eta laneratzea bultzatzeko politika, estrategia eta programa propioen sorta zabalaren bidez. Edozelan ere, **hori guztia gorabehera,** Europako hiru eskualde bakoitzean garaturiko politiken eta programen **azterketa zehaztuari esker, EAEn ikuspegitik interesekoak diren hainbat elementu aipa daitezke.**

Lehenik eta behin, Bavariako, Flandriako eta Eskoziako esperientziek erakusten dutenez, **lanbide heziketak** eginkizun nagusia betetzen du (bereziki lanbide heziketa dualari dagokionez), eta eginkizun hori **baliabide eraginkorra** izan daiteke gazteen laneratze bizkorra eta arrakastatsua bideratzeko. Horretarako, **lege-marko zehatza eta enpentsuzko eta ikasleentzako pizgarri argien eta zabalen sistema** izan behar dira, gazteek trebakuntza dualean parte har dezaten. Hala, kostuen zati bat ordaintzeko modua izango da. Horrez gain, Eskoziako esperientziak erakusten duenez, trebakuntzako formula dualen garapena arrakastaz hedatzeko interesa dago, lanbide heziketaren eremutik harago, bereziki unibertsitateko hezkuntzan.

Bigarrenik, azterturiko esperientzietan azpimarratu egiten da **gazteentzako lanbide eta lan orientaziorako jardueretan eskualdeko agintariek izan dezaketen eginkizun aktiboa.** Izan ere, horri esker, lan-merkatuan dauden irtenbideei eta lanbideei buruzko informazioa eman ahal izango zaie eta, horrela, ikasketak eta geroko balizko laneko ibilbideak hobeto aukeratu.

Hirugarrenik, azterturiko hiru eskualdeetan bildutako esperientziaren arabera, **politika eta baliabide espezifikokoak garatzen** jarraitu beharra dago, gazteen hainbat talderi laguntzeko, hain zuzen ere eskualdeko lan-merkatu oparoa izanik ere laneratze zailtasun bereziak izango dituzten gazteei lldo horretan, oso baliagarria da azpimarratzea Bavariako agintariek laguntasun sozial eta pertsonaleko neurri pertsonalizatuak behar dituzten gazteak “prestatzeko” duten konpromisoa, edo Flandrian eta Eskozian oro har gazteen lehen lan esperientziak errazteko programa publikoak garatzen direla ikustea, bereziki laneratze zailtasun bereziak dituzten gazteen alde.

Bavariako eta Eskoziako esperientziek, bestalde, beste hau ere erakusten dute: baliagarria dela **hirugarren sektoreko beste eragile ez publikoek** (GKEak, boluntarioen erakundeak) eta beste eragile batzuek (erakunde sektorialak, ikastetxeak, etab.) **garaturiko beste proiektu eta neurri berritzaileak bultzatzeko finantza-baliabideak izatea,** gazteen enplegua eta laneratzea sustatzeko programa eraginkorrak garatzen badituzte.

Bestalde, eta beren beregi, Bavariako esperientziak erakusten duenez, ekoizpen-sare indartsua eta lehiakorra izan behar da, oro har biztanleriaren artean eta bereziki gazteen artean enplegu eta ongizate maila handiak ziurtatzeko bermerik onena diren aldetik. Bestalde, Flandriako esperientziak erakusten du baliagarria dela **informazio-gune bakarra edo “leihatila bakarra”** izatea, gazteek enpleguaren gaiaren inguruan duten eta interesgarriak izan daitezkeen baliabide guztiak aurkitu ahal izateko. Horrez gain, Flandriako esperientzian nabarmentzen denez, eskualdeko gobernuak eginkizun handia bete dezake **enpresa-espirtua eta gazteen autoenplegua sustatzeko,** bai hezkuntza sisteman bertan oro har, bai ondoren lan-merkatuko ibilbidea abiarazi ondoren.

Azkenik, Eskoziako esperientziak intereseko hainbat elementu espezifiko erakusten ditu EAErentzat hala nola **gazteen lan-kontrataziorako pizgarriak sortzearen garrantzia, diru-laguntza jasotzen duen enplegu horrek kalitatezko gutxieneko estandarrak eta denboraren inguruko iraunkortasuna betetzen dituela bermatzeko**; hain konbentzionalak ez diren baliabideak garatzeko posibilitatea (adibidez, kontratazio publikoa) enpresek gazteak kontratatzea errazteko, edo azkenik, garaturiko programak etengabe ebaluatu beharra, esperientziatik ikasteko eta antzemandako indarguneak edota ahuleziak indartzeko edota zuzentzeko.

5.2. ONDORIOAK, GOGOETAK ETA GOMENDIOAK

Azterlanak lau ondorio orokorretara garamatza, eta horiek beste ondorio multzo espezifikoagoa dakarte. Hona hemen lau ondorio orokorrak: gazteria talde heterogeneoa da, askotariko errealitateak ditu, beste talde batzuekiko desberdinak, eta hori dela eta, politika publikoak berriz aztertu beharra dago; emakumeak bere egoera berezia du; gazteen kopurua behera doa, azterturiko beste lurralde batzuetan ez bezala, eta horrek zaildu egiten du belaunaldien arteko erreleboa; eta globalizazioa, digitalizazioa eta biztanleria zahartzea aldi berean gertatzen ari dira, abiadura handian gertatu ere eta, beraz, erronka garrantzitsua dugu aurrean.

Gazteria talde heterogeneoa da eta askotariko errealitateak ditu, beste talde batzuekiko desberdinak. Hori dela-eta, politika publikoak berriz aztertu beharra dago.

Lan-merkatuan posizio desberdina duten bi adin azpitalde bereizten dira argi eta garbi: 16-24 urtekoen taldea eta 25-34 urtekoen taldea.

- 16-24 urtekoen taldea (162.458 pertsona 2016an): oso jarduera-tasa txikia du (%34,9) eta gainera %7 egin du gora azken 7 urtean. Langabezia-tasa %34,5 da.

Talderik ugariena, adin-tarte horretan. ikasleena da; izan ere, guztizkoaren bi heren hartzen ditu.

Langabezia-tasa handi hori gorabehera, ez lanik egiten ez ikasten ez duten gazteen kopurua (langabeak gehi nini-ak, hots, zenbait kasutan norbanako batzuk talde bitan gehitzea gerta daiteke) 29.000 lagunengain ingurukoa da.

- 25-34 urteko gazteen taldeak (237.207 pertsona) partaidetza zabala du lan-merkatuan: jarduera-tasa %88,9 da, eta langabezia-tasa, berriz, %67.

Langabezia-tasa %17,8 da, eta agerian gelditzen da lan-merkatuan sartzeko eta finkatzeko duten zailtasuna. Gainera, okerrera egin du egoerak azken urteetan langabezia-tasaren aldetik, %4 egin baitu gora.

Lan-merkatuan parte hartzen duten gazteen adierazleak aztertuta ondoriozta daitekeenez, askotariko errealitateak dituen taldea da.

Hala, gazteen laneratzeak zerikusi handia du aukeraturiko ikasketekin (EAEn, ikasketa teknikoetan eta osasunekoetan izaten dira gehienak), eta zailagoa da prestakuntza maila txikiagoa duten gazteentzat. Izan ere, aldi berean, lan-baldintza txarragoak dituzte.

Gehienbat aldi baterako kontratu mota eskaintzen zaie lan-merkatuan parte hartzen duten 30 urtetik beherako gazteei. Ez litzateke txarra izango hori baldin eta kontratu mugagabe bihurtuko balira luza gabe. Alabaina, ez da hala gertatzen, zeren eta, datuek erakusten dutenez, 2016an sinaturiko kontratuen %93,8 aldi baterakoak izan baitziren eta %4 besterik ez mugagabeak. Mugagabe bihurturiko aldi baterako kontratuak, berriz, guztizkoaren %2,2 baino ez dira²²⁵. Horren ondorioz, gazte enplegatuen ia erdiak aldi baterako kontratua du.

²²⁵ Magnitudeari dagokionez, 30 urtetik beherako gazteek, 2016an, aldi baterako 287.838 kontratu sinatu dituzte; kontratu mugagabeak, berriz, 12.203 izan ziren eta mugagabe bihurturikoak 6.712.

Horrez gain, ikusten denez, lanaldi partziala handituz doa lanaldi osoaren kalterako. Gazteek diotenez, hala ere, kasu askotan lanaldi murriztua onartu egiten dute bestelako aukerarik ez dutelako.

Aintzat hartu behar dugu langabezia-tasa handia eta aldi baterako enpleguaren ziurgabetasuna direla-eta (kasu askotan lanaldi partzialeko lanak izanik), motibazio txikiko langileak izaten direla, enpresaren etorkizunarekin konpromiso txikiarekin; zailtasun handiak dituzte berehalako etorkizuna ikusteko eta epe ertainerako erabakiak hartzeko.

Gazteria askotariko errealitateak dituen talde heterogeneoa eta gainerako taldeetatik berezia denez gero, espezifikotasun hori aintzat hartu behar dute gazteen enplegarritasuna hobetzeko baliabideek eta mekanismoek. Hala,

- 16-24 urteko gazteei dagokienez, haien prestakuntzari eta orientazioari buruzkoak berriz planteatu beharra dago.
- 25-34 urteko gazteei dagokienez, eta gainera, talde horretan dagoen aniztasuna kontuan hartuta, adi erreparatu behar diogu egungo egoerari. Gehienbat ekoizpen-jardueran sartzen diren gazteak dira, eta haien etorkizuna planifikatzeko eta bizitzan erabaki garrantzitsuak hartzeko adinean dira. Lan-baldintzen hobekuntzak izan behar du adin-talde horren enplegarritasuna bultzatzeko ardatza, taldearen egonkortasunik ezaren ondoriozko eragozpenak direla-eta, bai langileentzat, bai enpresentzat.

Emakume gazteen egoera berezia

Bi ezaugarri hauei erreparatu behar zaie:

- Emakume gazteek jarduera-tasa txikiagoak eta langabezia-tasa handiagoak izaten jarraitzen dute gizonezkoek baino.
- Emakumeek dituzte lanaldi partzialeko laneko ratio handiagoak.
- Soldata txikiagoa dute, hain zuzen ere enpleguaren izaera sektorialaren ondorio zuzena.
 - ➔ Generoaren araberako segmentazio handia egresaturiko pertsonetan, lanbide heziketan nahiz unibertsitateko ikasketetan: emakumeen partaidetza-tasa txikiagoa da arlo teknikoetan eta askoz handiagoa pertsonen zaintzan, osasunean eta sanitatean.

- Ezinbestekoa da kultur aldaketa sustatzea, gazteek errazago eskura ditzaten laneratze handiagoa eta lan-baldintza hobekak izango dituzten lanbide-adarrak eta unibertsitateko ikasketak, baita gazteen lanbide-garapena erraztuko duten ekintzak garatzea ere.

Erronka handiak ditugu aurrean:

- **Gazteen kopurua behera doa, azterturiko beste lurralde batzuetan ez bezala, eta horrek zaildu egiten du belaunaldien arteko erreleboa**

Euskal erakundeek eta gizarteak aurre egin beharreko erronka nagusietako bat biztanleriaren zahartze-prozesua da. Bizitza-esperantzak gora egiteak eta jaiotze-tasa txikitzeak arriskua dakarte, baina aukerak ere bai. Gazte berriak ez izateak eragina izan dezake ekoizpen-egituran eta ongizatean, eta beraz, zaila izan daiteke ongizate horri eustea. Alabaina, erretiroaren ondorioz langileak lan-merkatutik irteteak honako posibilitate hau ere ekarriko du datozen urteetan: gazteak jabetzea lanpostu horiez. Hortaz, enplegurako aukera zabalak izan daitezke gazteentzat ordeztuaren ondorioz.

Ildo horretan, baliagarria da gogoraraztea gure EAEn atzeraka datorrela gazteen kopurua azken urteetan, eta hori ez dator bat azterlan honetan aztertutako erreferentziako lurraldeetako jokabide orekatuagoekin. Egoera horrek gazteen lanaren inguruko arazoa zelanbait hobetzea ekarriko badu ere (gazteek, ustez, posibilitate handiagoak izango dituzte lana eskuratzeko), beste ondorio hau ere ekarriko luke: lana duen pertsona bakoitzeko dauden ez-aktiboen eta langabeen ratioa ere handiagoa izango litzateke aipaturiko lurralde horietan baino eta, beraz, zalantza handiagoak izango lirateke egungo ekonomia eta gizarte sistemaren iraunkortasunaren inguruan.

Horregatik, trantsizio demografiko horren kudeaketak berekin dakar enpresek, gizarte eragileek eta erakundeek plantillen adina kudeatzeko neurriak ezartzea, errelebo ordenatua bermatzeko, baita gazteak lan-merkatuan egonkortasunez eta kalitatezko lanekin sartzeara ere.

- **Globalizazioa, digitalizazioa eta biztanleriaren zahartze-prozesua aldi berean gertatzen dira abiadura handiarekin**

Honako hauei erreparatu behar zaiela deritzogu:

- Globalizazioa eta “4.0 iraultza” biztanleriaren zahartze-prozesuarekin batera gertatzen ari dira, eta erronka horiek, gainera, oso abiadura handiarekin izaten ari dira ezinbestean.

Aurreikuspenen arabera, robotak eta makina aurreratuak sartzek lanpostu kopuru handia ordeztu dezakete, baina aldi berean, gaitasun espezializatuko lanpostu berriak eta prestakuntzako eskakizun handiak sor ditzake, baita lanpostuen aldaketa eta bilakaera eragin ere.

- Hazkunde ekonomikoaren inguruko aurreikuspen positiboak betetzen baldin badira, zahartze-prozesuaren ondoriozko laneko erreleboaren inguruko beharrek laneratzeko aukera eskaintzen diete euskal gazteei, baina aintzat izan behar dugu industriako robotizazioak eta digitalizazioak askoz maila handiagoan eragingo diela prestakuntza txikiko langileei, zeren eta horien lanen edota atazen automatizazioa askoz handiagoa izan baitaiteke.
- Aldatuz doa enpleguaren paradigma: globalizazioak eta digitalizazioak ulertzeko zaila den agertokiaren aurrean kokatzen gaituzte. Izan ere, lan-merkatu global horretan, lanpostuak eskariarekin eta proiektuekin lotuta egon daitezke, edo deslokalizatuak, aldi baterakoak, lanaldi partzialekoak, etab. izan daitezke.
- Egungo gazteak hobeto moldatzen dira “ingurune digitalean” biztanleria aktiboaren batez bestekoa baino, eta posizio hobean egongo dira, baina ez dugu ahaztu behar etorkizuneko lanpostuek aurrekoak ez bezalako gaitasunak edo jakintzak eskatuko dituztela.

Halaber, prestaturiko gazteak hobeto moldatzen dira eta moldatuko dira nazioarteko lan-merkatuan, eta horrek ondorioak dakartza talentuaren eraketaren eta dinamikaren gainean.

- Aldaketa teknologikoaren erritmoa hain da handia, lan nekeza eta konplexua da sortzen diren eta etengabe sortuko diren eskakizun berrietarako hezkuntza eta prestakuntza egokitzea.

Alde batetik, enpresari berari (bereziki ETEei) zail gertatzen zaie zehazki jakitea berehalako etorkizunean beharko dena eta, bestalde, aintzat hartu behar dugu hezkuntzaren helburua enplegarritasunetik haratago doala, lan-merkatuak behar dituenak ez bezalako “tempoak” ere.

- Sortutako lanpostu berrietako zenbaiten lan-baldintzak ikusita, lanaren malgutasuna eta erregulaziorik eza izango dira nagusi, eta horrek badirudi zalantzan jartzen duela langileen laneko babesa eta segurtasuna. Kezka hori bereziki nabarmena da prestakuntza txikiagoa duten edo egoera ahulean dauden gazteen kasuan; izan ere, ekonomia berriaren eskakizun maila dela eta, lan-merkatutik at gelditu daitezke.

Gazteen beharrezko prestakuntza nahikoa bermatzean datza etorkizunerako erronka, eta bereziki, prestakuntza txikia duten edota egoera ahulean dauden langileentzat, gero eta handiagoa den desberdintasunari aurre eginez.

Jokoa dauden horiek aldagai guztiak izanik, egia esan ez dakigu enpleguan izango duten ondorio garbia, positiboa edo negatiboa, eta horrexegatik, funtsezkoa da argi izatea herrialdea digitalizatzeko estrategia eta estrategia hori aplikatzeko modua.

Eginiko azterlanetik ondorioztatzen denez, garrantzizkoa da ekoizpen-sare indartsua eta lehiakorra izatea enplegu eta ongizate maila handiak ziurtatzeko berme gisa, oro har biztanleen artean eta bereziki gazteen artean. Uste sendoa dugu euskal ekonomiak aurrera jarraitu behar duela industria digitalizatzeko eta eraldatzeko prozesuan, baina zalantzak sortzen zaizkigu industria horren oinarri den ekoizpen-egituraren ezaugarriak eta ahalmenak kontuan izanik, baita digitalizazioak enpresa demografian eta enpleguan dituen eta izango dituen ondorioak ere.

Onartu beharra dago erronka ez dela digitalizazioa berez, baizik eta digitalizazioaren estrategia eta berau aplikatzeko aukeraturiko ereduak. Horrexegatik, lan egin beharra dago eta beharrezko neurriak aurrerratu behar dira, enpresa eta lanpostu kopuru handia prozesu horretatik baztertuta gelditu ez dadin. Hartara, bizkor zuzenduko dira egungo defizita eta atzerapenak.

Agertoki konplexu horretan, funtsezkoa da 4.0 industriak dakartzan aukerak ez galtzea ahalbidetuko diguten akordioak lortzea, parte hartu behar duten estamentu eta eragile guztientzat irekia izango den ingurunean (Gobernua, enpresa-erakundeak, sindikatuak eta beste eragile ekonomiko eta sozial batzuk), betiere langileen laneko babesa eta enpleguaren gaineko segurtasuna eta enpresen lehiakortasuna arriskuan jarri gabe.

Lehen ondorio orokor horiek bateratzean, ondorio espezifiko batzuen beste multzo bat ondorioztatzen da.

Hala, jakin badakigu bizi dugun agertoki berrian desberdinak izan behar dutela gazteen enplegarritasuna hobetzeko abiarazi beharreko ekintzek, haien adinaren eta egoeraren arabera (batik bat 25 urtetik beherako ikasle ez-aktiboak eta lan-merkatuan parte hartzen duten 25-34 urteko gazteak), baita lanpostua eskuratzen saiatzean edo lanpostuaz jabetu ondoren bizi dituzten inguruabarren arabera

ere. Horrez gain, laneratzeko arazo espezifikoak dituzten talde jakin batzuek beren beregiko jarduketak behar izango dituzte.

Aldi berean, ezin dugu ahaztu abiarazitako programetan lortzen diren emaitzak sistematikoki jarraitzeak eta ebaluatzeak duen garrantzia, programak eraginkorrak diren ala ez egiaztatzeak eta hobetu daitezkeen alderdiak aldatzeko.

Orain, ondorio espezifiko horiek aurkeztuko ditugu:

Ikasketen eta lanaren arloko orientazioa hobetu beharra

Argi dago garrantzizkoa dela informazio eta orientazio egokiak izatea egin beharreko ikasketak eta bideratu nahi den lanbide-karrerarako egokienak diren jarduketak aukeratzeko.

Bestela esanda, gazteen ikasketen eta lanaren arloko orientaziorako baliabidea da gazteen enplegarritasuna hobetzeko lagungarriak diren elementuetako bat, eta esperientziak agerian uzten dutenez, gaur egun gutxi garatuta daude hezkuntza sisteman. Badirudi unibertsitate eta lanbide-karrera aukeratzeko informazio gutxi dagoela aukerarik hoberena zehaztearen aldetik, betiere gaztearen profila, eginiko ikasketek lanerako dituzten aukerak eta enplegarritasunerako irteerak kontuan hartuta.

Batzorde honen aburuz, baliabide horiek indartzea lagungarria izango da gazteen enplegarritasunerako, eta batxilergoa baino askoz lehenago aztertu behar dira. Horrez gain, emakumeen arazo espezifikoan eragina duten jarduketak behar dituzte.

Era berean, ezin aipatu gabe utzi orientazioa emateko betetzen duten eginkizun garrantzitsuak, ezta profila ere (psikologiaren eta pedagogiaren gaineko ezagutza, gizarte-ekoizpeneko errealitatea eta eskakizunak).

Orientazio sistematikoa izan beharko litzateke, gizarte eragile guztiek eztabaidaturiko jarraibideekin bat etorri zezarria, eta ikasleen eskura egon beharko luke presentziazko bitartekoetan nahiz beren beregi sortutako web orrien bidez. Hartara, prestakuntzarako egon dauden aukerak argi ulertzen direla bermatuko da.

Egoera horretan, tokiko agintariak honako azterlan honetan zehar aztertutako erreferentziako lurraldeetan betetzen duten eginkizun aktiboak nabarmendu behar dugu ezinbestean, hain zuzen ere gazteentzako laneko aholkularitzako eta orientazioko ekimenak garatuta, etorkizun hurbilean balizko beren ibilbide profesionalen gaineko informazio handiagoa izanik har dezaten ikasketen gaineko erabakia.

- **Ikasketen eta lanaren gaineko orientaziorako baliabideak indartzea, orientatzailearen prestakuntzari eta gaikuntzari garrantzia emanez.**
- **Orientazioa lantzea batxilergoa hasi baino askoz lehenago.**
- **Emakumeen arazo espezifikoetan eragina duten jarduerak zehaztea eta abiaraztea.**
- **Eskualdeko agintariak gazteentzako aholkularitzarako eta laneko orientaziorako ekimenak garatzen bete beharko luketen eginkizuna bultzatzea, parte hartzen duten eragile guztiekin lorturiko adostasunei eta jarraibideei buruzkoa.**

Gehiegizko prestakuntza edota azpiokupazioa eta “desplazamendu-efektua”

Lanpostuak eskatzen duena baino prestakuntza handiagoa duten gazteek azpienplegatuta daude, eta azpienplegu horrek eragina du prestakuntza maila txikiagoa izan arren baliozkoak izango liratekeen pertsonen lanerako izan ditzaketan aukeretan. Hala, “desplazamendu-efektua” sortzen da: prestakuntza handiagoa dutenek, azkenean, maila txikiagoko prestakuntza dutenen lanpostuak hartzen dituzte.

Azterlan honetan errealtateak konparatzeko eginiko azterketek erakutsi dutenez, gure Erkidegoko 30-34 urteko gazteek dute hezkuntza tertziarioaren (ISCED 5-8 mailak) eta nahitaezkoa den hezkuntza mailaren (ISCED 0-2 mailak) portzentajerik handiena, eta hona hemen bigarren osagai bereizgarria: maila ertaineko lanbide heziketako ikasketak (ISCED 3-4, bide profesionala) dituztenek 30-34 urtekoen taldearekiko duten portzentaje txikia.

Hori ikusita esan daiteke handitu egin behar dela ISCED 3 eta 4 ikasketa maila, nahitaezkoa ez den bigarren hezkuntza eta bigarren hezkuntzaren ondorengo heziketa tertziarioa (lanbide heziketa) duten gazteen portzentajea biztanle gazte guztiekiko.

Aldi beren, ezin aipatu gabe utzi zalantzan jarri dela unibertsitateko gradua lortu eta berehala masterrak egin behar izatea, eta lan egitearen eta lan eta enpresen arloko errealtatea ezagutzearen garrantzia balioetsi da ondoren zein ikasketa mota komeni den egitea erabaki ahal izateko.

Nahitaezkoa ez den bigarren hezkuntzako eta bigarren hezkuntzaren ondorengo hezkuntza ez tertziarioko (lanbide heziketa) ikasketak dituzten gazteen portzentajea handitzea.

Informazioa eta orientazioa: motibazio handiagoa eta prestakuntza maila handiagoa izan ditzaketan ikasketetara bideratzea ikasleak, betiere kasu bakoitzean laneratzeko dauden posibilitateak aintzat hartuta.

Gaitasun tekniko digitalekin loturiko unibertsitateko tituluen eta lanbide-adarren beharra

4.0 inguruneak dakartzan beharrak ez dira estatikoak, baizik eta gero eta bizkorragoak diren erritmoetan aldatuz doaz. Hala izaten jarraitzen duen heinean, agerian gelditzen da prozedurak ezarri behar direla behar berri horiei hobeto erantzute aldera eskaintzen diren unibertsitateko eta lanbide heziketako ikasketak sortu eta egokitu ahal izateko (lanbide heziketa arautua edo enplegurako lanbide heziketa).

Hezkuntzaren helburua enplegarritasunetik harago doanez gero eta lan-merkatukoak ez bezalako “tempoak” dituen gero, hezkuntza erakundeen, enpresen, sindikatuen eta bestelako gizarte eragileen arteko lankidetzaren sare egonkorra sartu behar dira, etengabe ebalua dezaten indarreko ikasketak (unibertsitatekoak eta lanbide heziketakoak) egokiak diren eta adostuta proposa ditzaten egokitzat jotzen

dituzten aldaketak, hain zuzen ere gazteek beharrezkoak izango diren gaitasunak eta ezagutza eskura ditzaten.

Hezkuntzako eta enpresako erakundeen, sindikatuen eta beste gizarte eragile batzuen arteko lankidetzare egonkorrak ezartzea, indarreko unibertsitateko eta lanbide heziketako ikasketa egokiak diren etengabe ebaluatzeko eta, hala denean, 4.0 ingurunearen ondoriozko prestakuntzako behar berri eta aldakorak adostuta hartzeko.

Hezkuntza eta prestakuntza enpresara hurbiltzen jarraitzea ahalbidetzen duten baliabideak indartzea eta hobetzea: prestakuntza duala, praktika kurrikularrak eta bekak eta bestelako praktikak

Azterlanetik ondoriozta daitekeenez, euskal gazteek prestakuntza maila handia dute jakintza teoriko akademikoen arloan. Zeharkako gaitasunak (proaktibitatea eta ekintzailtza, lan-taldea, lidergoa, ahalmen analitikoa eta arazoak konpontzeko gaitasuna, etab.), ordea, ez omen daude hain garatuta. Zenbatespenen arabera, prestakuntzaren zati handi bat enpresan osatu beharra dago, eta beti izango da “ofizioa ikasi eta ezagutzeko” osagai espezifikoa, soilik eguneroko jardunetik eskura daitekeena.

- **Prestakuntza duala**

Txandakako erregimeneko lanbide heziketako programek²²⁶ eginkizun garrantzitsua betetzen dute gazteak bizkor eta arrakastaz laneratzea errazteko baliabideak diren aldetik.

Balorazio positiboa egin da prestakuntza dualaren garapenaren inguruan, eta adostasun zabala dago horrelako prestakuntza mota zabaltzearen edota indartzearen garrantziari dagokionez (kontratuak lehenetsita beken aurrean), bai lanbide heziketako prestakuntza-zikloetan (dagoeneko badago zelanbait ezarrita heziketa hori), bai unibertsitate mailan (hastapenetan da).

Aipaturiko balorazio positibo hori ikusita, komeni da ikasleak enpresetan tutorizatzeko sistemak etengabe hobetzeko lanean jarraitzea, non lortu nahi diren prestakuntzako helburuei erantzungo baitzaie ikasleak burutu beharreko lanak eta ikasleen lan-baldintzak egokiak diren.

Aldi berean, aztertutako nazioarteko esperientziek erakutsi dutenez, garrantzizkoa da enpresentzako eta ikasleentzako ekimen argien eta eskuzabalen sistema izatea, hain zuzen heziketa dualean parte har dezaten bultzatzeko eta prestakuntzak dakartzan kostuak gutxitzeko.

- **Praktikak eta bekak**

²²⁶ Lana eta ikasketak bateratuta egiten diren lanbide heziketako programei esker, lanbide heziketako titulua eskura daiteke ikastetxearen eta enpresaren arteko ikasketa-prozesu partekatuaren bidez. Txandakako araubide hori laneko kontratuarekin edo beken bidez gauzatu daiteke.

Oro har, prestakuntza-zikloko lehen kurtsoa ikastetxean ezarri da eta prestakuntzako bigarren kurtsoa, berriz, txandakako erregimenean zentroaren eta enpresaren artean. Txandakako aldi luzeagoak dakartzaten proiektuak ere aurkez daitezke, eta horietan sar daitezke enpresek edo ekoizpen-sektore konkretuek eskaturiko espezializazio-prestakuntza.

○ Praktika kurrikularrak²²⁷

Azterlan honetan parte hartu duten gazteek praktika horien inguruan eginiko kritikak nabarmendu nahi ditugu, hain zuzen ere praktika horiek ikasi dutenarekin lotura txikia dutelako eta ondo prestaturiko tutorerik ez dagoelako.

Era berean, ikusi ahal izan denez, praktika kurrikularrak arrakastatsuak izan daitezzen, “beharrezko” baldintza da enpresa partaideek igurikapen/behar konkretua izatea (balizko hautagaien identifikazioa, etorkizuneko pertsonalaren prestakuntza, etab.). Oro har, baldin eta enpresek modu erreaktiboan hartzen badute parte praktika horietan, posibilitate asko dago praktikak baliagarriak ez izateko.

○ Bekak eta beste praktika batzuk

Egungo beka eta praktika ez kurrikularren sorta zabala ikusita (ikusitako azterlan honetako 2.4. puntua eta 2. eranskina) eta ikasle guztiak prestakuntza duala izatea eginkorra izango ez denez gero, Batzorde honen aburuz, beharrezkoa eta premiazkoa da sistema ordenatzea.

Laburbilduz, funtsezkoa da enpresen eta ikastetxearen arteko baterako erantzukizuna handitzea eta enpresek prestakuntza planetan parte hartzea, ikasle gazteen lanbide bizitzari ateak irekitzeko, zeren eta prestakuntza duala eraginkorra eta praktika eta beka duinen sistema funtsezkoak baitira gazteek lanerako gaitasunak nahiz esperientziak eskura ditzaten.

Era berean, hala ere, funtsezkoa da enpresa parte-hartzaileek igurikapen/behar konkretua izatea horrelako prestakuntza planetan parte hartzerakoan. baita praktika-aldiak ez luzatzea ere, hots, lanpostu konbentzionalen lekua hartzea ez iristea. Hala, handiagoa dago gazteak enpresa-proiektuarekin konpromisoa hartzeko probabilitatea.

- Prestakuntza duala hedatzea/indartzea (kontratuak lehenetsiz beken aurretik), lanbide heziketako prestakuntza-zikloetan nahiz unibertsitateko titulazioetan.
- Enpresentzako, ikasleentzako eta ikastetxeentzako pizgarrien sistema adostea, heziketa dualean parte har dezaten sustatzeko.
- Beken eta praktika ez kurrikularren sistema antolatzea eta balioestea.
- Tutorizazio sistemak berriz aztertzea enpresetako praktiketan, eginkizun horretaz arduratzen diren profesionalen prestakuntza aberastuz.
- Praktika kurrikularrek eta ez kurrikularrek egiaz lortu nahi diren prestakuntzaren inguruko helburuei erantzuten dietela zaintzea, baita ikasleen lan-baldintzak egokiak direla eta praktika-aldiek lanpostu konbentzionalen tokia hartzen ez dutela ere.

²²⁷ Prestakuntza-zikloetan titulua duten pertsona guztiak nahitaezko prestakuntza praktikoa burutzen dute lantokietan (FCT modulua). Bestalde, unibertsitateko zenbait titulaziotan Practicum ere badute, ikasketa planetan nahitaezko irakasgaia hain zuzen ere

Kontrataziorako eta errelebo-kontraturako pizgarriak ematen jarraitzea

Berriaz EAerako baliagarriak diren zenbait osagai erakutsi dira hala nola gazteen lan-kontrataziorako pizgarriak sortzea, diruz lagundutako enplegu horrek kalitatearen gaineko gutxieneko estandarrak eta denboran iraunkorrak izatea bermatzeko, edota hain konbentzionalak ez diren baliabideak garatzeko posibilitatea (adibidez, kontratazio publikoa), enpresek erraztasun handiagoak izan ditzaten gazteak kontratatzeko.

Halaber, errelebo-kontratua ere nabarmendu nahi dugu; izan ere, kalitatezko enplegua sortzen du gazteentzat enpresaren barruan, gainerako langileen baldintza beretan, eta gainera, egonkortasuna dakarkio langileari.

Kontrataziorako eta errelebo-kontraturako pizgarriak ematen jarraitzea

Langileek ekonomia digitalean dituzten eskubideak erabiltzea bermatuko duen legeria-markoa bultzatzea, garapen teknologikoa eta langilearen intimitatearen eta bizitzaren babesa bateragarri eginez.

Azterlanean agerrarazi denez, 4.0. iraultzak eragin txarrak dakartza enpleguan hala nola laneko denbora/espazioa eta norberaren bizitzari dagokiona ez bereiztea, lana areagotzea, laneko osasun eta segurtasun estandarrak, etab., baina ondorio positiboak ere aipatu behar dira, esaterako, lanaldiaren autonomia handiagoa, joan-etorriak murriztea eta horrekin loturiko estresa gutxitzea, etab.

Europako Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeak egin duen bezala, EGABek gizarte solaskideen eta Eusko Jaurlaritzaren arteko elkarrizketa konstruktiboaren alde egiten du, "4.0 iraultzak" lan-merkatuak dituen ondorio txarrak aztertzeko eta beharrezkoak eta posibleak diren egokitzapenak proposatzeko, halako moldez non langileek ekonomia digitalean dituzten eskubideak erabiltzen direla bermatuko baita, betiere garapen teknologia eta langilearen intimitatearen eta bizitzaren babesa bateragarri eginez.

Parte hartzen duten estamentu eta eragile guztientzat irekita dagoen elkarrizketaren baitan, egokitzapenak proposatu behar dira, langileek ekonomia digitalean dituzten eskubideak erabiltzen direla bermatzeko, betiere garapen teknologikoa eta langilearen intimitatearen eta bizitzaren babesa bateragarri eginez.

Talentuaren eraketa eta dinamika

EGABen, oro har, bat datoz esatean garrantzizkoa dela talentua EAEn atxikitze edo erakartzeko baldintzarik onenak bilduko dituen ekosistema izatea (halako baldintzak dira hauexek: azpiegitura fisiko onak, aisialdi eta kultura eskaintza ona, prestakuntzaren eta ikerkuntzaren arloan puntakoak diren ikastetxeak eta unibertsitateak, etab.). Hala eta guztiz ere, adostu gabeko eztabaida ideologikoa dagoela ikusten da izan beharko litzatekeen talentuaren eraketaren eta dinamikaren inguruan. Izan ere, iritzi ezberdinak daude.

Egoera horretan, esan beharra dago ezen, enpresen ikuspegitik, kezka antzematen dela talentua atxikitzearen eta erakartzearen gainean.

Azaldutakoa ikusita ondorioztatzen denez, talentua atxikitzearen eta erakartzearen gaineko eredu adostua behar da, baita tresnen ingurukoa ere, kanpora doazen pertsonen kontabilitatea eta trazabilitatea hobetzeko, etorkizunean errazago itzul daitezen; eta lortzen ari diren emaitzak ikusita, komenigarria izango litzateke helburu horren aurrean izatean ari garen zailtasunei buruzko azterketa egitea.

- Kanpora doazen pertsonen kontabilitatea eta trazabilitatea errazteko baliabideak aplikatzea eta etorkizunean itzul daitezen saiatzea.
- Helburu horren aurrean izaten ari garen zailtasunei buruzko azterketa egitea.
- Talentua atxikitzearen eta erakartzearen gaineko eredu adostua sortzea.

Laneratzeko zailtasun handiagoak dituztenentzako politika espezifikoak

Oharbide edo gogoeta hauetan agertu diren kezkak bereziki garrantzizkoak izan daitezke prestakuntza maila txikiagoa duten edota egoera ahuletan dauden zenbait talderen kasuan; izan ere, 4.0 iraultzaren eskakizun mailak behin betiko utz ditzake lan-merkatutik at.

Azterturiko Europako eskualdeen esperientziek erakusten dutenez, komenigarria da laneratzeko zailtasun handiagoak dituzten gazte-talde horientzako politika espezifikoak garatzea.

Talde horien artean eta planteaturiko erronkak aintzat hartuta, gure ustez funtsezkoa da immigrazioak Euskal Autonomia Erkidegoko lan-egiturarako dakarren oinarrizko ekarpena aintzat hartzea, baita gazte etorkinek dakartzaten gizarte errealitate berriak ere (asko dira eta gero eta gehiago). Ezinbestekoa da pertsona horien errealitatea aintzat hartzea, onartzea eta ikusaraztea, beren zailtasunekin eta gure gizarteari egiten dioten ekarpenarekin, eta zehazki, lanaren arloarentzat duten ekarpenarekin. Horrez gain, euskal gazteen zati horren enplegarritasuna hobetzeko xedearekin, zubiak eraiki eta prestakuntza arautua eskuratzea errazteko konpromisoak hartu behar dira.

4.0 Iraultzaren eskakizun bereziak direla eta, okerrera egin dezake prestakuntza txikiagoa duten edota laneratzeko zailtasun handiagoak dituzten gazte-talde jakin batzuk lan-merkatuan sartzearen gaineko egoerak. Horretarako, beharrezkoa da gazteen laneratzeko eraginkorra galarazten duten trabak kentzeko administrazio, gizarte, ekonomia, eta abarren inguruko baliabideak izatea.

Abiarazitako programak jarraitzeko eta ebaluatzeko estatistikak eta adierazleak

Azterturiko kasuen gaineko azterlanek agerian utzi dutenez, eginiko jarduerak monitorizatzeko eta emaitzak baloratzeko baliabideak eta neurri-adierazleak izatea, esperientziatik ikasi eta antzemandako indarguneak/ahuleziak indartu edota zuzendu ahal izateko.

Bestalde, “4.0 Iraultzak” berekin dakar egun eskuragarri ez dauden eta etorkizun hurbilean funtsezkoak izango diren adierazle berriak eta estatistika-serie berriak izatea. Izan ere, funtsezkoak izango dira etorkizun oso hurbilean, adibidez, enpleguari buruzko modalitate atipikoen estatistikak.

Garaturiko programak eta jarduerak jarraitzeko eta ebaluatzeko kultura hedatzea eta adierazleak eta estatistika-serieak berriz aztertzea digitalizazioak dakartzan aldaketak kontuan izanik

Aurreko ataletan, proposamen-multzo bat agerrarazi da, eta EGABren ustez, proposamen horiek hartu eta garatu beharra dago, hain zuzen ere gazteak gure herrialdeko jardura ekonomikoan eta sozialean guztiz integratzeko. Hartara, lagungarria izango da egoera hori gure gizartearen ongizaterako eta aurrerapenerako.

Ildo horretan, baliagarria da gogoraraztea zein garrantzi ematen zaien azterturiko eskualdeetan sareko lanari eta eragile publiko eta pribatu guztien koordinazioari, gazteen enplegua sustatzeko ekintza estrategikoak garatze aldera.

Proposaturiko helburuak lortzeko, EGABek uste du funtsezkoa dela Herrialde Ituna lortzea, gazteen eta oro har biztanleria osoaren enplegarritasuna hobetzeko lagungarriak izango diren politikak sortu eta abiarazi ahal izateko, betiere 4.0 iraultzaren testuinguruan.

Parte hartzen duten eragile guztien adostasunean eta baterako erantzukizunean oinarrituta sortutako ituna izan behar da, erronken premietarako eta sakontasunerako behar diren trinkotasunaz eta bizkortasuna aurrera egin ahal izateko planteaturiko alderdietan. Aldi berean, gobernuak eta administrazio publikoek azpiegitura digitaletan eta industri eta enplegu politika sendoetan inbertitzeko duten ahalmena sustatu eta sustengatuko ditu itun horrek digitalizazioa eta ondorengo automatizazioa aurreikusten edo espero diren sektoreetan.

Herrialde Ituna lortzea

1. eranskina: LANERATZE-ADIERAZLEAK, UNIBERTSITATEKO TITIULAZIOAREN ARABERA

UPV /EHU

JAKINTZA ARLOA		ENPLEGU-TASA	LANGABEZIA-TASA	
Esperimentalak	Giza Nutrizioa eta Dietetika (D)	75,0	22,9	
	Biologia	56,7	30,6	
	Biokimika	63,6	25,0	
	Elikagaien Zientzia eta Teknologia	84,0	16,0	
	Ingurumen Zientziak	72,2	22,0	
	Fisika	85,2	11,5	
	Geologia	69,0	25,9	
	Matematika	72,0	14,3	
	Kimika	59,7	25,8	
	Biologia eta Biokimika Molekularra	52,9	25,0	
Teknikoak	Arkitektura Teknikoa	75,4	21,8	
	Ingen. Tekn. Industriala, Elektrizitatea	76,9	18,0	
	Ingen. Tekn. Industriala, Elektronika Industriala	86,2	12,3	
	Ingen. Tekn. Industriala, Mekanika	83,3	12,9	
	Ingen. Tekn. Industriala, Kimika Industriala	73,9	21,5	
	Kudeaketa Informatikako Ingen. Tekn.	88,9	5,9	
	Sistemen Informatikako Ingen. Tekn.	83,8	13,9	
	Meategien Ingen. Tekn., Meategien Ustiapena	50,0	46,2	
	Meategien Ingen. Tekn., Mineralurgia eta Metalurgia	0,0	100,0	
	Meategien Ingen. Tekn., Energ. baliab. Erreg. eta Usti.	80,0	16,7	
	Herri Lanetako Ingen. Tekn., Eraikuntza Zibilak	73,2	21,1	
	Herri Lanetako Ingen. Tekn., Garraio eta Hiri Zerbitzuak	70,0	17,6	
	Telekomunikazio Ingen. Tekn. Telekomun. Sistema	76,7	11,5	
	Telekomunikazio Ingen. Tekn. Telematika	100,0	0,0	
	Topografia Ingen. Tekn.	80,6	13,8	
	Itsas Makinak (D)	70,6	25,0	
	Itsas Nabigazioa (D)	84,6	15,4	
	Arkitektura	88,0	12,0	
	Automatika eta Elektronika Industrialeko Ingeniaritza	93,1	3,6	
	Elektronika Ingeniaritza	57,1	33,3	
	Ingeniaritza Industriala	92,9	6,6	
	Informatikako Ingeniaritza	92,7	7,3	
	Materialen Ingeniaritza	94,1	5,9	
	Antolaketa Industrialeko Ingeniaritza	93,0	7,0	
	Ingeniaritza Kimikoa	81,8	16,3	
	Telekomunikazio Ingeniaritza	95,6	4,4	
	Ontzigitza Makinak (L)	100,0	0,0	
	Nautika eta Itsas Garraioa (L)	84,6	15,4	
	Osasuna	Erizaintza (D)	86,2	13,8
		Farmazia	93,2	5,6
Medikuntza		92,4	1,6	
Odontologia		92,6	3,8	
Gizarte arloa	Gizarte Hezkuntza (D)	76,1	20,6	
	Irakasle-ikasketak: Hezkuntza Berezia	84,9	10,1	
	Irakasle-ikasketak: Gorputz Hezkuntza	65,7	28,1	
	Irakasle-ikasketak: Haur Hezkuntza	76,4	20,4	
	Irakasle-ikasketak: Musika Hezkuntza	85,0	12,1	

JAKINTZA ARLOA		ENPLEGU-TASA	LANGABEZIA-TASA
	Irakasle-ikasketak: Haur Hezkuntza	76,9	20,0
	Irakasle-ikasketak: Atzerriko Hizkuntza	85,1	9,5
	Gizarte Lana (D)	70,1	22,3
	Jarduera Fisikoaren eta Kirolaren Zientziak	83,8	13,9
	Ikus-entzunezkoen Komunikazioa	67,3	30,0
	Pedagogia	81,4	14,9
	Psikologia	68,9	26,1
	Psikopedagogia	85,2	11,8
	Kazetaritza	65,4	30,7
	Publizitatea eta Harreman Publikoak	79,6	17,8
	Politika eta Administrazio Zientziak	81,0	15,0
	Soziologia	73,7	22,2
	Ekonomiko juridikoak	Enpresa Zientziak (D)	72,7
Lan Harremanak (D)		88,9	7,7
Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritza		86,3	12,6
Aktuario eta Finantza Zientziak		87,5	12,5
Kriminologia		86,4	9,5
Zuzenbidea		71,3	23,5
Ekonomia		84,1	12,1
Merkatu Ikerketa eta Teknikak		90,0	10,0
Negozio Kudeaketa - Gradua		86,8	13,2
Giza arloa	Antropologia Soziala eta Kulturala	85,0	12,8
	Arte Ederrak	55,6	39,4
	Filologia Alemana	100,0	0,0
	Filologia Klasikoa	100,0	0,0
	Filologia Frantsesa	100,0	0,0
	Filologia Hispaniarra	66,7	27,3
	Filologia Ingelesa	89,7	7,9
	Euskal Filologia	79,3	17,9
	Filosofia	72,2	18,8
	Geografia	76,9	16,7
	Historia	64,7	31,3
	Artearen Historia	65,2	31,8
	Itzulpengintza eta Interpretazioa	83,9	7,8

MONDRAGON UNIBERTSITATEA

	JAKINTZA ARLOA	ENPLEGU TASA	LANGABEZIA-TASA
Teknikoak	Diseinu Industrialeko Ingen. Tekn.	84,4	14,5
	Ingen Tekn Industriala, Mekanika	87,8	7,7
	Automatika eta Elektronika Industrialeko Ingeniaritza	78,9	11,8
	Elektronika Ingeniaritza	84,4	12,9
	Ingeniaritza Industriala	91,8	2,2
	Informatika Ingeniaritza	91,9	2,9
	Antolaketa Industrialeko Ingeniaritza	93,0	7,0
	Telekomunikazio Ingeniaritza	88,9	0,0
Gizartekoak	Irakasle-ikasketak: Hezkuntza Berezia	100,0	0,0
	Irakasle-ikasketak: Gorputz Hezkuntza	100,0	0,0
	Irakasle-ikasketak: Haur Hezkuntza	100,0	0,0
	Irakasle-ikasketak: Atzerriko Hizkuntza	100,0	0,0
	Ikus-entzunezkoen Komunikazioa	82,1	11,5
	Psikopedagogia	82,4	12,5
Ekonomiko juridikoak	Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritza	83,0	11,0
Giza zientziak	Giza Zientziak	83,3	16,7

2. eranskina: AZTERTURIKO BEKEN PROGRAMEN FITXA

Neurriaren izena	GLOBAL TRAINING	
Hartzaileak	Adina	30 urtetik beherakoa
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi-mailako trebakuntza...	Gradua, masterra, goi-mailako trebakuntza
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	C1 maila unibertsitateko irakaskuntza ofizialeko graduako titulazioetarako, eta B2 maila Goi-graduoko Lanbide Heziketarako. Egiaztagiririk ez dutenentzat maila-proba egongo da.	
Trebakuntza	Bai. Kanpo Merkataritzako trebakuntza-ikastaroa, presentziazko 50 ordukoa, praktikak hasi baino lehen emango dena. Nahitaezkoa da asistentzia	
Garapenerako antolaketa	Enpresak, udalak, garapen ekonomikoko agentziak, ikerketa zentroak, unibertsitateak	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	Gutxienez 6 hilabete. Luza daiteke	
Bekaren zenbatekoa	2016an, 1.358€ gordin (Gizarte Segurantza eta PFEZ deskontatuko dira). Alda daiteke edizio batetik besterra	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Bekan, bidaia, istripu eta gaixotasun aseguru-poliza sartzen da	
Erakunde kudeatzailea	Hainbat, eta urtetik urtera alda daitezke. 2015ean, hauexek izan ziren: Hete+Confebask+Adegi+Txorierrri; Deustuko Unibertsitatea+Mondragon Unibertsitatea; Garapen+Fomento San Sebastián; Ikaslan+AFM; Novia Salcedo Fundazioa; Eusko Ganbarak	
Erakunde finantzatzailea	Eusko Jaurlaritza	
Beka kopurua	2016an, 470. Alda daitezke	
Aurrekontua (azken edizioa)	4,120,000€ (2016)	
Hasiera urtea	2012	
Web orria	http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/ayuda_subvencion/2016/global-training-2016/ http://www.becaglobaltraining.eus/	

* Orokorra: Edozein titulak balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifikoko edo teknologikoko titulazioak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	NAZIOARTERATZE BEKA- BEINT	
Hartzaileak	Adina	30 urte beteta ez izatea deialdiko urteko urtarrilaren 1ean.
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduko trebakuntza...	Goi-graduko titulazioa
	*Jakintza arloa	Orokorra (lehentasunez EAZ, Ekonomia eta ingeniariartzak)
Hizkuntza eskakizuna	B2 ingeles maila, ahozko eta idatzizko proben bidez egiaztatu beharrekoa	
Trebakuntza	Trebakuntza teoriko espezializatua: 3 hilabete EHU-UPVren titulu propioa (30 ECT).	
Garapenerako antolaketa	Sustapen-erakundeak (SPRI, OFECOMES...); enpresak kanpoan (EAEkoak lehentasunez)	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	21-26 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	Bekaren jomugaren eta modalitatearen arabera kalkulatzen da.	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Fase hauetan dago egitaratuta beka. 1. fasea: trebakuntza (3 hilabete). 2. fasea: trebakuntza praktikoa sustapen erakundeetan (10-12 hilabete); 3. fasea: trebakuntza praktikoa kanpoko enpresetan (8-10 hilabete) Aldi berean, hainbat modalitate daude. A modalitatea: (1, 2 eta 3 faseak ondoz ondo betetzea); eta B modalitatea: (1 eta 3. faseak ondoz ondo betetzea)	
Erakunde kudeatzailea	Eusko Jaurlaritza	
Erakunde finantzatzailea	Eusko Jaurlaritza	
Beka kopurua	100	
Aurrekontua (azken edizioa)	3.482.716 €	
Hasiera urtea	1986	
Web orria	http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/ayuda_subvencion/2017/beint-2017/	

* Orokorra: edozein tituluk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena		KANPOKO EKINTZAREN ARLOKO PROFESIONALAK AURKITZEKO ESPEZIALIZAZIO BEKAK
Hartzaileak	Adina	30 urte beteta izatea gehienez beken deialdiko urteko urtarilaren 1ean.
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduko trebakuntza...	Goi mailako edo graduko unibertsitate titulazioa
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Hizkuntzen ezagutza baloratuko da.	
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	Kanpoko Ekintzako Idazkaritza Nagusia EAEko administrazioan, Euskadik kanpoan dituen ordezkariak	
Jomuga	EAE eta Atzerria	
Iraupena	12 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	Gasteizen egitekoak diren beka: 16.000€ / Bekak kanpoan egiteko: 24.000€	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Merezimenduak baloratuko dira: eginiko ikasketa eta esperientzia praktikoa garrantzitsua. Bekak baloratzeko eta esleitzeko beste irizpide batzuk daude	
Erakunde kudeatzailea	Eusko Jaurlaritza. Kanpo Ekintzako Idazkaritza	
Erakunde finantzatzailea	Eusko Jaurlaritza. Kanpo Ekintzako Idazkaritza	
Beka kopurua	8	
Aurrekontua (azken edizioa)	160.000 €	
Hasiera urtea	2003	
Web orria	http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/ayuda_subvencion/2016/becas-de-accion-externior/	

* Orokorra: edozein titulak balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	EUSKADIK KANPOAN DITUEN TALDEEN ARLOKO ESPEZIALIZAZIO BEKAK	
Hartzaileak	Adina	30 urte beteta izatea gehienez beken deialdiko urteko urtarilaren 1ean
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduko trebakuntza....	Goi mailako edo graduko unibertsitateko titulua
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Hizkuntzak jakitea baloratuko da	
Trebakuntza		
Garapenerako antolaketa	EAEko administrazioiko bulegoak	
Jomuga	EAE eta Atzerria	
Iraupena	12 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	Gasteizen egitekoak diren beka: 16.000€ / Kanporako beka: 24,000€	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Merezimenduak baloratuko dira: eginiko ikasketa eta esperientzia praktikoa garrantzitsua. Bekak baloratzeko eta esleitzeko beste irizpide batzuk daude	
Erakunde kudeatzailea	Eusko Jaurlaritza. Kanpo Ekintzako Idazkaritza	
Erakunde finantzatzailea	Eusko Jaurlaritza. Euskal Komunitateak Kanpoan duen Zuzendaritza	
Beka kopurua	4	
Aurrekontua (azken edizioa)	80.000 €	
Hasiera urtea	2003	
Web orria	http://www.euskadi.eus/ayuda_subvencion/2016/becas-2016/web01-s1leheki/es/	

* Orokorra: edozein titulua balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko titulua / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	GAZTE LANGABEAK KANPOAN KOKATURIKO EUSKAL ENPRESEN LANTOKIAN PRAKTIKETAN KONTRATATZEKO LAGUNTZAK	
Hartzaileak	Adina	34 urte edo gutxiago
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko titulazioa (gradua edo baliokidea) edo lanbide heziketa (ertaina edo goi-mailakoa), edo aurrekoen edozein trebakuntza baliokide, edo profesionaltasun-egiaztagiria.
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Beharrezko hizkuntza gaitasunak izatea (jomugaren arabera)	
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	Kanpoarekin lotura duen enpresa pribatua edo publiko pribatua (lantokia, partaideturiko enpresak, lankidetzak-akordioak... atzerriarekin).	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	Gutxienez 12 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	Unibertsitateko tituludunak: 26.200€ urtean / Lanbide heziketako teknikariak: 23.600€	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Nahitaezkoa da 5 urte igaro izana, edo 7 urte ezindua denean, ikasketak amaitzen edo baliozkotzen direnetik, baita langabeak izatea eta Lanbiden enplegu-inskribatzaile gisa inskribatuta egotea ere	
Erakunde kudeatzailea	Lanbide	
Erakunde finantzatzailea	Lanbide. Europako Gizarte Funtsarekin batera finantzatua	
Beka kopurua		
Aurrekontua (azken edizioa)	3.050.000 €	
Hasiera urtea	Ez du zehazten	
Web orria	http://www.lanbide.euskadi.eus/ayuda/-/ayuda_subvencion/2016/cpe_2016/	

* Orokorra: edozein titulurik balio du / Ekonomiko-Juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifikoa edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	GAZTE IKERLARIAK ETA TEKNOLOGOA TREBATZEKO LAGUNTZAK EAE-KO NEKAZARITZA-ARRANTZA ETA ELIKADURAREN SEKTOREKO ZIENTZIA, TEKNOLOGIA ETA ENPRESEN ARLOAN	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitate titulua (gradua) edo goi-graduoko trebakuntza zikloa (zenbait kasutan)
	*Jakintza arloa	Tekniko zientifikoa
Hizkuntza eskakizuna	Merezimendu gisa baloratzen da EBko beste hizkuntza batzuk jakitea	
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	Euskal Sareko Teknologia Zentroak, beste ikerketa zentro batzuk, unibertsitateak, EAEn kokaturiko enpresak (nekazaritza, arrantza, elikaduraren arlokoak)	
Jomuga	EAE	
Iraupena	Urtebete, urte aldietan luza daitekeena (gehienez 4 urteko iraupen mugatua)	
Bekaren zenbatekoa	Prestakuntzan diren ikerlariak (doktorego aurreko beka): 16.330€ urtean (gehi Gizarte Segurantzako kuota), gehi 2000€ urtean doktoregoarekin loturiko gastuetarako. Teknologoak trebatzeko: 12.000€ (gehi GZko kuotak), gehi gehienez 1000€ gastu osagarrietarako	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Bi programa bereizten dira. Ikerlarietarako trebakuntzako lanen programan (doktorego aurreko beka), graduoko titulazioa izatea eta doktoregoan onartzeko eskatzeko beharkizunak betetzea. Teknologoak trebatzeko beken programan, goi graduoko edo gradu ertaineko unibertsitateko titulua, goi graduoko edo bigarren zikloko lanbide heziketako trebakuntza zikloa izatea (LH II)	
Erakunde kudeatzailea	Eusko Jaurlaritza. Elikaduraren Kalitate eta Industrien Zuzendaritza	
Erakunde finantzatzailea	Eusko Jaurlaritza. Elikaduraren Kalitate eta Industrien Zuzendaritza	
Beka kopurua	11	
Aurrekontua (azken edizioa)	1.066.520 €	
Hasiara urtea	2007	
Web orria	http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/agricultura-pesca-industria-alimentaria/inicio/ http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/ayuda_subvencion/2016/becas-a-personas-jovenes-investigadoras-y-tecnologas/	

* Orokorra: edozein tituluk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	EPEZ BEKAK	
Hartzaileak	Adina	Ez dago mugarik, baina gehienbat lan esperientzia gabeko edo gutxiko gazteentzat da.
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Karrerako azken urtean edo master ofizialetako batean matrikulatuta egotea
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Merezimendu gisa baloratuko da jomugako herrialdeko hizkuntza ofizialean froga daitekeen ahozko adierazmena izatea, edo osterantzean, ingelesezkoa.	
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	Enpresak	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	3 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	Ez du zenbatekorik ezarrita, baina hauexek sartzen dira: ostatua, joan-etorriko bidaia, aseguruua, jomugako herrialdeko laguntza bazkide bitartekariaren bidezkoa, eta praktikak egiteko helburua izatea	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Hautaturiko pertsonak unibertsitate titulu ofiziala izan behar dute (gradua edo baliokidea, edo master ofiziala) praktikak egin aurretik	
Erakunde kudeatzailea	EHU/UPV	
Erakunde finantzatzailea	EHU/UPV. Erasmus + programa	
Beka kopurua	22	
Aurrekontua (azken edizioa)	Ez du zehazten	
Hasiera urtea	2006 (11 edizio daramatza)	
Web orria	https://www.ehu.eus/es/web/enplegua/mugikortasun-programak	

* Orokorra: edozein titulurik balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	EHU-N IKERLARIAK TREBATZEKO KONTRATAZIO BEKAK	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	Bizileku baimena izatea
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Lizentziatura, Ingeniaritza, Arkitektura, Gradua edo baliokidea. EHUko doktorego programan matrikulatuta egotea kontratua gauzatzean
	*Jakintza arloa	Zientifiko-teknikoa

Hizkuntza eskakizuna	Euskara maila egiaztatzeko agiria. II. modalitateko pertsonak C1 maila egiaztatu beharko dute
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen
Garapenerako antolaketa	EHU/UPV
Jomuga	EAE
Iraupena	Gutxienez urtebete, beste hiru urtez luza daitekeena (aurrekontu-baliakizunaren arabera)
Bekaren zenbatekoa	Lehen urtean, 14.545 eurokoa izango da kontratuen ordainsaria, 14.545 eurokoa bigarren urtean, 18.182 eurokoa hirugarren urtean eta 18.182 eurokoa laugarren urtean; hamalau hilekotan banatua
Bestelako argibide garrantzitsuak	Bi modalitate ditu deialdiak. I. modalitatea: Aurre doktoregoko trebakuntzan diren ikerlariak kontratatzea Orokorra. II. modalitatea: Aurre doktoregoko trebakuntzan diren ikerlariak kontratatzea euskarazko doktorego tesia egiteko
Erakunde kudeatzailea	EHU/UPV. Ikerketa Errektore-ordea
Erakunde finantzatzailea	EHU/UPV. Ikerketa Errektore-ordea
Beka kopurua	69 (2016)
Aurrekontua (azken edizioa)	4,000,000€ (2016) I. modalitaterako; 566,000€ (2016) I. modalitaterako
Hasiera urtea	Ez du zehazten
Web orria	http://www.ehu.eus/es/web/ikerketaren-kudeaketa/deialdiak-doktoratu-aurreko-laguntzak http://www.ehu.eus/es/web/ikerketaren-kudeaketa/deialdiak-doktoratu-aurreko-laguntzak/-/asset_publisher/oD4y/content/subvencion_contratacion-para-formacion-de-personal-investigador-grupos-de-investigacion-?redirect=http%3A%2F%2Fwww.ehu.eus%2Fes%2Fweb%2Fikerketaren-kudeaketa%2Fdeialdiak-doktoratu-aurreko-laguntzak%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_oD4y%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D3

* Orokorra: edozein tituluko balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	HONDAKINEN PREBENTZIO ETA BIRZIKLATZEAREN ARLOKO ENERGIA-ERAGINKORTASUNAREN ETA KLIMA-ALDAKETAREN ETA ARLOKO IKERKETA ETA BERRIKUNTZA PROIEKTUETARAKO BEKAK	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	Orokorra. Espainiako edo EBko herrialde bateko nazionalitatea izatea
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko titulua (gradua edo graduatu ondoa) edo goi-gradua lanbide heziketan. Gehienez 4 urteko antzintasuna duen titulua
	*Jakintza arloa	Tekniko-zientifikoa
Hizkuntza eskakizuna	C1 euskara titulua	
Trebakuntza	Ez du trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	Unibertsitatea (publikoa edo pribatua), ikerketa zentroa, enpresa	
Jomuga	Gipuzkoa	
Iraupena	12 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	12.000€ beka bakoitzeko	
Bestelako argibide garrantzitsuak	<p>Eskakizuna: lanbide jarduerarik ez egitea beka hauetan aipaturiko arloan. Ikerlariak egiaztatu egin beharko du ikerlari-talde batekoa dela (unibertsitateko matrikula, ikerketa zentroarekiko kontratua...), eta argi gelditu behar da egin beharreko proiektu mota: karrera amaierako proiektua, doktorego tesiaren aurreko ikerketa edo ikerketa zehatz pribatua...</p> <p>4 beka modalitate daude:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hondakinen ekodiseinu, prebentzio, berrerabilpen, bilketa selektibo eta birziklatzearen arloko ikerketa eta berrikuntza proiektuak. - Klima-aldaketari aurre egitearen edo egokitzearen arloko ikerketa eta berrikuntza proiektuak. - Hondakinen ekodiseinu, prebentzio, berrerabilpen, bilketa selektibo eta birziklatzearen arloko ikerketa eta berrikuntza proiektuak. - Klima-aldaketari buruzko informazio eta komunikazio proiektuak. 	
Erakunde kudeatzailea	Gipuzkoako Foru Aldundia. Ingurumeneko Zuzendaritza Nagusia	
Erakunde finantzatzailea	Gipuzkoako Foru Aldundia. Ingurumeneko Zuzendaritza Nagusia	
Beka kopurua	10	
Aurrekontua (azken edizioa)	120.000 €	
Hasiera urtea	Ez du zehazten	
Web orria	http://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DMSPortalSubvencionesWEB/inicio.do	

* Orokorra: edozein tituluk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	ITZULPENGINTZAKO PRAKTIKA BEKAK	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	Gipuzkoa
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduko trebakuntza...	Itzulpengintza eta Interpretazio Gradua
	*Jakintza arloa	Beste batzuk
Hizkuntza eskakizuna		
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	Gipuzkoako Foru Aldundia	
Jomuga	Gipuzkoa	
Iraupena	3 hilabete luzaezinak (guztira 250 ordu).	
Bekaren zenbatekoa	2.750 €	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Itzulpengintza eta Interpretazioko unibertsitate ikasketak egiten aritzea edo bukatuta izatea. Laneko hizkuntzak gehienbat euskara eta gaztelania izango dira, baina ez dira beste hizkuntza batzuk bazterten, beka esleitzen zaizkien pertsonen trebakuntzaren eta jakintzaren arabera	
Erakunde kudeatzailea	Gipuzkoako Foru Aldundia. Hizkuntza Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusia	
Erakunde finantzatzailea	Gipuzkoako Foru Aldundia. Hizkuntza Berdintasuneko Zuzendaritza Nagusia	
Beka kopurua	2	
Aurrekontua (azken edizioa)	5.500 €	
Hasiera urtea	Ez du zehazten	
Web orria	http://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DMSPortalSubvencionesWEB/inicio.do	

* Orokorra: edozein titululuk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena		TURISMOAREN ETA SUKALDARITZA-GASTRONOMIAREN SEKTOREARI APLIKATURIKO IKERKETARAKO ETA TREBAKUNTZA ESPEZILIZATURAKO BEKAK
Hartzaileak	Adina	31 urte beteta ez izatea beka eskatu den urteko abenduaren 31n.
	Bizilekua	Gipuzkoa
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduako trebakuntza...	Turismoko unibertsitate titulua eta gastronomia-sukaldaritzako unibertsitate titulua
	*Jakintza arloa	Beste batzuk
Hizkuntza eskakizuna		
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa		
Jomuga	Gipuzkoa	
Iraupena	12 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	7000€ (2016)	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Banaka edo taldeka egin daitezke ikerketa proiektuak. Taldeka bada, 7000€ izaten jarraituko du	
Erakunde kudeatzailea	Gipuzkoako Foru Aldundia. Kultura, Turismo, Gazteria eta Kirol Saila	
Erakunde finantzatzailea	Gipuzkoako Foru Aldundia. Kultura, Turismo, Gazteria eta Kirol Saila	
Beka kopurua	3	
Aurrekontua (azken edizioa)	21000 (2016)	
Hasiera urtea	Ez du zehazten	
Web orria	http://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DMSPortalSubvencionesWEB/inicio.do	

* Orokorra: edozein tituluk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	GAZTE KOOPERATZAILEENTZAKO BEKAK	
Hartzaileak	Adina	31 urte beteta ez izatea beka eskatu den urteko abenduaren 31n
	Bizilekua	Gipuzkoa
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Ez du zehazten, baina espediente akademikoa baloratzen da
	*Jakintza arloa	
Hizkuntza eskakizuna		
Trebakuntza	Ez du trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	GKEak, gizarte erakundeak...	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	Ez du zehazten	
Bekaren zenbatekoa	2.000 €	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Diru-laguntza jaso dezaketen gastuak: Gipuzkoako abiapuntuko tokitik azken jomugara eta itzuli: bisak, gaixotasun eta istripuen aseguru poliza. Eskatzaileak lankidetzatza proiektua egin behar du, eta merezimendu gisa baloratuko da beka eskuratzeko	
Erakunde kudeatzailea	Kultura, Turismo, Gazteria eta Kirol Saila. Lankidetzatza Zuzendaritza	
Erakunde finantzatzailea	Kultura, Turismo, Gazteria eta Kirol Saila	
Beka kopurua	5	
Aurrekontua (azken edizioa)	10.000 €	
Hasiera urtea	Ez du zehazten	
Web orria	http://w390w.gipuzkoa.net/WAS/CORP/DMSPortalSubvencionesWEB/inicio.do	

* Orokorra: edozein titulak balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	DERIOKO TREBAKUNTZA, ESPERIMENTAZIO ETA ANALISIRAKO BEKAK DERIOKO ANIMALIEN OSASUNeko LABORATEGIAN	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduako trebakuntza...	Lanbide Heziketako goi gradua
	*Jakintza arloa	Tekniko-zientifikoa
Hizkuntza eskakizuna	Merezimendu gisa baloratuko dira euskara eta hizkuntza komunitarioak.	
Trebakuntza	Bekadunak nahitaez hartu behar du parte Iraunkortasuna eta Ingurune Naturala Zaintzeko Sailak deituriko edo eginiko trebakuntzako jardueretan, bekaren tutoretzaren ikus-onespenarekin.	
Garapenerako antolaketa	Nekazaritza Saileko Derioko Animalien Osasuneko Laborategia	
Jomuga	Bizkaia	
Iraupena	12 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	9.600€ urtean (hilean 800€ ordainduta)	
Bestelako argibide garrantzitsuak		
Erakunde kudeatzailea	Bizkaiko Foru Aldundia. Iraunkortasuna eta Ingurune Naturala Zaintzeko Saila	
Erakunde finantzatzailea	Bizkaiko Foru Aldundia. Iraunkortasuna eta Ingurune Naturala Zaintzeko Saila	
Beka kopurua	1	
Aurrekontua (azken edizioa)	9.600 €	
Hasiera urtea		
Web orria	¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.	

* Orokorra: edozein titulurik balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	EUOPAR BATASUNAREKIN LOTURIKO GAIETAN ESPEZIALIZATZEKO IKASKETAK EGITEKO BEKAK	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	Bizkaia
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduko trebakuntza...	Gradua edo lizentziatura (2013ko ekainean edo ondoren bukatua)
	*Jakintza arloa	Lehentasunez arlo ekonomiko juridikoan
Hizkuntza eskakizuna	Hizkuntza maila bikaina izatea. Jomugako unibertsitatearen arabera baloratuko da, eta merezimenduzat har daiteke beste hizkuntza batzuk jakitea. Brujaseko Europako Ikastegirako ezinbestekoa izango da ingeles eta frantses maila bikaina egiaztatzea	
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	Brujaseko (Belgika) Europa Ikastegia edo ospe handiko Europako beste unibertsitate batzuk	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	Ikasturte bat.	
Bekaren zenbatekoa	Gehienez 12.000€, Brujaseko Europa Ikastegirako emandakoak izan ezik (kasu honetan 27.000€)	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Bidaia, ostatu eta egonaldi gastuei aurre egiteko beka, baita tasa akademikoko, izena emateko eta matrikulako gastuetarako ere	
Erakunde kudeatzailea	Bizkaiko Foru Aldundia. Kanpo Ekintzako Zuzendaritza Nagusia	
Erakunde finantzatzailea	Bizkaiko Foru Aldundia. Kanpo Ekintzako Zuzendaritza Nagusia	
Beka kopurua	Aurrekontu-baliakizunaren eta azkenean emandako beken zenbatekoaren arabera gehienez eman daitekeena.	
Aurrekontua (azken edizioa)	51.000 €	
Hasiera urtea		
Web orria	http://www.bizkaia.eus/home2/Temas/DetalleTema.asp?Tem_Codigo=7856&idioma=CA&dpto_biz=1&codpath_biz=1 7780 7933 7785 7856	

* Orokorra: edozein titulul balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	LONDON SCHOOL OF ECONOMICS-EN ESPEZIALIZAZIO IKASKETAK EGITEKO BEKAK	
Hartzaileak	Adina	Gehienez 32 urte
	Bizilekua	Bizkaia
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduko trebakuntza...	Gradua edo lizentziatura
	*Jakintza arloa	Gizarte zientziak
Hizkuntza eskakizuna	Ingeles maila bikaina egiaztatzea	
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	London School of Economics	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	Ikasketen aldia gehienez hiru hilabetekoa izango da, deialdiko urteko urritik abendura hain zuzen, eta London School of Economics-ek eginiko programa espezifikoa lotuko zaio	
Bekaren zenbatekoa	32.875 € (2016)	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Bizkaiko Foru Aldundiak zuzenean ordainduko du Enterprise LSE Ltd.-ri ezarritako zenbatekoa, eta programan izena emateko gastuak ordainduko ditu, trebakuntza aldiko ostatu gastuekin batera	
Erakunde kudeatzailea	Bizkaiko Foru Aldundia. Kanpo Ekintzako Zuzendaritza Nagusia	
Erakunde finantzatzailea	Bizkaiko Foru Aldundia. Kanpo Ekintzako Zuzendaritza Nagusia	
Beka kopurua	8	
Aurrekontua (azken edizioa)	263.000 €	
Hasiera urtea		
Web orria	http://www.bizkaia.eus/home2/Temas/DetalleTema.asp?Tem_Codigo=7856&idioma=CA&dpto_biz=1&codpath_biz=1 7780 7933 7785 7856	

* Orokorra: edozein titululak balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	MAHASGINTZA, ENOLOGIA ETA LANDARE-SANITATEAREN ARLOKO TREBAKUNTZA PRAKTIKOKO BEKAK ZALLAKO FRUTAGINTZA ESTAZIOAN ETA DERIOKO LANDAREAK BABESTEKO ZENTROAN	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduko trebakuntza...	Gradu ertaineko edo goi graduko lanbide heziketa. Deialdiari dagozkion ikasketak amaituta izatea 2013. urtean edo ondoren.
	*Jakintza arloa	Tekniko-zientifikoa
Hizkuntza eskakizuna	Euskara, ingeles edo EBko beste hizkuntza bat jakitea egiaztatzea baloratuko da	
Trebakuntza	Bekadunek izurriteen eta gaixotasunen analisiaren eta diagnostikoen gaineko trebakuntza eta hobekuntza lortuko lituzkete, baita Elisa tekniketan eta beste batzuetan ere. Horrez gain, ingurumena gehiago zaintzen duten mahasgintzako tekniketako eta Bizkaiko txakolinaren eta sagardo naturalaren enologia aurreratuan ere emango da trebakuntza, zentroetan garaturiko lan programetan lagunduz	
Garapenerako antolaketa	Zallako Frutagintza Estazioan eta Derioko Landareak Babesteko Zentroan	
Jomuga	Bizkaia	
Iraupena	12 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	9.600€, eta hilean 800€ dira guztira	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Trebakuntza praktikoko 6 beka dira, horietako 2 Derioko Landareak Babesteko Zentroan, eta beste 4 beka Zallako Frutagintza Estazioan	
Erakunde kudeatzailea	Bizkaiko Foru Aldundia	
Erakunde finantzatzailea	Bizkaiko Foru Aldundia	
Beka kopurua	6	
Aurrekontua (azken edizioa)	57.600€, honela banatuta: 19.200 (2016), 28.800,00€ (2017) eta 9.600€ (2018)	
Hasiera urtea		
Web orria	¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.	

* Orokorra: edozein titulul balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazioa eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...)/ Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	LANBIDE HOBEKUNTZAKO PROGRAMA BIKAINASUNERAKO TREBAKUNTZAREN ARLOKO DIRU-LAGUNTZAK EMATEKO	
Hartzaileak	Adina	30 urte edo gutxiago
	Bizilekua	Bizkaia
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko goi-mailako titulazioa
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna		
Trebakuntza	Lanbide hobekuntzako ikastaroetarako diru-laguntza emango da (bat pertsonako), eta osorik egin ahal izango dira unibertsitatean edo ospe handiko nazioarteko zentroan atzerrian, edo EAeko unibertsitatearen batekin aldi berean	
Garapenerako antolaketa	Unibertsitateak, nazioarteko zentroak	
Jomuga	Atzerria (baina EHUen egin ahal izango da)	
Iraupena	Gutxienez 6 hilabeteko ikastaroak	
Bekaren zenbatekoa	10.000 €	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Espedientean 7 edo nota hobea izatea (10eko eskalan). Bizkaia Talentia programan parte hartu izana eskatzen da. Bekaduna Bizkaia Talent-eko datu-basean sartuko da, Bizkaiko enpresentzako gaitasun handiko pertsonen base sendoa lortzeko	
Erakunde kudeatzailea	Bizkaiko Foru Aldundia. Ekonomi eta Lurralde Garapena Sustatzeko Saila.	
Erakunde finantzatzailea	Bizkaiko Foru Aldundia. Ekonomi eta Lurralde Garapena Sustatzeko Saila	
Beka kopurua		
Aurrekontua (azken edizioa)	177.123,77 € (2016)	
Hasiera urtea		
Web orria	http://apps.bizkaia.net/JXW5/servlet/webAgentJXW5?ATOMQINPUTQsourceObject=/mJXW5FiltradoProcedimientos.jsp&ATOMQINPUTQtemplatelistonError=/mJXW5_Error.jsp&ATOMQINPUTQOption=1&ATOMQINPUTQoperationName=MOSTRARFILTROPROCEDIMIENTOS&ATOMQINPUTQtransactionName=JXW5&ATOMQINPUTQuserId=web&ATOMQINPUTQapplicationName=jx&IDIOMA=C&ayudasYsubvenciones=on http://www.bizkaia.eus/home2/Temas/DetalleTema.asp?Tem_Codigo=9774&idioma=CA&dpto_biz=8&co_dpath_biz=8 9773 9774	

* Orokorra: edozein tituluko balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	BBK BEKAK - URDAIBAI BIRD CENTER	
Hartzaileak	Adina	Gehienez 25 urte
	Bizilekua	Bizkaia
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Biologian eta Ingurumen Zientzietan homologaturiko titulu akademiko ofiziala.
	*Jakintza arloa	Zientifiko teknikoa
Hizkuntza eskakizuna	Hizkuntzak jakitea (euskara, ingelesa, frantsesa...)	
Trebakuntza	Tutoreak emango du trebakuntza praktiketan	
Garapenerako antolaketa	Urdaibai Bird Center	
Jomuga	Bizkaia	
Iraupena	9 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	4.500€ (Ogasunerako eta GZko kotizaziorako atxikipenen bidez kendu beharrekoa)	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Ornitologia, ekologia eta ingurune naturalaren arloko esperientzia eta jakintza izatea baloratuko da, baita Urdaibaiko Biosfera Erreserbako balio naturalistikoaren jakintza izatea ere. Astean 30 ordu izango dira praktiketan goizean, arratsaldean edo goizean eta arratsaldean (inoiz ez gauean)	
Erakunde kudeatzailea	BBK Fundazioa, Urdaibai Bird Center, Lanbide	
Erakunde finantzatzailea	BBK - Kutxabank	
Beka kopurua	1	
Aurrekontua (azken edizioa)	4.500 €	
Hasiera urtea		
Web orria	http://becas.bbk.es/cs/Satellite/becasbbk/es/nuestras_becas/practicas_en_empresa	

* Orokorra: edozein tituluko balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	BBK BEKAK – PRAKTIKAK ENPRESETAN	
Hartzaileak	Adina	Gehienez 25 urte
	Bizilekua	Bizkaia
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitate maila ertaina edo goi maila; gradu ertaineko edo goi graduoko lanbide heziketa
	*Jakintza arloa	Zientifiko teknikoa; gizarte zientziak
Hizkuntza eskakizuna		
Trebakuntza	Tutoreak emango du trebakuntza praktiketan	
Garapenerako antolaketa	Enpresak	
Jomuga	Bizkaia	
Iraupena	6 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	2.556€/garbi	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Ezinbesteko eskakizuna da 90 egun kotizatuta izatea titulazioaren sektorean	
Erakunde kudeatzailea	BBK Fundazioa, Lanbide	
Erakunde finantzatzailea	BBK - Kutxabank	
Beka kopurua	25	
Aurrekontua (azken edizioa)		
Hasiera urtea		
Web orria	http://becas.bbk.es/cs/Satellite/becasbbk/es/nuestras_becas/practicas_en_empresa	

* Orokorra: edozein tituluk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	BBK FUNDAZIOAREN 2016KO BEKAK EKONOMIALARIENTZAT	
Hartzaileak	Adina	Gehienez 25 urte
	Bizilekua	Bizkaia
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko titulazioa
	*Jakintza arloa	Gizarte zientziak
Hizkuntza eskakizuna	Hizkuntzak jakitea baloratuko da	
Trebakuntza	40 orduko ikastaroa barne, Elkargoak antolatua. Ostiraletan egingo da goizez hiru hilean, eta nahitaezkoa da asistentzia. Enpresan praktikak eginez osatuko da ikastaroak iraun bitartean	
Garapenerako antolaketa	Enpresak	
Jomuga	EAE	
Iraupena	6 hilabete, ezin luza daiteke	
Bekaren zenbatekoa	442,48 € gordin	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Ezinbestekoa da elkargoko kidea izatea (oharrak argitaratzeko zain dauden pertsonak eskaera aurkeztu ahal izango dute), edo elkargoko kideak izateko aurreko egoeran egotea (2016an aurkeztu beharreko graduoko amaierako lana bakarrik falta zaienak)	
Erakunde kudeatzailea	BBK - Fundazioa, Ekonomialarien Euskal Elkargoa, Lanbide	
Erakunde finantzatzailea	BBK - Fundazioa	
Beka kopurua	15	
Aurrekontua (azken edizioa)		
Hasiera urtea		
Web orria	http://www.ekonomistak.eus/Contenidos/Ficha.aspx?IdMenu=1d557281-cf54-4638-a49b-59a636d2f6f7&Idioma=es-ES	

* Orokorra: edozein titulul balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...)/ Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	BBK-UNESCO NAZIOARTERATZE-BEKAK	
Hartzaileak	Adina	30 urtetik beherakoak
	Bizilekua	Bizkaia
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Gradua edo gradu ondokoa
	*Jakintza arloa	Gizarte zientziak
Hizkuntza eskakizuna	Ingelesa edota frantsesa bikain jakitea	
Trebakuntza	UNESCOri eta Nazio Batuei buruzko trebakuntza-ikastaroa biltzen dute bekek. UNESCO Etxeak emango du trebakuntza UNESCOn sartu baino lehen	
Garapenerako antolaketa	Hezkuntzarako, Zientziarako eta Kulturarako Nazio Batuen Erakundearen (UNESCO) Egoitza Nagusia Parisen	
Jomuga	Frantzia	
Iraupena	6 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	10.000 € gordin. Hauexek barne: hileko ordainketa, bidaiako laguntza-asegurua, Gizarte Segurantzako kotizazio gastuak eta PFEZeko atxikipena	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Esperientzia izatea enpresen baliabideen plangintzan eta finantzen kudeaketan	
Erakunde kudeatzailea	BBK - Fundazioa, UNESCO Etxea	
Erakunde finantzatzailea	BBK - Fundazioa	
Beka kopurua	2	
Aurrekontua (azken edizioa)	20.000 €	
Hasiera urtea		
Web orria	http://becas.bbk.es/cs/Satellite/becasbbk/es/nuestras_becas/practicas_en_empresa	

* Orokorra: edozein titulurik balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	GAZTEENTZAKO LAGUNTZAK, ENPRESETAN PRAKTIKAK EGIN DITZATEN	
Hartzaileak	Adina	30 urte edo gutxiago dituztenak
	Bizilekua	Araba
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko titulazioa edo goi graduoko lanbide heziketako titulazioa
	*Jakintza arloa	Zientifiko-teknikoa; gizarte zientziak
Hizkuntza eskakizuna	Hizkuntzak jakitea baloratuko da	
Trebakuntza	SEA Arabako Enpresarioen erakundearen trebakuntza praktikoko programa dakar, bekadunen lanbide gaitasunak hobetzeko	
Garapenerako antolaketa	Enpresak	
Jomuga	Araba	
Iraupena	Gehienez 6 hilabete (egunean 6 orduko lanaldia).	
Bekaren zenbatekoa	564,76 € hilean, eta horietatik deskontatuko dira kasuan kasuko Gizarte Segurantzako kotizazioak.	
Bestelako argibide garrantzitsuak	5 beka unibertsitateko tituludunen modalitatean izango dira eta beste 5 goi-mailako lanbide heziketako titulazioa dutenentzako modalitatean.	
Erakunde kudeatzailea	Arabako Foru Aldundia. Gazteentzako Foru Erakundea; SEA Arabako Enpresarioak	
Erakunde finantzatzailea	Arabako Foru Aldundia. Gazteentzako Foru Erakundea	
Beka kopurua	10	
Aurrekontua (azken edizioa)	30.000 €	
Hasiera urtea		
Web orria	http://www.araba.eus/cs/Satellite/Juventud/es_ES/inicio/jovenes/ayudas-y-subvenciones	

* Orokorra: edozein titululak balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	NAZIOARTERATZE- ETA SUSTATZE-BEKAK - DONOSTIA	
Hartzaileak	Adina	Gehienez 30 urteko
	Bizilekua	Donostia
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko titulazioa, goi graduoko lanbide heziketa
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Ingeleseko C1 maila eskatzen zaie diplomadunei eta lizentziadunei eta B2 lanbide heziketako teknikariei. Tituluak 4 urteko balioa izango du gehienez.	
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	Enpresak, udalak, garapen ekonomikoko agentziak, ikerketa zentroak, unibertsitateak.	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	Gutxienez 6 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	1.358 € hilean	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Donostia UP Planaren baitan sartzen da programa.	
Erakunde kudeatzailea	Donostia Sustapena	
Erakunde finantzatzailea	Donostia Sustapena, Europako Gizarte Funtza	
Beka kopurua	40	
Aurrekontua (azken edizioa)		
Hasiera urtea	2016	
Web orria	http://www.fomentosansebastian.eus/es/becas-empleo-y-formacion/jovenes/becas-de-internacionalizacion-jovenes	

* Orokorra: edozein tituluk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	NOVIA SALCEDO NAZIOARTERATZEKO LANBIDE PRAKTIKAK	
Hartzaileak	Adina	30 urtetik beherakoak
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduko trebakuntza...	Unibertsitateko tituludunak
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	B2 ingeles maila. Ahozko proba egingo da elkarrizketan.	
Trebakuntza	Nahitaezko banako eta taldeko saioak Novia Salcedo Fundazioko instalazioetan (irten baino lehen).	
Garapenerako antolaketa	Enpresak, erakundeak	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	5 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	5.000€ (GZ kendu behar da)	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Hautagaiak Gazteen Bermerako Sistema Nazionalaren barruan egon behar du.	
Erakunde kudeatzailea	Novia Salcedo Fundazioa (beken deialdiaz, kudeaketaz, hautaketaz eta antolaketaz arduratuko da).	
Erakunde finantzatzailea	Europako Gizarte Funtzarekin batera finantzatua	
Beka kopurua	14	
Aurrekontua (azken edizioa)	2.017 €	
Hasiera urtea	2017	
Web orria	http://www.noviasalcedo.es/joven/practicas-profesionales-internacionales/	

* Orokorra: edozein tituluk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	NOVIA SALCEDO FUNDAZIOAREN LANBIDE PRAKTIKETAKO PROGRAMA	
Hartzaileak	Adina	30 urtetik beherakoak
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko titulazioa, gradu ertain edo goi graduoko lanbide trebakuntza
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Hizkuntzak jakitea baloratuko da, jomugaren arabera	
Trebakuntza	Trebakuntza saioetara joan beharra dago hala eskatzen badu Novia Salcedo Fundazioak, enpresetako praktikaldia bukatu arte.	
Garapenerako antolaketa	Enpresak	
Jomuga	EAE	
Iraupena	Gutxienez 3 hilabete – Gehienez 12 hilabete. Berritu ahal izango dira, ezarritako gehieneko iraupenerako iritsi arte	
Bekaren zenbatekoa	450-650€ gordin hilean (egunean 4-5 ordu); 610-900€ gordin hilean (6-7 ordu egunean)	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Ezinbesteko eskakizuna da Novia Salcedoren premium erabiltzailea izatea praktiketako hitzarmena sinatzean	
Erakunde kudeatzailea	Novia Salcedo Fundazioa	
Erakunde finantzatzailea	Novia Salcedo Fundazioaren Beken Funtza	
Beka kopurua	Aldakorra	
Aurrekontua (azken edizioa)		
Hasiera urtea		
Web orria	http://www.noviasalcedo.es/joven/practicas-profesionales/	

* Orokorra: edozein tituluk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	CONFEBASK: ERASMUS + EUROPAKO BEKAK	
Hartzaileak	Adina	35 urtetik beherakoak
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko tituluduna, lanbide heziketako tituluduna
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Jomugako herrialdeko hizkuntza ofizialean hitz egiteko froga daitekeen gaitasuna izatea, eta nahitaezkoa izango da hizkuntzari buruzko proba gainditzea praktikak baino lehen eta ondoren	
Trebakuntza	Online hizkuntza ikastaroa barne	
Garapenerako antolaketa	Enpresak	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	3 - 6 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	350-400€ hilean, Erasmus + programaren diru-ekarpenaren, iraupenaren eta jomugako herrialdearen arabera	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Titulua lortu berri dutenentzat da beka, eta ikaslea izan bitartean eskatu beharko da beka (matriculatuta egonik). Ikasketak amaitu baino urtebete igaro baino lehen egin beharko da praktika	
Erakunde kudeatzailea	Confebask	
Erakunde finantzatzailea	Erasmus + programak kofinantzatua.	
Beka kopurua		
Aurrekontua (azken edizioa)		
Hasiera urtea	1998	
Web orria	http://formacion.confebask.es/Corporativa/Default.aspx?Xqp5O3l6Vf2xUQvHuogUBw90785678d90785678d	

* Orokorra: edozein tituluk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	INGELES BEKAK – VITAL KUTXA FUNDAZIOA	
Hartzaileak	Adina	Ez dago mugarik, baina 19-35 urte izatea baloratuko da.
	Bizilekua	Araba
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko edo goi graduoko lanbide heziketako tituludunak
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Ziurtagiriaren edota zehaztu beharreko proba espezifikokoaren bidez egiaztatzea aukera bakoitzeko ingeles maila (B1-C1)	
Trebakuntza	II. modalitatean, bekadunak 4 aste eskola jasoko ditu	
Garapenerako antolaketa	I. modalitatea: Hizkuntza Erakundea Fundazioa. II. modalitatea: Britainiar Handiko edo Irlandako enpresak	
Jomuga	Araba. Atzerria	
Iraupena	I. modalitatea: 100 orduko ikasturte bat. II. modalitatea: 4 aste ingeles eskola + 8 asteko praktika edo ordaindutako lana.	
Bekaren zenbatekoa	I. modalitatea: 550€/beka. II. modalitatea: 1250€ gehienez	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Bi beka modalitate daude: - 15 beka ingelesa hobetzeko ikastarorako (teknikoa eta komertziala) - 15 beka ingelesezko laneko egonaldietarako edo praktiketarako atzerrian. Eskatzaileak ordaindu beharko ditu bekaren zenbatekoarekin aukeraturiko programaren bidaiak, egonaldia, eskolak eta mantenua, baita bere laneko edo praktiketako sarrerekin ere, horrelakorik badago.	
Erakunde kudeatzailea	Vital Fundazioa, Learning Out	
Erakunde finantzatzailea	Vital Fundazioa	
Beka kopurua	30	
Aurrekontua (azken edizioa)		
Hasiera urtea		
Web orria	https://vital.kutxabank.es/cs/Satellite/kb/es/alava_vital/que_hacemos_1/formacion_y_empleo/becas/generico	

* Orokorra: edozein titulurik balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Tekniko-zientifikoa: Arlo zientifiko edo teknologikoko tituluak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	HEZIKETAKO TITULUDUNENTZAKO BEKAK – VITAL KUTXA LANBIDE	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Goi graduoko lanbide heziketa
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Ez da zehazten	
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	Egibideren campusak	
Jomuga	Araba	
Iraupena		
Bekaren zenbatekoa	3.000€ bakoitza	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Titulua berriki eskuratu duten Egibideko ikasleen partaidetza sustatzeko dira bekak, Egibideren campusetan egiten diren berrikuntza teknologikoko proiektuetarako.	
Erakunde kudeatzailea	Egibide	
Erakunde finantzatzailea	Vital Kutxa	
Beka kopurua	10	
Aurrekontua (azken edizioa)	30.000 €	
Hasiera urtea		
Web orria	https://vital.kutxabank.es/cs/Satellite/kb/es/que_hacemos_1/formacion_y_empleo/becas/generico	

* Orokorra: edozein tituluk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Osasun, zientzia edo teknologiararen arloko titulazioak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNAREN ARLOKO IKERKETA-LANETARAKO BEKAK	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna		
Trebakuntza		
Garapenerako antolaketa	EMAKUNDE	
Jomuga	EAE	
Iraupena	10 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	23.333 €	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Ikerketa proiektua planteatu behar du pertsonak edo pertsona-taldeak. Hiru beka mota daude. 1) gizarte eremuetan balio-aldaketak bideratzeko eta gizarte berdintasuna lortzeko bidean eragiteko ekimenak eta proposamenak bilatzea eta faktoreak aztertzea. 2) Askotariko diskriminazio arriskuan dauden emakumeen egoeren eta desberdintasunen gaineko azterketa, bereziki gizarte eta ekonomia baliabideak eskuratzearen eta segurtasunaren arloan. 3) Sistema patriarkala iraunarazten, aldatzen edo gainditzen laguntzen duten gizarte gertaeren presentzia, eragina eta azterketa.	
Erakunde kudeatzailea	EMAKUNDE. Idazkaritza Nagusia.	
Erakunde finantzatzailea	EMAKUNDE. Idazkaritza Nagusia	
Beka kopurua	3	
Aurrekontua (azken edizioa)	69.999 €	
Hasiera urtea		
Web orria	http://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/informacion/relacion-de-subsenciones-de-emakunde/	

* Orokorra: edozein titululak balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Arlo tekniko-zientifikoa: Osasun, zientzia edo teknologiaren arloko titulazioak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	ESTADÍSTICA EKOIZPEN OFIZIALEKO ESTADÍSTICA-MATEMATIKA METODOLOGIEN ARLOKO TREBAKUNTZARAKO ETA IKERTARAKO BEKAK	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko titulazioa (estatistika ematen den tokian)
	*Jakintza arloa	Gizarte zientziak
Hizkuntza eskakizuna	Hizkuntzak jakitea baloratuko da (Euskara, ingelesa, frantsesa)	
Trebakuntza		
Garapenerako antolaketa	EUSTAT	
Jomuga	EAE	
Iraupena	Bi urte	
Bekaren zenbatekoa	15.600€ (GZko kotizazioak barne), hilean 1.200€ ordainduta	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Aipaturiko diru-baliakizuna alde batera utzita, bekadun bakoitzak trebakuntza ikastaroetan, dietetan eta proiektuaren gaiarekin zerikusia duten ikastaroetan eta biltzarretan parte hartzean eginiko gastuak ordainduko ditu Eustatek, baina ezin izango da gainditu gehieneko zenbateko globala (2.000,00 euro) beka bakoitzaren aldi osoan. Bi helburu dituzte trebakuntza bekek: a) Estatistika-matematika aplikatuaren arloko espezializazio osagarria. b) Estatistika softwarearen arloko espezializazio osagarria.	
Erakunde kudeatzailea	EUSTAT. Zuzendaritza Nagusia	
Erakunde finantzatzailea	EUSTAT. Zuzendaritza Nagusia	
Beka kopurua	2	
Aurrekontua (azken edizioa)	66.400 €	
Hasiera urtea		
Web orria	http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/ayuda_subvencion/2016/becas-eustat/ http://www.eustat.eus/idioma_c/indice.html#axzz4aYgSDSXc	

* Orokorra: edozein titulul balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Arlo tekniko-zientifikoa: Osasun, zientzia edo teknologiaren arloko titulazioak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	BASQUE INTERNSHIPS - GUGGENHEIM BILBAO	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	EAE
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko titulazioa
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Ingelesez erraz hitz egitea eta idaztea.	
Trebakuntza	"Museum Seminar Program" delakoan parte hartzea barne.	
Garapenerako antolaketa	Salomon R. Guggenheim Museoa (New York)	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	3 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	3.500 \$	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Deialdiak ziklo bat dakar udan eta beste bat udazkenean. Karrerako azken urtean dauden ikasleei, lizentziatu berriei edo masterra egiten ari direnei zuzenduta dago	
Erakunde kudeatzailea	Guggenheim Museoa	
Erakunde finantzatzailea	Guggenheim Museoa	
Beka kopurua		
Aurrekontua (azken edizioa)		
Hasiera urtea		
Web orria	https://www.guggenheim-bilbao.eus/empleo-y-practicas/basque-internships/?_ga=1.34230818.207965937.1488284621	

* Orokorra: edozein tituluko balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Arlo tekniko-zientifikoa: Osasun, zientzia edo teknologiaren arloko titulazioak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	ICEX BEKAK	
Hartzaileak	Adina	30 urtetik beherakoak
	Bizilekua	Estatua
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko tituluduna
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Ingeles maila aurreratua (eskaturiko erreferentziako maila, Hizkuntzetarako Europako Erreferentziako Marko Komuneko B2.1. Bereziki baloratuko da alemanez, arabieraz, txineraz, frantsesez, italieraz, japonieraz, portugesez eta errusieraz jakitea	
Trebakuntza	Trebakuntza teorikoan, Enpresaren Nazioarteko Kudeaketako Unibertsitate Masterra emango da Ikasketa Ekonomiko eta Komertzialen Zentroa Fundazioan (CECO), eta ICEXek bere gain hartuko du master horren kostua, prezio publikoa izan ezik	
Garapenerako antolaketa	Enpresak, erakundeak	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	I. fasea: 12 hilabete eskas. II. fasea: 12 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	I. faserako: 21.000-48.000€ (jomugako herrialdearen eta hiriaren arabera). II. faserako: enpresetako beken programan ezarriko da urteko baliakizun gordina ICEXek une bakoitzean jomuga bakoitzerako esleituriko baliakizunen arabera	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Bi fase ditu programak: praktikak OFECOMES sarean (I. fasea) eta praktikak Espainia kide deneko nazioarteko enpresetan eta erakundeetan (II. fasea)	
Erakunde kudeatzailea	ICEX	
Erakunde finantzatzailea	ICEX. EIE funtsak (Europako Funts Estrukturalak eta Inbertsio Funtsak kofinantzatu daiteke programa)	
Beka kopurua	235	
Aurrekontua (azken edizioa)		
Hasiera urtea	1975	
Web orria	http://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/formacion/becas/conoce-las-becas-icex/index.html	

* Orokorra: edozein titulurik balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Arlo tekniko-zientifikoa: Osasun, zientzia edo teknologiaren arloko titulazioak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	TURESPAÑA BEKAK	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	Estatua
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko titulazioa, goi-graduoko lanbide heziketa
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Ingeles maila egiaztatzea eta, aukeran, atzerritako turismo sailetan laneko hizkuntzak diren beste batzuk. Kasu bietan, gutxieneko maila B2 da	
Trebakuntza	Beken onuradunek aukerako eta trebakuntzako ikastaro bat gainditu beharko dute turismo sailetan praktikak egiteko. Nazioarteko Turismo Masterra izango da ikastaroa. Eskakizun hori baliteke ez izatea deialdiaren arabera. Bekadun bakoitzak 5.200€-ko kopurua jaso lezake ikastaroa egiteko, ikastetxean jasoko duena	
Garapenerako antolaketa	I. fasea: atzerriko Turismo Sailen Sarea. II. fasea: praktikak enpresetan eta erakundeetan, Espainian eta kanpoan	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	I. fasea: urtebete. II. fasea: 6 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	I. fasea: 23.674,50€ - 80.799€, jomugaren arabera. II. fasea: I. faserako ezarritakoaren erdia izango da bekaren baliakizun gordina atzerriko enpresetan eta erakundeetan praktikak egiteko fasean. Praktikak Espainian egiten badira, zenbatekoa 12.600€ izango da.	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Praktikak egiten direneko enpresak edo erakundeak bere gain hartuko du diru-baliakizuna lehen hiruhilekoan, baita bekadunak jarduera dela-eta egin beharreko bidaiak eragindako gastuak ere. Turespañak diru-baliakizuna hartuko du bere gain praktiketako bigarren hiruhilekoan. Praktikak Espainian egiten badira, zenbatekoaren %50 Turespañak jarriko du eta %50 enpresak edo erakundeak.	
Erakunde kudeatzailea	Turespaña	
Erakunde finantzatzailea	Turespaña	
Beka kopurua	32	
Aurrekontua (azken edizioa)		
Hasiera urtea		
Web orria	http://www.tourspain.es/es-es/Becas/Paginas/Becas.aspx	

* Orokorra: edozein titulurik balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Arlo tekniko-zientifikoa: Osasun, zientzia edo teknologiaren arloko titulazioak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	ARGO PROGRAMA. EUROPAKO, AEB-KO, KANADAKO, ASIAKO ETA OZEANIAKO ENPRESETAN TREBAKUNTZA PRAKTIKAK EGITEKO LAGUNTZAK UNIBERTSITATEKO TITULUDUNENTZAT	
Hartzaileak	Adina	35 urtetik beherakoak
	Bizilekua	Estatua
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko tituludunak azken hiru urtean
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Enpresak eskaturiko laneko hizkuntza maila frogatzea	
Trebakuntza	Ez du trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	Enpresak, erakundeak	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	Gutxienez 5 hilabete eta gehienez 8	
Bekaren zenbatekoa	Jomugaren arabera aldatzen da	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Ostatu eta mantentze gastuetarako diru-laguntza emango zaizkie unibertsitateko tituludunei, hileko ordainsariak emanez, bidaia gastuak ordainduz, bisak, etab. ARGO programa hiru urtean izango da indarrean, eta aldi horretan erregistratuta egon behar dute interesatuek	
Erakunde kudeatzailea	Hezkuntza, Kultura eta Kirol Ministerioa. Unibertsitateen Idazkaritza Nagusia; aukeraturiko erakunde kolaboratzailea	
Erakunde finantzatzailea	Hezkuntza, Kultura eta Kirol Ministerioa	
Beka kopurua	Gutxienez 600	
Aurrekontua (azken edizioa)	4.500.000 €	
Hasiera urtea	2001	
Web orria	http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/catalogo/educacion/estudiantes/becas-ayudas/practicas-empresas-organismos/argo.html	

* Orokorra: edozein titululak balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Arlo tekniko-zientifikoa: Osasun, zientzia edo teknologiaren arloko titulazioak / Beste batzuk: gainerakoak

Neurriaren izena	HEZKUNTZA, KULTURA ETA KIROL MINISTERIOAREN MENPEKO UNITATEEK EGINIKO HEZKUNTZA ARLOETAKO TREBAKUNTZARAKO BEKAK	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	Estatua
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko titulazioa
	*Jakintza arloa	Orokorra
Hizkuntza eskakizuna	Jomuga bakoitzak hizkuntza maila jakin bat eskatzen du	
Trebakuntza	Trebakuntza lanetako asistentziari eta partaidetzari buruzko arauak betetzea eskatzen da, zuzendaritza zentroaren jarraibideen arabera	
Garapenerako antolaketa	Hezkuntza, Kultura eta Kirol Ministerioako administrazio unitateak	
Jomuga	Nazionala	
Iraupena	12 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	Trebakuntza beka bakoitzaren gehieneko urteko zenbatekoa, guztira, 12.324 euro dira, eta hamabi hiletan banatuko da, hileko 1.027 euro	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Hainbat arlotan daude banatuta beka: hezkuntza legeriako eta dokumentazioko heziketa; lanbide gaitasunen behaketa eta diseinua; ikerketa, hezkuntza berrikuntza eta elebitasuna; hezkuntza ebaluazioa; hezkuntzan aplikaturiko informazioaren eta komunikazioaren teknologiak; hezkuntzako dokumentazioa, liburutegia, artxiboa eta estatistikak	
Erakunde kudeatzailea	Hezkuntza, Kultura eta Kirol Ministerioa	
Erakunde finantzatzailea	Hezkuntza, Kultura eta Kirol Ministerioa	
Beka kopurua	71 beka	
Aurrekontua (azken edizioa)	919.749 €	
Hasiera urtea		
Web orria	http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/catalogo/educacion/estudiantes/becas-ayudas/practicas-empresas-organismos.html	

* Orokorra: edozein titulul balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Arlo tekniko-zientifikoa: Osasun, zientzia edo teknologiaren arloko titulazioak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	UNIBERTSITATEKO TITULUDUNENTZAKO TREBAKUNTZA ETA IKERKETA BEKAK	
Hartzaileak	Adina	
	Bizilekua	Estatua
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko titulua
	*Jakintza arloa	Gizarte zientziak
Hizkuntza eskakizuna	Hizkuntza maila baloratuko da (ingeleza eta frantsesa)	
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	Administrazio Publikoko Erakunde Nazionala (APEN)	
Jomuga	Nazionala	
Iraupena	Urtebete	
Bekaren zenbatekoa	1.300 € hilean	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Gizarte Zientzien eta Juridikoen arloko unibertsitate titulua dutenentzako bost beka deitu dira, eta beste hiru Bibliotekonomia eta Dokumentazioaren arloko unibertsitate tituluetarako hiru. Lehen bostak honela daude banakatuta: a) Administrazio berrikuntza (1) b) Trebakuntza berrikuntza (1) c) Gizarte berrikuntza (1) d) Pertsonen antolaketa eta kudeaketa (1) e) Gizarte, gizarteratze eta aniztasuneko erantzukizuna (1)	
Erakunde kudeatzailea	APEN	
Erakunde finantzatzailea	APEN	
Beka kopurua	8	
Aurrekontua (azken edizioa)	124.800 €	
Hasiera urtea		
Web orria	https://sede.inap.gob.es/becas-formacion-investigacion	

* Orokorra: edozein tituluk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Arlo tekniko-zientifikoa: Osasun, zientzia edo teknologiaren arloko titulazioak / Beste batzuk: gainerakoa

Neurriaren izena	TRAINEESHIPS IN THE EUROPEAN COMMISSION – PRAKTIKAK EUOPAR BATASUNEAN	
Hartzaileak	Adina	Ez dago adin mugarik
	Bizilekua	Europa
Beharrezko titulazioa	Gradua, masterra, goi graduoko trebakuntza...	Unibertsitateko titulua
	*Jakintza arloa	
Hizkuntza eskakizuna	Ingeles, frantses edo aleman maila aurreratua (C1/C2). Oso ondo jakitea Europar Batasuneko bigarren hizkuntza ofizial bat	
Trebakuntza	Ez da trebakuntzarik ematen	
Garapenerako antolaketa	Europako Batzordea, Europako erakundeetako zuzendaritza taldeak eta agentziak	
Jomuga	Atzerria	
Iraupena	5 hilabete	
Bekaren zenbatekoa	1.159€/hilabete	
Bestelako argibide garrantzitsuak	Bekaren zenbatekoaz gain, bidaiak gastuak itzuli eta aseguru emango zaio praktikan dagoenari.	
Erakunde kudeatzailea	Europako Batzordea	
Erakunde finantzatzailea	Europako Batzordea	
Beka kopurua	1300	
Aurrekontua (azken edizioa)		
Hasiera urtea		
Web orria	http://ec.europa.eu/stages/home_en	

* Orokorra: edozein tituluk balio du / Ekonomiko-juridikoa: Gizarte zientzietako titulazioak (Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza, Zuzenbidea, Marketina...) / Arlo tekniko-zientifikoa: Osasun, zientzia edo teknologiaren arloko titulazioak / Beste batzuk: gainerakoa

3. eranskina: ESTATUKO ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOA, TREBAKUNTZAKO ETA PRAKTIKETAKO ALDI BATERAKO KONTRATUAK 35 URTETIK BEHERAKOENTZAT

ESTATUKO ENPLEGU ZERBITZU PUBLIKOA

ALDI BATERAKO KONTRATUAK. 35 URTETIK BEHERAKOAK

URTEA	ESTATUAN, GUZTIRA	EAE
2006	10.501.713	512.126
2007	10.304.697	512.622
2008	8.893.846	462.162
2009	7.380.441	356.537
2010	7.547.608	378.419
2011	7.405.318	380.267
2012	6.807.686	340.727
2013	7.057.266	325.862
2014	7.762.540	350.982
2015	8.480.634	391.177
2016	8.995.330	409.107

TREBAKUNTZA KONTRATUAK. 35 URTETIK BEHERAKOAK

URTEA	ESTATUAN, GUZTIRA	EAE
2006	106.405	1.939
2007	96.804	1.677
2008	65.775	1.364
2009	46.657	996
2010	44.172	994
2011	51.221	861
2012	56.688	990
2013	98.309	1.415
2014	131.213	2.206
2015	163.524	3.001
2016	38.989	1.162

PRAKTIKETAKO KONTRATUAK. 35 URTETIK BEHERAKOAK

URTEA	ESTATUAN, GUZTIRA	EAE
2006	89.144	7.017
2007	79.652	6.833
2008	61.389	5.919
2009	42.094	3.386
2010	46.130	3.786
2011	49.849	4.354
2012	40.032	3.526
2013	46.524	3.622
2014	59.925	4.792
2015	79.549	6.098
2016	93.151	6.745

4. eranskina: FOCUS GROUP-ETAKO PARTAIDEAK

Honako azterlan hau egiteko prozesuaren baitan, hiru focus groups (FG) horiek eginez buruturiko analisiaren erkaketa kualitatiboa egin zen; izan ere, honako hauek proposatu zituzten talde horietako partaide, hurrenez hurren: enpresa-erakundeek (1. FG), sindikatuek (2. FG), eta IKASLANek, HETELek, egoitza EAEn duten hiru unibertsitateetako ikasleen elkarteek eta Euskadiko Gazteria Kontseiluak (3. FG). EGABek bihotzez eskertzen die partaide guztiei saioetan parte hartzeagatik eta ekarpen baliotsuak egiteagatik. Esan beharra dago ekarpen horiek nabarmen aberastu dituztela eginiko azterlanaren emaitzak.

Hona hemen focus group bakoitzaren zehaztasunak:

1. FOCUS GROUP – ENPRESA-ERAKUNDEEK PROPOSATURIKO PERTSONAK

Ekitaldiaren data: 2017ko ekainak 28, asteazkena – 11:30ean.

Partaideak:

- Enrique Martínez (EL CORTE INGLES)
- Maria Jesús Carazo (RAMONDÍN CAPSULAS)
- Yolanda Berasategui (PFERD RUGGERBERG)
- Borja Sagarduy (CARTONAJES IGAMO)
- Aitor Santos (SAN JUAN GRUPO SERVICIOS EMPRESARIALES)
- Julen Elgueta (HETEL)
- Iñigo Ugarte (IETEAM)
- Isabel Busto (INFORMÁTICA 68, S.A.)
- Eduardo Junkera (EGILE –PMP)
- Joseba Martínez (ASCENSORES MUGUERZA)

2. FOCUS GROUP – SINDIKATUEK PROPOSATURIKO PERTSONAK

Ekitaldiaren data: 2017ko uztailak 4, asteartea – 10:00etan.

Partaideak:

- UGTk proposaturiko pertsonak (UGT)
 - Daniel Gonzalez
 - Xuría Arza
 - Arantza Niño
 - Puerto Dominguez
 - Isabel Sanchez
 - Jose Ignacio Llamas
- CCOOk proposaturiko pertsonak
 - David Gago
 - Maite Garabieta
 - Juan José López Díaz
 - Rakel Díaz
 - Iñigo Garduño

- Javier Rodríguez
- Imanol Zubero
- Gorka Sáenz

3. FOCUS GROUP – IKASLAN-EK, HETEL-EK, EGOITZA EAE-N DUTEN HIRU UNIBERTSITATEETAKO IKASLEEN ELKARTEEK ETA EUSKADIKO GAZTERIAREN KONTSEILUAK PROPOSATURIKO PERTSONAK

Ekitaldiaren data: 2017ko urriak 16, astelehena – 17:00etan.

Partaideak:

- HETEL
 - Dylan Ferreira
 - Tatiana Sánchez
- EGK. Euskadiko Gazteen Kontseilua
 - Ania García. Enplegu teknikaria.
 - Nerea Cabrera (USO)
 - Gorka Maiztegi
 - Arkaitz Antizar (CCOO)

DEUSTUKO UNIBERTSITATEA

- Nerea Ibarguchi. 3 ADE+PDD. DBS.
- Diego Gómez. Turismoko 4.a. Gizarte eta Giza Zientzien Fakultatea.

• MONDRAGON UNIBERTSITATEA

- Amaia Perea

• IKASLAN BIZKAIA

- Lander Rengel. Gradu Ertaineko Heziketa-zikloa. Elektrizitate Elektronikoen arloa
- Sergio Rodríguez. Goi Gradu Heziketa-zikloa. Telekomunikazioen Arloa.

• EHU

- Ixone Urruela Amirola. Ingeniaritza
- Ane Seijas Garzón. Arte Ederrak