

5/17

irizpena

2017-2020rako Enplegu

Plan Estrategikoari buruzkoa

Bilbon, 2017ko iralaren 28an



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

I.- SARRERA

2017ko abuztuaren 1ean Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Gaietarako Batzordean Enplegu eta Gizarte Politiketarako Sailaren idazkia sartu zen eta *“2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoa”* buruzko txostena eskatzen zuen, 8/2012 Legeak, maiatzaren 17koak, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetarako Batzordeari buruzkoak, 3. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Planaren helburua 2020rako Euskal Autonomia Erkidegoko Enplegu Estrategian definitzen diren gidalerroak ikuspegi operatibotik zehaztea da, Eusko Jaurlaritzan enplegua sustatzearekin zerikusia duten zerbitzuak eta programak gauzatzen dituzten sailek lan tresna modura erabil dezaten. Nolanahi ere, enpleguaren kontzeptu zabala mantendu nahi da, hain zuzen ere, lanaren, hezkuntzaren eta ekonomia sustapenaren ikuspuntuak barneratzen dituena.

Enplegu Plana 2017-2020 denboraldian Ekonomia eta Enplegua Suspertzeko Programa Esparruaren barruan kokatzen da. Ildo horri jarraiki, suspertze ekonomikoaren arloan berrikuntza, nazioartekotze, industrializazio eta inbertsioaren eremuan Eusko Jaurlaritzaren oinarrizko lerro estrategikoak aurrez ikusten ditu. Horrek guztiak enpleguari lotuta oinarrizko 2 helburu ditu: Euskadin langabezia 2020. urtean % 10en azpian uztea eta 20.000 gazteri 2017-2020 denboraldian enplegu aukera eskaintzea.

Berehala dokumentuaren kopia Batzordearen Osoko Bilkurako kide guztiei bidali zitzaie, beren proposamenak eta iritzia bidaltzeko eta horiek Lan Batzorde egokiari jakinarazteko, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Gaietarako Batzordearen Funtzionamenduari buruzko Araudiak xedatutakoaren babesean. Gizarte Garapeneko Batzordea 2017ko irailaren 20an eta 25ean bildu zen eta hartutako erabakietatik abiatuta, Irizpen Proiektu hau egin du Batzordearen Osoko Bilkurak irailaren 28an azter dezan eta aho batez onartu da bertan.

II.- EDUKIA

“2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoa” hamar kapitulutan banatzen da. Ondoren, edukiaren laburpena ageri da.

Sarrera. Testuingurua

Euskadiko Hiru Aldeen arteko Gizarte Elkarriketarako Mahaiak aurrekoaren indarraldia amaitu ondoren eta enpleguaren politika aktiboen transferentzia prozesua amaitu ostean, 2015. urtean

hausnarketa egin eta estrategia berria diseinatu behar zela erabaki zuen. Horren ondorioz, 2016. urtean 2020rako Euskal Autonomia Erkidegoaren Enplegu Estrategia (EEE 2020) formulatu zen. Xede horrez, 2020. urtea jomugatzat jota, azpimarratu beharreko faktore kritikoak eta erronkak, enplegu gehiago eta hobe sortzeko sendotasunak eta aukerak, aurre egiteko ahuleziak eta mehatxuak adostu ziren.

2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoaren helburua EEE 2020an definitzen diren gidalerroak ikuspegi operatibotik zehaztea da, Eusko Jaurlaritzan enplegua sustatzearekin zerikusia duten zerbitzuak eta programak gauzatzen dituzten sailek lan tresna modura erabil dezaten. Nolanahi ere, enpleguaren kontzeptu zabala mantendu nahi da, hain zuzen ere, lanaren, hezkuntzaren eta ekonomia sustapenaren ikuspuntuak barneratzen dituena.

Enplegu Plana 2017-2020 denboraldian Ekonomia eta Enplegua Suspertzeko Programa Esparruaren barruan oinarritzko alderdi bezala kokatzen da. Ildo horri jarraiki, suspertze ekonomikoaren arloan berrikuntza, nazioartekotze, industrializazio eta inbertsioaren eremuan Eusko Jaurlaritzaren oinarritzko lerro estrategikoak aurrez ikusten ditu. Horrek guztiak enpleguari lotuta oinarritzko 2 helburu ditu: Euskadin langabezia 2020. urtean % 10en azpian uztea eta 20.000 gazteri 2017-2020 denboraldian enplegu aukera eskaintzea.

Aurrekariak. 2014-2016rako Enplegu Plana

2014-2016rako Enplegu Plana Eusko Jaurlaritzak X. Legealdian hartutako konpromisoari erantzuteko borroka plan bezala egituratu zen. Horretan oinarrituta, bere lehentasunak, batetik, enplegua defendatzea eta, bestetik, enplegu berriak sortzeko baldintzak eta pizgarriak sustatzea ziren.

Ikuspegi kuantitatibotik, 32.000 enplegu eratzea, 134.600 enplegu mantentzen jarraitzea eta 23.000 gazteri lehenengo lan esperientziarako aukera ematea aurrez ikusten zuen. Urteko ekintza planen bidez abian jarri diren ekimenen garapen eta gauzatze mailari erreparatuz, aurrez ikusitakoaren gaineratik bete da sortutako enpleguaren inpaktua (% 116), baita ia enplegua mantentzearen inpaktua (% 98) ere. Beraz, 37.146 enplegu sortzeko eta 131.898 enplegu mantentzeko ekarpena egin du. Gazteen lehenengo lan esperientzian laguntzeari dagokionez, lehenengo balioztapenaren arabera gauzatze emaitza aurrez ikusitakoaren % 28koa izan zen, baina "Lehen Aukera" programaren ikuspegian eta planteamenduan izandako aldaketa kontuan hartu behar da. Hala, praktiketan, kontratuak babestetik lan kontratuak sustatzera pasa zen eta urteko ekintza planak banan-banan ebaluatzerako jo behar da gauzatze emaitzen egiazko ikuspuntua izateko. Modu horretan, 6.302 gazteri lehenengo lan esperientziarako aukera eman zaio, beraz, gutxi gorabehera aurrez ikusitako helburuen % 65 da.

Aurrekontuaren ikuspegitik, abian jartzeko Eusko Jaurlaritzaren aurrekontu-estimazioa 775 milioi eurokoa izan zen eta, gero, finantzazioaren eta inbertsio pribatuaren eremuan baliabide pribatuak modu osagarrian mugitu ziren. Plana egiaz Eusko Jaurlaritzak aurrez ikusitako finantzaketaren % 85 gauzatu da, hau da, 661 milioi euro.

2020rako Euskal Autonomia Erkidegoko Enplegu Estrategiatik 2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikora

Aipatu den bezala, Enpleguaren Plan Estrategikoarekin EEE 2020an xedatutako helburuak eta gidalerroak zehazteko orduan aurrera egiten da. EEE 2020an aurrez ikusitako diagnostikoak baliozkoa izaten jarraitzen du, bai egoera aztertzeari dagokionez, bai Euskadin enpleguarekiko azterketari buruz, are gehiago, gure herrialdean susperraldi ekonomikoa berresten ari dela

kontuan hartuta eta, aldi berean, 2017-2020rako aurreikuspen ekonomikoei (Ekonomia eta Plangintza Zuzendaritza) eta 2030. urtean enplegu proiektioei (Future Lan, Lanbide) erreparatuz.

Lehentasunez Enplegu Plan honek EEE 2020ren diagnostikoan antzeman diren ahuleziei erantzun beharko die:

- Jarduera tasa txikia.
- Enplegu finkoaren eta aldi baterako enpleguaren artean dualtasun eta behin-behinekotasun handia.
- Desiragarria ez den partzialtasuna.
- Gazte langabezia altua.
- Iraupen luzeko eta oso luzeko langabezia kronifikatzea.
- Pertsona desgaituen egoera.
- Euskal Enplegu Zerbitzuak lan-merkatuan sartzeko laguntzeko zerbitzu pertsonalizatua eta enpresekiko harreman eta zerbitzuetan urritasuna du.
- Etengabeko ikasketetan kopuru eta kalitate urria.

2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoa: jarduera printzipioak

Plan hau bideratzeko printzipioak jada EEE 2020an jasotakoak dira:

PRINTZIOA	PRINTZIOARI ATXIKITAKO ELEMENTUAK
1) BERDINTASUNA	Oinarrizkoa da aukerak pertsona guztiei iristea eta, bereziki, horietatik urrunago dauden taldeei. Gainera, generoaren berdintasuna Planaren zeharkako printzipioa da eta, horri eutsiz, generoaren ikuspegia erantsi behar da, bai garatu beharreko jardueren diseinuari eta plangintzari berari dagokionez, bai jarraipen eta ebaluazioari erreparatuz. Horrez gain, diskriminazio positiboaren neurriak sartuko dira, gure lan merkatuan enpleguaren kopurua edota kalitatea kontuan hartuta desorekak zuzentzeko.
2) ERAGINKORTASUNA	Gizarte beharrak asko dira eta hala izaten jarraituko dute, baina, era berean, aurrekontu publikoak halabeharrez mugatuak dira. Ezinbestez planteatzen diren ekintzetan arrakasta tasa altuak lortu behar dira, ekintzak kostu onargarri eta iraunkorrekin gauzatzen diren bitartean.
3) LURRALDE OREKA	Lan egin behar da, bai enplegu aukeren ikuspegitik, baita horri lotutako zerbitzuak (hezkuntza, prestakuntza, orientabidea...) lortzearen ikuspuntutik ere Euskadiko eskualde guztietan antzeko aukerak eskaintzen dituen lan merkatura iristeko.
4) PARTAIDETZA ETA ADOSTASUNA	Ezinbestekoa da zuzenean edo zeharka gure lan merkatuarekin zerikusia duten eragile guztiek parte hartzea. Helburua enplegu gehiago eta kalitate handiagokoa sortzea da. Gainera, aipatu helburuak lortzeari lerrokaturata, erakunde eta gizarte adostasuna sendotu behar dugu.
5) GARDENTASUNA	“Kontuak ematearen” garaian bizi gara. Nahitaezkoa da gizartearen esku enpleguaren eremuan hurrengoei buruzko informazio guztia jartzea: zer egiten da? Nork egiten du? Zer emaitza lortzen dira? Zer kosturekin?...

2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoa: helburu estrategikoak

2020rako Enplegu eta Suspertze Ekonomikoaren aldeko Programa Esparruarekin, 2020rako Euskal Autonomia Erkidegoko Enplegu Estrategiarekin eta agiri honetan jasotzen diren bestelako programa alderdiekin eta diagnostikoekin bat, 2017-2020rako Enpleguaren Plan Estrategikoa ondorengo helburuak planteatzen ditu:

1. Enplegua bultzatzea eta, bereziki, pertsona gutxietsiei eta euskal gazteei erreparatzea.
2. Tokiko eta eskualdeko enplegu planen bitartez lan merkatuan sarrerak sustatzea.
3. Enplegurako prestakuntza bultzatzea, bai langabetuen artean, bai lanean dihardutenean artean, hurrengo kontzeptutik abiatuta: Ezagutzaren Ekonomian gaitzea enplegu berme onena dela.
4. Ekintzailetzarako oso-osorik erraztasunak eskaintzea, gure gizarterako garrantzi estrategikoa duela azpimarratuz.
5. Turismoa modu iraunkorrean garatzearen, tokiko merkataritza finkatzearen, lehen sektorea modernizatzearen eta gizarte ekonomia garatzearen ondorioz enplegua sortzeko gaitasuna aprobetxatzea.
6. Enplegua sortzeko orduan jarduera biziak direla egiaztatu den neurrian, etxebizitza eta ekipamendu publikoak birgaitzeari lotuta, "Renove" programak aktibatzeke esleipena egitea.
7. Enpresarekin lotura handiagoa duen hezkuntza sisteman sakontzen jarraitzea, bai gaitasunak lortzeko, bai hezkuntzaren etapatik profesionalera iragaitean erraztasunak izateko.
8. Enpleguaren kalitatea hobetzeko xedapenak eta baldintzak zaindu eta sortzea; batetik, segurtasuna, egonkortasuna eta euskal langileen karrera profesional motibatzaile eta asegarriak garatzeko aukerak eskaini behar dira eta, bestetik, langileek kudeaketan, irabazietan eta jabetzan parte hartu behar dute.
9. Euskal enplegu politikaren tresna eragile bezala, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuaren balio ekarpena hobetzea, pertsonen eta enpresei zerbitzu osoagoak eskaini diezazkien; nolahi ere, modu esangarrian azpimarratuko du "ibilbidearen" kontzeptua.

Zeharka, 2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoa arreta berezia jartzen dio ekonomia eta lan jardueran emakumea baldintza berdinetan erabat sartzea sendotzen duten neurriak hartzeari.

Era berean, 2014-2016rako aurreko Enplegu Planarekin alderatuz, berrikuntza nagusia enpleguaren kalitatea eta Euskal Enplegu Zerbitzua hobetzeari lotutako helburuak eranstea da. Izan ere, enplegua sortzearen inguruan ("enplegu gehiago") mantentzen diren helburuak osatzen dituzte. Helburu berriek Euskal Autonomia Erkidegoko lan merkatuaren testuinguru berriari erantzuten diote. Enplegua sortzeari dagokionez, etorkizuna aldekoa da, baina arrisku bikoitza dago: enplegua sortzean, batetik, enpleguaren kalitatea ez berreskuratzea edo, bestetik, enplegarritasun txikiagoa duten pertsonentzat egiazko aukerak ez izatea, nagusiki, prestakuntza nahikoa ez delako edo zaharkitua dagoelako.

Aipatu helburu estrategikoak kuantitatiboki 3 helburu nagusitan zehazten dira:

1. Egungo langabezia tasa modu eutsian murriztea, 2020. urtearen azkeneko hiruhilekoan % 10etik beherakoa izan arte.
2. Enpresa berriak sortuz, enplegu aukera gutxiago dituzten pertsonen kontratazioarako pizgarriak abian jarritik eta enplegua sortzen sektore bizi den heinean publikoki birgaitzea bultzatuz 2017-2020 denboraldian 45.000 enplegu sustatzea.
3. 2017-2020 aldian zehar 20.000 gazteri lan aukera eskaintzea.

2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoa: eremu operatiboak eta jarduera lerroak

2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoa 9 eremu operatibotan egituratzen da eta, aldi berean, 35 jarduera lerro daude¹:

- 1 ETEak, GIZARTE EKONOMIA ETA GIZARTE GARAPENA: Abiapuntua ondorengoa da: enplegua enpresek sortzen dute. Gure enpresa egituran gehienak ETEak dira. Ildo horri jarraiki, enplegua sortzeko, batetik, lehiakortasuna hobetu behar dute eta, bestetik, eskualdearen eta tokiaren eremuan enpleguan biziak diren jarduerak (merkataritzak, turismo iraunkorra eta lehen sektoreko jarduerak) garatzeko tokiko ekonomiaren ahalmen endogenoa aprobetxatu behar dugu. Xedea ETEen sarea sendotzea da. Gainera, gure enpresa sarearen finantzaketa babesten jarraitu behar da, enpresek enplegua mantentzeko eta ahalmena aprobetxatzeko ezinbestekoa baita. Gauza bera egin behar da gizarte ekonomiarekin, tradizioz gure herrialdean kalitatezko enplegua sortzeko eragilea izan baita. Jarduera lerroak:
 - 1.1. ETEei finantza laguntza eskaintzea eta zailtasunak dituztenei erreparatzea.
 - 1.2. Tokiko merkataritzan enplegua babestea.
 - 1.3. Landa eta itsas ingurunean enplegua babestea.
 - 1.4. Gizarte ekonomian enplegua babestea.
 - 1.5. Turismoaren sektorean enplegua babestea.
 - 1.6. Eskualde eta udalerrri gutxietsietan enpleguari laguntza berezia eskaintzea.
- 2 EKINTZAILTZAZA SUSTATZEA: Euskal gizartearen geroz eta ekintzaileagoa izateko, epe luzera egin behar da lana, pertsonen, banan-banan edo lankidetzan, beharrak edo aukerak bultzatuta, ideiak jardura praktikoa bihurtuz jarduteko. Hala, ekintzaitzak gizartearen ikuspegitik geroz eta izen handiagoa eta balioetsiagoa izan beharko du eta, bide batez, gure ingurunean garapen ekonomikorako, kalitatezko enplegurako eta gizarte kohesiorako egiazko eragile izan beharko du. Xede horrez, funtsezkoa da Euskadin kultura ekintzailea suspertzea eta enpresa berriak sortzeko baliabideak eskaintzea. Hala, autoenplegu eta ekintzaitzarako ekimenak babestu behar dira. Jarduera lerroak:
 - 2.1. Ekintzaitza berriztatzailea eta elkarren arteko ekintzaitza laguntzea.
 - 2.2. Autoenplegua eta mikroekintzaitza babestea.
- 3 GAZTEEN ENPLEGUA SUSTATZEA: Pertsona gazteek enplegua lortzea oso garrantzitsua da, ezinbestekoa baita pertsona heldu bezala gure gizartean oso-osorik integratuta garatzeko garapen profesionala izatea. Pertsona gazteek duela gutxiago krisi ekonomikoaren ondorioak neurri handian jasan dituzte. Gazteak lan merkatuan sartzearen aldeko konpromiso irmoa zehazteko konponbideak praktikan jartzen jarraitu behar dira. Aurrekoaren harira, enplegu eta prestakuntza aukerak eman behar zaizkie eta, horretarako, zeharkako politika koordinatuz baliatu behar da, gure gazteak lan merkatu aristeaz gain, epe labur, ertain eta luzean lan-merkatuan sartzen direla bermatzeko gaitasunak lor ditzaten. Jarduera lerroak:
 - 3.1. Hezkuntza-lana trantsizioa.
 - 3.2. Lehen Aukera programa
 - 3.3. Gazteen ekintzaitza babestea
 - 3.4. Gazteentzat tokiko enplegu planak
 - 3.5. Errelebo/berritze programak
 - 3.6. Gazteak itzultzeko laguntza
 - 3.7. Talentu gaztea

1. Planaren 7. kapituluak, 38. orrialdean eta hurrengoetan, jarduera lerro bakoitzerako testuingurua eta lortu nahi diren helburuak, lehentasuneko ekimenak nahiz helburu estrategikoak definitzen ditu.

3.8. Prestakuntza duala

3.9. Enplegurako gazteen prestakuntza

- 4 **ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZA:** Pertsonen prestakuntza, ohiz "talentua" deritzoguna, gizarte modernoan lehiakortasun faktore nagusia da, zalantzarik gabe. Euskadin historiako biztanleriarik prestatuena dugu, izan ere, eskola porrotaren tasa oso txikia da. Lanbide heziketari erreparatuz, kalitatezkoa da eta nazioartean onartua dago, gure produkzio sarearen beharretara egokitzen baita. Hala eta guztiz ere, oraindik biztanleriaren poltsa garrantzitsuak daude prestakuntza urri edo zaharkituekin. Horrez gain, etengabeko prestakuntzaren mailatan aurrera egin behar dugu eta, ildo horri eutsiz, etengabeko ikasketa gizarte dinamika onartu eta sustatu bihurtu behar dugu. Nolanahi ere, gizarte aktiboaren zati bezala, prestakuntza garapen profesional eta sozialaren alderdia dela ulertu behar da eta, aurrekoaren harira, Euskadik aurrera egiteko oinarritzko arloa da. Jarduera lerroak: 4.1. Langabetuen prestakuntza
4.2. Prestakuntza kontratazioaren konpromisoarekin
4.3. Prestakuntza lanean dihardutenentzat
- 5 **LAN-MERKATUAN SARTZEKO PIZGARRIAK:** Susperraldi ekonomikoaren aukerak egiazko enplegu bihurtu behar ditugu. Xede horrez, enpleguaren sorrera babestu eta zailtasun handienak dituzten taldeak (gazteak, 55 urtetik gorako langabetuak, luzaroan langabezian dirauten pertsonak, pertsona desgaituak, genero indarkeriaren biktima diren emakumeak, legez kanpoko egoeran dauden pertsonak, etorkinak...) lan merkatuan sartzea berariaz errazteko pizgarriak eskaintzearen aldeko apustua egingo da. Gainera, tokiko eta eskualdeko enplegu planak garatu behar dira, udalerraren eta eskualdearen behar eta aukera bereziak kontuan hartuta. Helburua tokian enplegu hobien ahalmena erabat aprobeztatuta, enplegu politikek toki ikuspegia sendotzea da. Jarduera lerroak: 5.1. Tokiko eta eskualdeko enplegu planak
5.2. Talde gutxietsiak edota enplegarritasun txikiagoa duten lan merkatuan sartzeko pizgarriak
5.3. Baztertze arriskuan dauden pertsonak prestatzea eta lan merkatuan sartzeko
5.4. Familia eta lan biziak bateratzeko laguntzak
- 6 **BIRGAITZEKO RENOVE PROGRAMAK:** Eraikuntzaren sektorea krisian sektorerik kaltetuenetakoa izan da eta gure errealtate ekonomikoan arrazoizko dimentsioa berreskuratzeko tarte du. Birgaitzearen sektorean enpleguaren sorrera piztu nahi dugu, aipatu eremua enpleguan bereziki bizia baita eta, gainera, modu erabakigarrian garapen iraunkorri laguntzen baitio. Aurrekoari eutsiz, hurrengo arloetan dihardu: etxebizitza (zehazki eta lehentasunez, euskal etxebizitzetan irisgarritasun eta energia eraginkortasuna hobetzea), osasun zentro publikoak berritzea eta hezkuntzaren sare publikoan mantentze-lanak eta birgaitze lanak egitea. Jarduera lerroak: 6.1. RENOVE etxebizitza
6.2. RENOVE ikastetxeak
6.3. RENOVE osasun zentroak
- 7 **ENPLEGU PUBLIKOA:** Belaunaldiaren erreleboa behar bezala planifikatuz eta gizarte politikekin (bereziki, osasuna eta hezkuntza) nahiz bestelako funtsezko zerbitzuekin, hala nola, segurtasunarekin (Ertzaintza zabaldu eta belaunaldia berritzea) zerikusia duten arloetan eta zerbitzu orokorren eremuetan (zerbitzu ekonomikoak, plangintza zerbitzuak...) enplegu publikoari lehentasuna emanaz enplegu publikoa finkatzearen aldeko apustua egiten dugu. Horretarako, enplegu publikoa lortzean aukera berdintasuna bermatu behar da eta hautespen prozesuek gehieneko gardentasuna izango dute. Jarduera lerroak: 7.1. Herri administrazioak berritzea
- 8 **ENPLEGUAREN KALITATEA HOBETZEA:** Kalitate handiagoko enplegua eskaintzen duen lan-merkatua

bultzatzearen bila gabiltza. Enpleguaren kalitate handiagoa lortuz gero, behin-behinekotasuna eta partzialtasuna, desiragarriak ez direnak, txikiagoak izango dira. Gainera, lan osasun eta segurtasunaren aurrerapenean sakonduko da, enpresak gizartearen ikuspegitik arduratsuagoak suertatuko dira eta giza baliabideen kudeaketa aurreratua egingo dute, lan harreman propioen esparruan gizarte elkarrizketa eta negoziazio kolektibo gehiago eransteaz gain. Izan ere, hitzartzea izango da printzipio nagusia. Jarduera lerroak: 8.1. Gizarte elkarrizketa sustatu eta horretan parte hartzea 8.2. Enpresetan langileen partaidetza eta gizarte nahiz enpresa erantzukizuna bultzatzea 8.3. Gizarte ekonomiaren aldeko apustua egitea

8.4. Kalitatezko enplegua, enplegu segurua

- 9 EUSKAL ENPLEGU SISTEMA HOBETZEA: Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua sortzea enpleguaren politika aktiboak berez kudeatzeko oinarrizko urratsa izan da. Ibilbidearen lehenengo urteei ekin ondoren, bultzada berria eman behar zaio, eraginkortasun eta efizientziaz, kontrol eta zuhurtasunarekin enpleguan eragiten duten politika guztiak integratzeko eta pertsonen nahiz enpresen beharrei bideratuagoak dauden zerbitzuak eskaintzeko. Nolanahi ere, baliozko zerbitzuak eman behar ditu. Jarduera lerroak: 9.1. Lanbide berritu eta modernizatzea 9.2. Enpleguaren arloan behaketa eta azterketaren lana hobetzea 9.3. Enpleguari lotutako zerbitzuak eta programak ebaluatzen sakontzea

ZEHARKAKO EREMUA: EMAKUMEEN ENPLEGUA HOBETZEA

Nahiz eta gure lan eremuan genero berdintasunaren arloan azkeneko urteetan aurrerapen eztabaida ezin izan, oraindik desberdintasun garrantzitsuak daude, bereziki, jarduera tasa, behin-behinekotasun, denboraldi partzian kontratazio, ordainsari eta zuzendaritza postuak lortzeari dagokionez. Era berean, gure ekonomiako sektore ekonomikoetan eta, bereziki, industriaren sektorean modu desberdinean parte hartzen dute. Aipatu errealitateak abiatuta, Planak genero berdintasunari lotuta jarduera lerro berezia du eta, ondorioz, genero ikuspegia Plana osatzen duten ekimen guztietan sartzeko neurriak abian jarriko dira. Horrez gain, beharrezkotzat jotzen denean, diskriminazio positiboaren irizpideak kontuan hartuko dira, baita emakumeen enpleguari lotutako neurri bereziak aplikatu ere.

Baliabide ekonomikoak

2017-2020 Enplegu Plan Estrategikoaren aurrekontu hornidura 2017-2020 denboraldirako **1.180 milioi eurokoa** da eta eremu operatiboaren arabera* honako banaketa izango du:

1. eremu operatiboa	ETEak, GIZARTE EKONOMIA ETA TOKIKO GARAPENA	63 M €
2. eremu operatiboa	EKINTZAILTZA SUSTATZEA	86 M €
3. eremu operatiboa	GAZTEEN ENPLEGUA SUSTATZEA	101 M €
4. eremu operatiboa	ENPLEGURAKO PRESTATZEA	282 M €
5. eremu operatiboa	LAN MERKATUAN SARTZEKO PIZGARRIAK	301 M €
6. eremu operatiboa	BIRGAITZEKO RENOVE PROGRAMAK	347 M €

(*) 7 (enplegu publikoa), 8 (enpleguaren kalitatea hobetzea) eta 9 (Euskal Enplegu Sistema hobetzea) eremu operatiboak aurrekontuetarako ez dira kontuan hartu, neurri handian 1. kapituluko aurrekontuarekin bat baitatoz eta aipatu kapitulua gainerako eremu operatiboetan

ez baita aurrez ikusten.

2017. urterako aurrekontu hornidura 290 milioi eurokoa da, 2017ko EAeko Aurrekontu Orokorretan 210 programan (Enplegu Plana) eraginkortasunez jasotzen diren aurrekontu partiden arabera. 2018., 2019. eta 2020. ekitaldietarako aurrekontu aurreikuspenei dagokienez, urtean batez besteko % 1,2ko hazkuntza kalkulatzen da, betiere ekitaldi bakoitzean onartutako aurrekontuarekin bat.

Esperotako inpaktua

2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoak Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuan honako inpaktuak aurrez ikusten ditu:

- Enplegua sortzea.
- Dagoen enplegua mantentzea, bereziki, zailtasunak dituzten sektore eta enpresen kasuetan.
- Enplegarritasuna areagotzea.
- Enpleguaren kalitatea hobetzea.
- Euskal Enplegu Sistema eta, zehazki, Lanbidek eskainitako zerbitzuak hobetzea.

Ondoren, espero diren inpaktu kuantitatibo nagusiak zehazten dira:

1. Sustatutako 45.000 enplegu:

- Enpresa berriak sortu ostean, 12.000 enplegu.
- Etxebizitzak eta ekipamendu publikoak birgaitzeko laguntza publikoari lotuta
- 15.000 enplegu- Kontrataziorako pizgarrien bidez 18.000 pertsona kontratatu

2. Laguntza jasoko duten 6.000 enpresa berri:

- 5.000 enpresa eta autonomo berri
- 1.000 enpresa berriztatzaile berri

3. Jarraipen eta ebaluazio adierazleak 2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoak aplikazioa monitorizatu eta etengabe jarraitzeko sistema du. Xedea helburuen, emaitzen eta lorpen nagusien bilakaera ezagutzea da. Sistematika egituratzeko, jarraipen eta ebaluazio adierazleen sistema definitu da. Horiei esker planaren betetze maila monitoriza eta azter daiteke. Jarraipen eta ebaluazio adierazleen sistemak 3 adierazle mota ditu:

- TESTUINGURUAREN adierazleak. Testuinguruaren adierazle orokorrak. Horiei esker, Euskadin enpleguarekiko aldagai esangarrienen bilakaera monitoriza daiteke. Adierazleak informazioaren iturri ofizialetatik datozen datuei erreparatuz kuantifikatuko dira.
- JARDUERA adierazleak. Adierazleek planari lotutako ekimenen gauzatze maila monitorizatzen utziko dute.
- INPAKTUAREN adierazleak. Ekimenen inpaktua neurtzea ahalbidetzen duten adierazleak.
- Adierazleen sistema hurrengoak kontuan hartuta planteatu da: garrantzia, neurtzeko informazioa lortzean bideragarritasuna eta plana aldizka jarraitzeko eta amaieran balantze orokorra egiteko eskaintzen duen balioa edo interesa.

III.- GOGOETA OROKORRAK

I. Balioztapen orokorra

Enpleguak jarduera ekonomikoarekin zuzeneko harremana du: dinamismo ekonomikoa handiagoa den heinean, enplegu gehiago. Beraz, enplegurako politika aktiboen eraginkortasuna neurri handian politika ekonomikoekin duten loturaren arabera da. Helburua enpresak modu arinean behar dituzten adituez hornitzea da eta, bide batez, sortzen den enplegua talde guztiei eta, bereziki, lan merkatuan sartzeko zailtasun handiagoak dituztenei iristea.

2020rako Euskal Autonomia Erkidegoko Enplegu Estrategian definitzen diren gidalerroak ikuspegi operatibotik zehazten dituen 2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoa aurkeztu zaigu, guk iritzia emateko. Ildo horri eutsiz, Eusko Jaurlaritzan enplegua sustatzearekin zerikusia duten zerbitzuak eta programak gauzatzen dituzten sailek lan tresna modura erabil dezaten nahi da eta oinarritzko bi helburu ditu: Euskadin langabezia 2020. urtean % 10en azpian uztea eta 20.000 gazteri 2017-2020 denboraldian enplegu aukera eskaintzea.

Itxuraz, hurrengo urteetan susperraldi ekonomikoa egongo da eta, ondorioz, aurreko urteekiko oso desberdinak izango dira. Hala, aurkezten zaigun Plan Estrategikoak halaberrez ordezkatzen duenarekin, 2014-2016 denboraldirako zen horrekin, alderatuz ezberdina izan beharko du.

Aurrekoaren harira, jarduera eremuak identifikatzean aurreko ildoak jarraitzen ditu, baina berrikuntza garrantzitsuak erantsi dira, abagune berriari erantzuten saiatzeko eta balioztapen positiboa egitea merezi dute.

Honakoak azpimarra daitezke:

- 1 Hiru eremu operatibo berri gehitzea: enplegu publikoa, enpleguaren kalitatea hobetzea eta Euskal Enplegu Sistemaren kalitatea ontzea; baita zeharka emakumearen enplegua hobetzea ere, emakumeak ekonomia eta lan jardueran berdintasun baldintzetan erabat parte hartzeko.
- 2 Eremu operatiboen arabera aurrekontuaren banaketa aurreko planarekiko desberdina da; dena den, jarduera lerroei jarraiki aurrekontua xehetasun handiagoz banatzea faltan botatzen da. Izan ere, hala balioztapen zentzudunagoa egin zitekeen. Hala ere, aurrerago azalduetako modura, gure ustez planaren guztizko hornidura ekonomikoa urria da, baina hiru eremu operatibo zehatzetan aurrekontu hazkuntza antzeman dugu eta oso egokitzat jotzen dugu, arrazoi ezberdinetan oinarrituta:
 - 6. eremua, Birgaitzeko Renove Programak: esperientziak egiaztatutakoarekin bat, eraikuntza bezalako hain sektore zigortuan jarduera finkatzeko tresna eraginkorra da. Nolanahi ere, oso bizia da langile kopurua kontuan hartuta eta langabezia arintzen modu esangarrian lagun dezake.
 - 2. eremua, ekintzailatza sustatzea: enpresen eratze tasa dinamismo ekonomikoaren eta etorkizuneko enpleguen oinarria da, beraz, ekintzailatza bultzatzen duen ekosistema sendotzea beharrezkoa eta premiazkoa da.
 - 4. eremua, enplegurako prestakuntza: suspertze ekonomikoaren buru dira teknologia berrien eragina eta big data, gauzen internet eta adimen artifizialaren moduko fenomenoak. Ziurrenik, hurrengo urteetan enplegu berriak sortuko dira, baina orain arte ezezagunak suertatu diren profilak izango dituzte; ohiz kanpo aldakorak gertatuko dira, beraz, pertsonen prestakuntza eta trebakuntza sistema mantentzea garrantzitsua da, horri esker, lan merkatua iritsi eta bertan mantenduko baitira eta,aldi berean, enpresek lehiakortasun orokorrari eusten jarraituko baitiote.

3 Jarduera lerro berriak eranstea (edo berriz egituratzea), besteak beste, elkarren arteko ekintzailertzan laguntzea, gazteak itzultzen laguntzea edo hezkuntzatik lanera pasatzeko programa. Hala eta guztiz ere, Planean urritasunak eta hobekuntza arloak daude eta aipatu nahi ditugu:

- Faltan botatzen dugu Plana aurreko Enplegu Planaren eta bere garapen programen ebaluazio osoarekin hastea (aurrekarien atalean islatzen diren datu eskasetatik urrunago); izan ere, Plan berriaren diseinua zehaztasunez hasteko ezinbestekoa dirudi.
Gainera, ebaluaziorik ez dagoenez, ezin ditzakegu Plan berrian ezartzen diren helburu kuantitatiboak balioetsi, hala nola, 3.200 gazte, aurrez ikusitako enpleguen % 15, "Euskal Autonomia Erkidegoko herri administrazioan pertsona erretiratuen lanpostuak ordezkatzeko" edo beste 2.500, % 12,5, tokiko era eskualdeetako enplegu planetan kontratatzeko.
Eta 2014-2016rako planari buruz, honakoa gogorarazi nahi dugu: Batzordeak irizpena egin zuela (abenduarien 23ko 7/2013 Irizpena) eta gogoetekiko Jaurlaritzaren erantzuna, Planaren agiriari berari eranskin bezala gehitutakoa, Planaren inplementazio, jarraipen eta ebaluazio faseetan gehieneko gardentasunez EGABrekin etengabe solasean jarduteko konpromisoa hartzea izan zela. Dena den, aipatu konpromisoa ez du bete.
- Herrialderako helburuen artean, Euskadi 2020k, XI legealdirako Gobernuaren Programan adierazitakoak, desberdintasunak eta pobrezia tasak murriztea aipatzen du.
Zalantzarik gabe, langabezia eta gizarte baztertzera saihestea helburu zabal horren barruan dago eta pertsona langabetuen babesik eza nahiz pobrezia kontra borrokatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Enplegu Estrategian landu beharko litzateke, halaberrez Enplegu Politika Aktiboekin konexioa izatearen ikuspegia galdu gabe.
- Luzaroan eskatu ostean, Planak hainbat sailen jarduera kontuan hartzearen aldeko apustua partekatzen da, horiek enpleguan eragin handia badute, baina planteatzen diren jardueratan horien erantzukizuna ez da islatzen. Garatu behar den ekintza bakoitzari subjektua jartzeko ahalegina eskatzen da.
- Gure iritziak Planak ez luke ahaztu behar estatuko eremuko lan arautegia, nahitaez bete behar baita eta, ondorioz, agiriaren neurriak diseinatu eta garatzeko eragiten baitu. Hala ere, gaiari buruzko aipamenik ez da agertzen.
- Generoaren ikuspegia eranstea ez da hobekuntza, behar saihestezina baizik. Dena den, itxuraz, Planean garapenak ez du formalismorik, helburuek eta adierazleek aurkeztean ez baitute generoaren ikuspegia adierazten.
- Positiboki balioztatzen dira langileak berritzeko eta gazteak itzultzen laguntzeko programak. Era berean, positiboa litzateke bai eremu pribatuan, baita eremu publikoan ere familia, lan eta norberaren bizia bateratzeko lanaldia murrizten duten langileen ordezkapen programen funtzionamendua aztertu eta hausnarketa egitea.
- Jada erreparatutako jarri dizkiogu aurreko planen emaitzei buruz adierazi den informazio eta azalpen urriari, baina horiek areagotu egiten dira helburu handiak kuantifikatzean ageri diren aldaketak kontuan hartzen direnean. Ildo horri jarraiki, esaterako, gure buruari galdetzen diogu Plan berrian "mantentzearen" helburuaren kuantifikazioa zergatik desagertzen den. Nolanahi ere, asmo handikoa zen eta, itxuraz, oso emaitza onak lortu zituen. Horrez gain, gazteei lehenengo lan esperientzia eskaintzeko orduan, zergatik murrizten da helburuaren kopurua, arretarako lehentasunezko eremua denean?
- Jarraipen eta ebaluazio adierazleei dagokienez, adierazle gehiago kontuan hartu beharko lirateke, batez ere, inpaktuari buruzkoak, eremu operatibo guztietan eta, bereziki, lan merkatuan sartzea, enplegu publikoa eta enpleguaren kalitatea aztertzen dituztenetan, enplegu politika aktiboak nahiz pasiboak eta langabeziaren egoeren aurrean gizarte babesaren arteko konexioan.
- Gobernamentuaren eredia zalantzan jartzen dugu. Enplegu politikak beren partaidetza erakunde bereziak, legez diseinatu eta babestuak, dituzte eta konposizio anitz eta funtzio zehaztugabeen erakunde berriekin (besteak beste, erakundeen arteko batzordea eta, bereziki, planak xedatutako enplegurako eztabaida gunea) ezin daitezke hutsaldu.
Ildo horri eutsiz, proposatutako gobernamentua berriz aztertzea beharrezkotzat jotzen dugu. Enplegu politiken diseinu funtzio orokorrenak eta diseinuaren jarraipena Gizarte Elkarrizketako Eztabaida gune iraunkorrari (hiru aldean artekoa eta paritarioa) esleitu beharko litzazkiok, alde batera utzi gabe aginte publikoek berezkoak dituzten beste eztabaida gune batzuetan nahasitako bestelako eragileekin egindako

proposamenak alderatzeko aukera izatea.

II. Hornidura ekonomikoa

EAEk finantza publiko onbideratuak eta diru-sarrera publikoen sistema hobetzeko autonomia izatea sendotasuna dela kontuan hartuta, enplegua Gobernuaren lehentasun nagusi bihurtzea eskatu behar dugu eta, horretarako, aurrekontu-politika nahikoa eta egokia garatu behar da, enplegu politika aktiboak hobetu eta politika pasiboen kudeaketa aurrera egiteaz gain.

Hala, aurreko enplegu plana eta aurrekontuaren gauzatze mailari buruzko zenbatekoak zehatz-mehatz ebaluatuak ez daudenez, plan berriaren hornidura ekonomikoa nahikoa al den definitzeko ezin daiteke zentzuzko balioztapena egin. Gainera, horri buruz ere ez dugu informazio zehatzik, eremu operatibo bakoitzari atxikitako zenbatekotik urrunago.

Bestalde, esangarria da azalpenik gabe Plan berritik *“baliabide publikoen ahaleginari atxikita baliabide pribatuak mugiaraztearen”* inguruko edozein aipamen desagertzea. 2014-2016rako Planak garrantzi handia ematen zion eta aurrekontu publikoarekin erkatuz, nabarmenki gehitzen zen.

III. Hezkuntzaren munduarekin konexioa

Gure lan merkatuaren gaitz endemiko bat eskaintzaren eta eskearen arteko orekarik eza da. Beraz, langabezia tasa altuek eta enpresetan langilearen profil egokia bilatzeko zailtasun larriek bizikidetzen jardun dute. Tarte hori lanpostuetan eskeak eraldatzen diren abiaduraren ondorioz areago daiteke. Gainera, demografia agertokia biztanle kopuruak behera egiteagatik etsigarria da.

Planak, hain zuzen ere, arazoa arintzeko orientabide ekintzak aurrez ikusten ditu, baina jada etapa berantiarretan egiten du. Oso egokia litzateke, Planaren gobernamentuan zehazten diren koordinazio mekanismoak eta behatokiak aprobeztatuz, fase goiztiarragoetan, hezkuntza etapatan, alegia, orientabide ekintzak diseinatzea. Nolanahi ere, aldaketa etengabearen egitura egoerarantz goaz eta bizian zehar lan orientabidea ezinbesteko tresna da langabezia prebenitu eta arintzeko. Hortaz, lehenbailehen aktibatzen den neurrian, eraginkorragoa izango da.

Unibertsitatea-enpresa binomioari dagokionez, bi alderdiak (prestakuntza-unibertsitarioa eta enpresakoa) oso modu egokian lantzen dira Planean (eta 22. orrialdean 2015/2018 Unibertsitate Plana aipatzen da), baina berezita egiten da eta, agian, Plan honen argudio-ikuspegi sendoa bi errealitateen (unibertsitatekoa eta enpresakoa) arteko elkarrekintza sendotzeko aurreikuspenarekin osatu beharko litzateke.

Euskal enpresa sareak inoiz baino gehiago enpresaren, gizartearen eta unibertsitatearen artean egiazko elkarrekintza, indartsuagoa, behar du. Enpresak eta unibertsitateak kultura, balore eta zeregin desberdinei erantzuten dizkiete, baina gehiago eta hobe koordinatu behar dute, eskutik joatea ezinbestekoa da, askotan gizartearen barruan atal estanko bihurtzen dituzten kudeaketa ereduak gainditzearen aldeko apustua egin behar dute.

Prestakuntzaren eta giza kapitalean inbertsioa garatzearen arloan estrategia orokorrak eta koherenteak abian jarri behar dira, trebakuntza baldintza berriei erantzuteko hezkuntza eta prestakuntza sistemak moldatu behar dira. Asmoa da, baita azaltzeko erronka erraza ere, baina lortzea konplexua suertatzen da: hezkuntzaren eta prestakuntzaren prozesuetan eraginkortasun eta zuzentasunera iristea.

Unibertsitateko goi mailako hezkuntzaren eremuetara hurbildu behar da eta beren esperientzia pertsonalak kontatu eta azaltzeko enpresaburuek eta langileek agertu behar dute. Horrez gain, enpresa ulertzeko modu horretatik ikasbideak atera behar dira, lehia baztertuta, topaketa gune bezala.

Jarduerak izan daitezke unibertsitatearen eremuetan gure gizarte sarearen garrantzia azaltzea, enpresaren barruan harreman eta pertsonen arteko arloa erakutsi eta aditzera ematea, ikasleak lan merkatuan sartzen direnerako prestatzea, gazteria enpresaren errealitateekin lotzea, erantzukizun profesionalak eta pertsonalak bere gain hartzeak dakarren ikuspegi profesional eta pertsonalarekin.

IV. Talde gutxietsiak

Batera hartuta, Planak jarduera ugari ditu, besteak beste, hurrengo taldeentzat: unibertsitarioak, ekintzaileak, enpresak... Dena den, faltan botatzen da errealitate berriei arreta jartzea, talde gutxietsiak agertzen baitira eta horien beharrak kontuan hartu beharko lirateke.

EGABk, lehenik eta behin, prestakuntzarik gutxiena duen taldearen enpleguagatik kezka azaldu nahi du. Bereziki, arreta jarri nahi die eskola porrota izan duten horiei. Halaber, kezkatu ageri da prestakuntzaren ondorioz ematen den polarizazioarengatik. Gazteen taldea ez da uniformea, horien artean talde batzuk besteak baino gutxietsiagoak dira eta Planak errealitate horri ez dio erreparatzen.

Era berean, lanaren munduan eraldaketak oso sakonak eta azkarrak dira eta, nagusiki, pertsona adinduagoi eragiten dizkiete, hortaz, behin betiko lan merkatutik baztertuak gelditzeko arriskuan daude. Ez dugu onartu behar, ezta gertatzea utzi ere gizarte baztertze eta talentu galera hori. Hala, jarduera lerro horretan ahaleginak bikoiztu behar direla azpimarratu nahi dugu. Ausardia berezia eskatzen du, kotizazioen hobari, kontrataziorako laguntza eta prestakuntza ikastaro jakinetik urrunago.

Planak *“45 urtetik gorako langabetuen enplegarritasuna hobetzeko... prestakuntza eta lan merkatuan sartzeko ekintza konbinatuak...”* xedatzen ditu. Modu horretan deskribatuta, tradizioz enplegu zerbitzuek arreta eskaintzea eskatu duen taldearen gainean politika aktibo klasikoa dirudi. Ez dira edukiak zehazten eta, ondorioz, ezin ditugu balioetsi. Baina, edozelan ere, arreta berezia eskaini nahi diogu adinduagoen taldeari.

Azkenik, Plan honek populazio etorkina integrazeari tratamendu urria ematen diola antzeman da.

IV. Planaren dimentsio europarra eta nazioartekoa

Planak oso zehatz ageri du nazioarteko dimentsioa: batetik, Europaz kanpoko dimentsioan, Nazio Batuen Garapen Iraunkorrerako Helburuen (ODS) eskutik; horiek, aldi berean, Nazio Batuetako Estatu Kideek lortutako akordioaren emaitza dira eta adierazpena, garapen iraunkorrerako 17 helburu eta 2030. urterako lortu beharreko 169 jomuga ditu. 2017-2020rako Enplegu Plan Estrategikoak garapen iraunkorra lortzeko hainbat helburu eta jomugekin zuzeneko harremana du. Gainera, horren esparruan garatzen diren jarduerak Nazio Batuen esparruan aurrez ikusitakoekin koordinatzea behar bezala proposatzen du.

Halaber, jada dimentsio europarrean (87. or.) aipamen berezia egiten zaio Europa 2020 Estrategiaren eta Enplegurako Europar Estrategiaren ikuspuntuari. Berriz ere oso egokia da

europar dimentsioan aurrez ikusitako planekin koordinazioa bilatzea, baina ekarpen osagarri bezala bi ekimen proposa daitezke:

1. Planaren 8. puntuari (“Baliabide Ekonomikoak”) dagokionez, plan honetan aurrez ikusitako jardueretarako ad hoc finantzaketa bide europarra arakatzea proposatzen dugu. “Juncker planak” eta bere oinarriko printzipioen inguruan orain egiten ari diren garapenek xedatutakoaren arabera, bost urterako aurrekontu aurreikuspenetan gizarte ikuspegi europarra sendotzera bideratutako jarduera bereziak kontuan har daitezke eta, zalantzarik gabe, Enplegu Plan Estrategiko honen jarduera gehienak aurrekontu aurreikuspen europarretan tokia izan dezakete. Agian, bide hori arakatzek pena merezi du.
2. Modu osagarrian, baita plana gauzatzeko eta helburuak sendotzeko baliabide ekonomikoak lortzearen eremuan ere, horren mugaz haraindiko dimentsioa aurrez ikusi beharko litzateke. Batetik, pixkana laguntza europarrak “eskualdeko izaten” ari dira eta hori jada errealitatea da. Enplegu Plan Estrategiko honek aurrez ikusitako sektoreetan hainbat partida bere aurrekontu jarduera Estatuz Estatuko banaketaz gain, Euroeskualdeen esparruan jarduerak saritzera eta lehentasuna ematera pasa da. Arlo horretan daude Akitania, Euskadi eta Nafarroa eta potentzialtasun guztiak arakatu beharko lirateke

Azkenik, orain aurkeztutako Planaren “ad intra” dimentsioan, agian, lehiaren eskubidearen arloan aurreikuspen europarrari dagokionez, gizartearen goi mailako interesaren zerbitzura (enplegu egonkorra sortu eta finkatzea) aliantza publiko-pribatua sendotzeko aukera guztiak (jada garatutakoak, hala nola, Frantzia edo Alemania bezalako estatuetan) arakatu beharko lirateke. Ildo horri eutsiz, jarduera eremu hitzartuak zehaztea interesgarria litzateke, hornitzailearen ikuspegitik edo kudeaketa modalitateak kontuan hartuta, besteak beste.

V. 1. eremu operatiboa: ETEak, gizarte ekonomia eta gizarte garapena

Lehenengo ardatz honetan enplegua babesteko ekimenak (merkataritza, lehen sektorea, turismoaren sektorea...) sartzen dira, baina argi eta garbi ala nahitaez ez dira lotzen enpresa horietan mantendu, zabaldu edo hobetzearen kuantifikazioari.

Gainera, neurrien diseinua eta programen kontrola nahiz jarraipena, gehienetan Ekonomia Garapen eta Azpiegitura nahiz Turismo, Merkataritza eta Kontsumo Saitetatik datozenak, gizarte elkarriketaren barruan sartu beharko lirateke, horiei dagokien eztabaida-gunean.

Bestalde, gure iritziz, tokiko enplegua babesteko, tokiko enplegu publikoari eta Mendekotasunaren Legea garatzeko jardueri lotuta egon beharko litzateke.

VI. 3. eremu operatiboa: gazteen enplegua sustatzea

Lehenengo enplegu aukera garrantzitsua da eta enplegu politika aktiborik onena ere bai. Nagusiki, praktiken eta beken bitartez bideratzen da. Izan ere, Planaren lau urteetarako aurrez ikusitako 20.000 aukeren % 34, batetik, *“hezkuntzaren mundutik lan mundura pasatzeko esperientzia praktikoa”* da (5.000 gazte) eta, bestetik, *“enpresa esperientzia praktikoa lortzeko bekak”* dira. Gure ustez, beken aldean lehentasuna eman behar zaie lan kontratuei; nolana ere, lehenengoak bakarrik kontratuak bideragarriak ez direnean erabili behar dira eta betiere kalitatezko baldintzetan.

Gainera, gazteek enpleguan jarraitzeari lehentasuna eman behar zaiolakoan gaude.

VII. 4. eremu operatiboa: enplegurako prestakuntza

Gure iritziz, eremu operatibo hau behar bezala garatzeko, honako ekintzak gauzatu behar dira:

- 30/2015 Legea, irailaren 9koa, lanaren eremuan enplegurako Lanbide Heziketaren Sistema arautzen duena, Lanbide Heziketaren esparruan gizarte eragileen partaidetzarekin zerikusia duen guztian garatzea.
- Gizarte eragileekin adostu ostean, enplegurako prestakuntzaren eremuan prestakuntza beharrak antzemateko prozedura burutzea.
- Enplegurako prestakuntza dekretuaren babesean (10. art.) eraturako batzordea eta Lanbideren prestakuntza batzordea arautu eta abian jartzea.
- Prestakuntzaren ekintza estrategikoetarako Hobetuzen deialdia berraztertzea eta gehiago bideratzea ETEen nahiz Mikro ETEen prestakuntza beharretarantz.
- Emakume langile okupatuentzat prestakuntzaren deialdia talde horien egiazko beharrei egokitzea eta ekimen horietarako aurrekontua gehitzea.
- Gaitasun profesionalak onartzeko sistema egiaz eta eraginkortasunez garatzea eta prozesu guztian zehar gizarte eragileen zuzeneko partaidetza ahalbidetzea.
- Hobarien sistemaren bitartez enpresek garatu ostean, prestakuntza kontrolatu eta ikuskatzeko prozedura abian jartzea.

VIII. 5. eremu operatiboa: lan merkatuan sartzeko pizgarriak

Lehenik eta behin, kontratazioarako pizgarrien atala ez eranstea harrigarria da, aplikatzen ari diren kontratazioarako laguntzak, diru-laguntzak, hobariak eta murrizketak jaso behar bailirateke horretan. Hala, ezinbestekoa litzateke pizgarrien sistema guztiari buruzko ikuspegi orokorragoa ematea, antolatu eta kategoriatan sartzan dituen maparekin.

Bestalde, kontratazioarekiko hobarien eraginkortasuna ezezaguna da. Beraz, horiek ebaluatu behar dira eta sektore nahiz talde jakinetarako geroz eta zehatzago bihurtu ere bai. Dena den, betiere kontratazio egonkor eta kalitatezkoari lotuko zaizkio.

Talde gutxietsiak lan merkatuan sartzeko pizgarrien atalean, Planak bakarrik kolokazio erakundeekin lankidetzan hitzarmenen bidez egituratuko diren jarduerak edo beste eragile batzuekin lankidetzan burututakoak aurrez ikusten ditu. Lanbideren baliabideak erabiliz ez dago jarduerarik eta Euskal Enplegu Zerbitzuaren baliabide propioekin lan bitartekaritzaren mailak areagotzearen beharra ez da lantzen.

IX. 7. eremu operatiboa: enplegu publikoa

Ardatz hau eranstea ospatu arren, oso garapen murriztua du, bakarrik belaunaldi erreleboa eta hutsak direla eta langileak ordezkatzeko aurrez ikusten baitu. Ildo horri eutsiz, beste jarduera garrantzitsu batzuk garatzeko aukera galtzen da.

Planak jarduera bide berriak landu beharko lituzke, adibidez, mendekotasunaren legea oso-osorik garatzearen ondorioz. Ebaluatzeke giza baliabide gehiago gehitu beharko lirateke eta baliabide publiko gehiago ondorengo arretarako ere bai. Horrez gain, administrazioen kasuan zerbitzuak kontratatzeke gizarte klausulak sartu beharko lirateke legez aurrez ikusitako baldintzetan.

X. 8. eremu operatiboa: enpleguaren kalitatea

Lehenik eta behin, bereziki goretzi behar dugu Planak gizarte elkarrizketa bultzatzea eta xede horrez neurri desberdinak planteatzen ditu. Planak berak azaltzen duen bezala, lan harremanen eremuan hitzarmenak eta akordioak modu adierazgarrian enplegua sortzen eta horren kalitatea

hobetzen laguntzen dute.

Ondorioz, oso balioztapen positiboa egiten dugu Planak gizarte eragileen artean topaketa eta elkarrizketarako ekosistema aproposa sustatu eta bultzatzen duelako (8-1 lerroa).

Bestalde, lan ikuskaritza lanetik urrunago, beharrezkotzat jotzen dugu Gobernuaren eta gizarte eragileen aldetik kontratazioan iruzurra jarraitu eta zaintzeko programa garatzea. Horretarako, kontratazioa jarrai dezan batzordea sortu eta abian jartzea gomendatzen da.

Azkenik, emaitzak ebaluatu ahal izateko, atal honek inpaktu adierazlerik ez duela azpimarratu nahi dugu.

XI. 9. eremu operatiboa: Euskal Enplegu Sistema hobetzea

Politika aktiboetan aginpideak onartu zirenetik eta behar bezala kudeatzeko Lanbide berria egituratu zenetik sei urte igaro dira. Esperientziari erreparatuz, sistema hobetu behar da eta Planak 9. eremu operatiboan modu egokian proposatzen du.

Hala eta guztiz ere, helburu estrategikoak zehaztean azaldutakoaren arabera, Planak eranstean duen bi berrikuntza nagusietakoa denez, deskribapena eta azalpena xeheagoa izatea espero zitekeen. Izan ere, benetan laburra da.

Nolanahi ere, zeregina lantzearen lehentasuna partekatuta, hainbat jarduera lerro ez da kontuan hartu edo bultzada handiagoa eskatzen du. Zehazki:

- Programak kudeatzea oso zaila da, eske asko aurrez ikusten baititu, beraz, beharrezkoak ez diren administrazio izapideak, bereziki, dokumentazioari buruzkoak berraztertu eta deuseztatu beharko liriateke, epeak arintzeko xedez.
- DSBEren kudeaketak Lanbideren zerbitzuaren zati bat asetzen du. Itxuraz, bitartekoen barneko antolamendua arrazionalizatu behar da, enplegu arloetan zerbitzu ona kontserbatzeko.
- Gure ustez jarduera lerroak garatzeko programak, egokia izanez gero, ahal den guztietan, kontzentratu beharko liriateke eta edukiak diseinatzeko orduan berritzen ahalegindu beharko lukete. Urtez urte antzeko programak aurkezten dira eta ustez ondoko ondoko plan estrategiko desberdinei erantzuten dizkiete.
- *“Enpleguari lotutako zerbitzuak eta programak ebaluatzean sakontzea”* jarduera lerroa (9-3 lerroa) bereziki egokia dirudi. Puntu honetan gogorarazten dugu 2014-2016rako enplegu plana nahikoa ez ebaluatzeari buruzko gure gogoeta.
- Azkenik, *“enpresei bideratutako zerbitzuak”* (9-1 lerroa) Planaren aurreikuspena gauzatu behar dela azpimarratu nahi dugu. Hain zuzen ere, ebaluazio urriari buruz aipatutakoaren ildotik, enpresei eskainitako zerbitzuak (planak berak onartzen duen bezala, oinarrizko elementua dira eurei hurbildu eta etengabe harremana mantentzeko, baita beren dinamikak hobe ezagutzeko ere eta, bide batez, enplegu zerbitzuak hobetzeko) behin eta berriz aurrez ikusi dira plan ezberdinetan, baina ez dira gauzatzerira iritsi.

IV.- GOGOETA BEREZIAK

Helburu estrategikoak (28. eta 29. orrialdeak):

Planaren **lehenengo helburu** estrategikoa *“enplegua bultzatzea da, pertsona gutxietsiei eta euskal gazteei bereziki erreparatuz”*.

Enplegua bultzatzeari “txukuna” adjektiboa erantsi beharko litzaioke. Izan ere, “Beste estrategia, plan eta araudi batzuekin koherentzia” planaren 3) atalean Plana GIH (17. or.) (Nazio Batuen Garapen Iraunkorrerako Helburua) programarekin bat datorrela ziurtatzen da eta lehenengo helburu bezala (GIH PROGRAMAREN 8.a) *“hazkuntza ekonomiko eutsi, bateratzaile eta iraunkorra, erabateko enplegu produktiboa eta pertsona guztientzat lan txukuna sustatzea”* ageri da.

Ondorioz, enplegu txukuna kalitatezko enplegua dela kontuan hartuta, hurrengoa **eransteko proposamena** egiten dugu:

*“Pertsona guztientzat **kalitatezko** enplegua bultzatzea, bereziki, pertsona gutxietsiei eta euskal gazteei erreparatuz”.*

Aurrerago, **bosgarren helburu estrategikoa** honako moduan **osatzea** iradoki da:

*“- Turismoa modu iraunkorren garatzearen, tokiko merkataritza finkatzearen, lehen sektorea modernizatzearen eta gizarte ekonomia **nahiz sektore publikoa** garatzearen ondorioz enplegua sortzeko gaitasuna aprobetxatzea”.*

Gero (29. orrialdea), Euskal Autonomia Erkidegoko lan merkatuaren testuinguru berria aipatzean, arrisku bat adierazten da, alegia, enplegua sortzean gaur egun enplegarritasun txikiena duten pertsonentzat egiazko aukerak ez izatea, nagusiki, prestakuntza urriak edo zaharkituak dituztelako.

Egiatztatuta dago gazte batzuek graduiko unibertsitate ikasketak baita gradu ostekoak (hala nola, masterra edo doktoretza) ere egin arren, beren prestakuntza lurraldeko enplegu eskaintzari ez zaiola egokitzen². Eta aurrekoa sendotzeko, Planak berak Enpleguaren Estrategia Europarra aipatzen du eta prestakuntzaren nahiz merkatuaren beharren arteko harremana azpimarratzen du.

Beraz, gure iritziz, “gehiegi prestatua” egotearen ustezkoetarako atal honetan enpleguaren eskaintza eta eskeari buruzko arazoa landu beharko litzateke. Hala, **29. orrialdeko azkeneko paragrafoan** letra lodiz nabarmendutako testua **eranstea** proposatzen da:

*“Enpleguaren sorrera egun enplegarritasun txikiena duten pertsonentzat egiazko aukera ez izatea, batez ere, prestakuntza urria edo zaharkitua gelditu delako; dena den, **ez da baztertu behar prestakuntzan gehiegi trebatua egotearen arazoa**. Aukerak eraginkortasunez talde horietara iristeko, batetik, pizgarrien eskaintza nabarmendu behar da, gainerako langabetuekiko baldintzak aldekoagoak izateko eta, bestetik, Euskal Enplegu Sistema baliozko zerbitzuak eskaintzeko gai izango da. Nolanahi ere, gure produkzio sarearen egiazko beharrei erantzun behar dizkie eta esku hartze pertsonalizatuaren logikatik eta lan merkatuan sartzeko ibilbidearen kontzeptutik eskainiko dira”.*

Helburu estrategikoak kuantifikatzea (30. orrialdea)

2. Gehiegi prestatua egotearen eztabaida 1970. hamarkadan sortu zen EEBBn, goi mailako hezkuntza XX. mendeko bigarren erdian zabaldu ondoren. Horrez gain, gazte unibertsitarioek lan-merkatuan sartzeko zailtasunak zituzten (Freeman, R.B. (1976). *The overeducated american*. New York: Academic Press.). Espainian arazoa unibertsitateko prestakuntza defizitari atxiki zitzaion (Martín Moreno, J. y Miguel, A. de (1979). *Universidad, fábrica de parados*. Barcelona: Vicens Vives). Arazo hori Espainian ELGAko herrialde gehienetan baino larriagoa da, azterketa desberdinetan egindako estimazioen arabera (ELGA (2013) *Skills outlook 2013: First results from the survey of adult skills*. París: Quintini; Glenda (2011). *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*. París: OECD).

Lehenik eta behin, adierazitako moduan **bigarren helburu** estrategikoaren **idazkera osatzea** gomendatzen da:

*“2. Enpresa berriak sortuz, enplegu aukera gutxiago dituzten pertsonen kontrataziorako pizgarriak abian jarriz, enplegua sortzen sektore bizia den heinean publikoki birgaitzea bultzatuz eta **herri administrazioetan belaunaldi erreleboa kudeatuz 2017-2020 denboraldian 45.000 enplegu sustatzea**”.*

Era berean, enpleguaren kalitateari dagokionez, gainerako Planarekin bat, **bi helburu** estrategiko gehiago **gehitu** behar direlakoan gaude. Zehatz-mehatz esanda, behin-behinekotasunaren eta denbora partzialean lanaldiaren tasak murriztea, desiragarriak ez baitira.

Eremu operatiboak (33. orrialdea)

“Enplegurako prestakuntza” 4. eremu operatiboaren definizioan, hurrengoak **gehitzea** gomendatzen da:

*“**Funtsezko gaitasunetan** pertsonen prestakuntza, ohiz “talentua” deritzoguna, gizarte modernoan lehiakortasun faktore nagusia da, zalantzarik gabe. Euskadin historiako biztanleriarik prestatuena dugu, izan ere, eskola porrotaren tasa oso txikia da. Lanbide heziketari erreparatuz, ordea, kalitatezkoa da eta nazioartean onartua dago, gure produkzio sarearen beharretara egokitzen baita.*

*Hala eta guztiz ere, oraindik biztanleriaren poltsa garrantzitsuak daude prestakuntza urri edo zaharkituarekin. Horrez gain, etengabeko prestakuntzaren mailatan aurrera egin behar dugu eta, ildo horri eutsiz, etengabeko ikasketa gizarte dinamika onartu eta sustatu bihurtu behar dugu. Nolanahi ere, gizarte aktiboaren zati bezala, prestakuntza garapen **pertsonal**, profesional eta sozialaren alderdia dela ulertu behar da eta, aurrekoaren harira, Euskadik aurrera egiteko oinarrizko arloa da.*

Lehenengoa gehitzeari dagokionez, prestakuntza oinarrizko gaitasunetan eman behar da eta, beraz, irakatsitako prestakuntzak erabilgarria izan behar du. Bigarrenari buruz, gaitasunak hiru motakoak (pertsonalak, sozialak eta profesionalak) dira eta modu horretan islatu behar da eremu operatibo honetan.

1 eremu operatiboa: ETEak, gizarte ekonomia eta gizarte garapena

1.3. Landa eta itsas ingurunean enplegua babestea (45. orrialdea).

Gure iritziz, jarduera lerro honek berariaz bi alderdi kontuan hartu behar ditu: lehen sektorean biztanleria aktiboa gaztetu behar da eta belaunaldi erreleboa sustatu ere bai, populazio aktiboa oso zahartuta baitago, bereziki, nekazaritza ustiapenen titularrei erreparatzen badiegu. Horrez gain, ez dago belaunaldi errelebo argirik.

Horregatik, lehenengo paragrafoan hurrengoa **eranstea** proposatzen da:

*“Landa eta itsas ingurunean enplegua sustatzea da tokiko ekonomia garatzeko beste eremu bat. Eremuak laguntza berezia behar du, inguruneak bereziki jasan baititu krisi ekonomikoaren ondorioak. Horregatik, lehen sektoreko jarduerak eta eraldatzaileak laguntzea oinarrizkoa da landa eta itsas ingurunean enpleguaren aukerak mantendu eta berriak sortzeko, **landa eta itsas eremuetako populazio aktiboa gaztetu eta belaunaldi erreleboa sustatzeko**”.*

3. eremu operatiboa: gazteen enplegua sustatzea

3.1. Hezkuntzatik lanera pasatzea (58. orrialdea)

Gazteak hezkuntzaren mundutik lan eremura errazago pasatzeko lan lerroen artean, lehenik eta behin, *“unibertsitateen eta lanbide heziketako zentroyen laguntzaz hezkuntzatik lanera iragaiteko programa berezia diseinatu eta abian jartzea”* aurrez ikusia dago. *“Helburua prestakuntza arautua amaitzetik ahalik eta denbora gertuenean unibertsitate hezkuntzako eta lanbide heziketako azkeneko urteko ikasleei lehenengo esperientzia praktikoa eskaintzea da”*.

Unibertsitate karrera askotan Derrigorrezko Praktikak Kanpoan izeneko irakasgaia existitzen da graduko azkeneko urtean edo ikasketa planaren bigarren erdian. Izan ere, zuzenbide xedatzailekoa izan arren, unibertsitatearen berrikuntzan irakasgai hori (kreditu gehiago edo gutxiagorekin) Estatuaren eremuan gutxieneko proposamen erkide bezala zehaztu zen xedapen gutxienetako bat izan zen. Formalki berrikuntza 2010. urtean amaitu zen Bolognako esparruaren babesean³.

Lan merkatura pasatzeko prestakuntza azkeneko bi ikasturteetara zabaltzea proposatzen da. Hala, unibertsitateei animatu behar zaie beren ikasketa planak alda ditzaten, praktikak ikasketa planaren azkeneko ikasturtean baino lehenago asteko. Ondorioz, **lehenengo lan lerroan** honakoa **gehitzea** iradoki da:

*“- Unibertsitate eta lanbide heziketako zentroyen lankidetzarekin, hezkuntzatik lanera pasatzeko programa berezia diseinatu eta abian jartzea, prestakuntza arautua amaitzetik ahalik eta gertuen unibertsitate hezkuntzako eta lanbide heziketako **ikasketa planaren bigarren erdian** dauden ikasleak lehen esperientzia praktikoa izan dezaten”*.

Era berean, **bigarren lan lerroa** planteatzen da, hain zuzen ere, *“hezkuntzaren fasea amaitutakoan gazteak lan merkaturuan sartzeari buruzko analisi eta jarraipen berezia, egiazko urritasun eta arazoengatik inguruan informazio eguneratua izateko. Xedea hezkuntza-lana iragaitea erraztera bideratutako lehenengo lan esperientzien formula berriak moldatu, egokitu edo garatzea da”*.

Lanbide duela urte asko gradu bakoitzean analisi eta jarraipen hori egiten ari da, baina emaitzak graduak amaitu eta hurrengo 3 edo 4 urtetan antzematen dira.

Gure ustez analisi eta jarraipen horiek lehenbailehen amaitzeko ahaleginak egin beharko lirateke, 4 urte geroago osa daitekeena alde batera utzi gabe, eta, bereziki, graduen kasuan, horietan (zuzenbidea...) administraziora iristeko oposizioa egitea ohikoa baita. Beraz, lan lerro honen testua honako moduan osatzea iradoki da:

*“- Hezkuntzaren fasea amaitutakoan gazteak lan merkaturuan sartzeari buruzko analisi eta jarraipen berezia, egiazko urritasun eta arazoei buruz **urtean** informazio eguneratua izateko...”*

Azkenik, **laugarren jarduera lerroa**, *“ikasketen azkeneko urtean dihardutenentzat edo ikasketak amaitu berriak dituzten horientzat lan merkaturuan sartzen laguntzen sustatu eta orientazio pertsonalizatuari...”* buruzkoa, planteatzen da.

3.1. jarduera lerro honen barruan lehenengo lan lerroari dagokionez azaldu diren argudioak errepikatuz, honako **aldaketa** proposatzen da:

3. 1393/2007 Errege Dekretuak, urriaren 29koak, unibertsitate ikasketa ofizialen antolamenduari buruzkoak, 12.6. artikuluan xedatutakoa (Graduatuaren tituluak diseinatzeko gidalerroak): “Kanpoan praktikak programatzen badira, gehienez tituluaren kreditu guztien ehuneko 25eko hedapena izango dute eta lehentasunez ikasketa planaren bigarren erdian eskainiko dira”.

*“- ikasketen **azkeneko zikloan** dihardutenentzat edo ikasketak amaitu berriak dituzten horientzat lan merkatuan sartzen laguntzen sustatzea eta orientazio pertsonalizatua eskaintzea...”*

3.6. Gazteak itzul daitezen laguntzea (65. orrialdea)

Gure iritziz jarduera lerro honek zehatzagoa izan behar du gazteak itzultzen laguntzeko zerbitzuen multzo osoa (jarduera lerro honen bigarren neurria) diseinatzeko orduan eta, zehazki, itzultzeko informazioa eta izapideak, baita bestelako pizgarriak ere zehaztean. Halaber, itzultitako pertsonen jarraipena egiteko ekimenak aurrez ikusi beharko lirateke.

3.7. Talentu gaztea (66. orrialdea)

Lerro honetan hainbat gai planteatzen zaizkigu. Hasieran, programak, nagusiki, ikerketa, garapen eta berrikuntzara bideratuak daude. Horrekin ondorengo zalantza planteatzen da: tituludun gazteak, langabezia tasa altuak dituztenak, berriz prestatzea sartuta al dago? Edo eskusiboki I G bari lotutako profil teknikoentzat al da? Idazkera berraztertu behar delakoan gaude, interpretazio desberdinak izan baitaitezke.

3.8. Prestakuntza duala (68. orrialdea)

Lehenik eta behin, hurrengo moduan jarduera lerro **honen hirugarren paragrafoa osatzea** gomendatzen da:

*“Beraz, prestakuntza dualaren ahalegina eta hedapena gazteen enplegarritasuna hobetzeko oinarrizko faktorea da eta **enplegarritasunarekiko laguntza behar handienak dituen taldea (pertsonak desgaitasunarekin eta gizarteak baztertzeko arriskua dutenak, besteak beste) barne dago**. Xedea gaitasunaren garapena bizkortzea eta enpresek eskatzen dituzten eremu profesionalek moldapena aritzea da. Hala hezkuntzaren arlotik enpresaren arlora errazago pasako da”*.

Bestalde, LH duala zabaltzeak laguntza eta aholkularitza neurriak eskatzen ditu, bai ikastetxeetarako, bai enpresetarako. Gure ustez alderdi hori jarduera lerroetan islatu beharko litzateke, itxuraz, eskusiboki ikastetxeetarako pizgarriari erreparatzen baitiote.

Beste alderdi bati eutsiz, 3.8. jarduera lerro honetan ez dago berriazko erreferentziarik prestakuntza dualaren sektore zehatzetan (industrialak) emakumeen presentzia urria edo txikia izateari. Izan ere, eremu horietan lan handia dago egiteke. Nahiz eta Planak genero berdintasunerako atal berezia, zeharkakoa (107. or. eta hurrengoak), izan, helburu berezi bezala ez da lanbide heziketa aipatzen. Nolanahi ere, kontratazio ekintzetara edo ekintzailertzan laguntzera bideratzen da.

Horregatik, “*genero berdintasuna*” zeharkako jarduera lerroari buruzko atalean (**107. orrialdea**), ondorengo moduan **bigarren neurriaren** idazkera **osatzea** proposatzen da:

*“- Diskriminazio positiboaren irizpideak eranstea, gure **lan** merkatuarekin edota **gure Lanbide Heziketaren sistemarekin** zerikusia duten eremuetan generoarekiko desberdintasunak murrizten lagun dezaketela uste denean”*.

Era berean, atal berean, bigarren helburu estrategikoan honakoa **gehitzea** gomendatzen da:

“- Diskriminazio positiboa finkatzea eta **emakumeak prestakuntza zikloetan matrikulatuz gero** pizgarrien programa zehatzetan, baita kontratazioan eta ekintzaitzan laguntzean ere laguntza ekonomikoak gutxienez % 10 gehitzea”.

4. eremu operatiboa: enplegurako prestakuntza.

4.1. Langabetuen prestakuntza (72. orrialdea)

Jarduera lerro honen **bigarren paragrafoa** honako moduan **osatzea** gomendatzen da:

“Testuinguru honetan, langabetuen gaitze prozesu osagarriak edota berriz prestatzeari buruzkoak bultzatzea, ahulezia berezia duten taldeak (45 urtetik gorakoak, luzaroan langabezian dirauten pertsonak, prestakuntzarik gabeko gazteak, etorkinak, legez kanpo dauden pertsonak, **pertsonak desgaitasunarekin...**) berariaz kontuan hartuta. Oso ekintza garrantzitsuak dira pertsona horien enplegarritasuna hobetu eta lan-merkatuan errazago sartzeko. Prozesu horiek moldapen prozesu laburrageoi lotuak dauden prestakuntza ekintzez gain, lan merkatuan sartzeko berriz prestatzea behar duten pertsonentzat kanpoko prozesu zabalagoak aurrez ikusten dituzte. Xede horrez, **prestakuntza eskaintza zabala eta egokia eskaini** behar da. Gainera, lan orientabidearen prozesuekin lerrokatuko dira”.

Lehenik eta behin, aipamen zehatza egiten zaie desgaitasuna duten pertsoneri, bereziki ahulak diren taldeei buruz hitz egitean.

Bigarrenez, gure iritziz Planean adierazi behar da langabetuentzat prestakuntza eskaintza zabala eta egokia behar dela.

4.3. Pertsona okupatuaren prestakuntza (75. orrialdea)

Lehenik eta behin, hurrengo moduan jarduera lerro honen **hirugarren paragrafoa** **osatzea** gomendatzen da:

“Aldi berean, gaitasunak egiaztatzea halabeharrezko tresna da agertoki berrian. Hala, bizian zehar etengabe ikasteak errealitatea izan behar du, bai pertsonen enplegarritasuna hobetzeko, bai, oro har, ekonomiaren lehiakortasuna hobetzeko. **Lehenengo kasuan, enplegarritasunean laguntza-behar handienak dituen taldea (pertsonak desgaitasunekin eta gizarteak baztertzeko arriskua dutenak, besteak beste) sartzan da ere.** Legezkoak ez diren ikasketak ebaluatzea eta onartzea gaitasunak ikusgai uzten ditu eta balioa ematen die, pertsonen autoestimua hobetu eta ikasten jarraitzeko tresna motibatzaile bihurtzeaz gain”.

Era berean, **jarduera neurri** zehatzen artean, desgaitasuna duten pertsonen esperientzia profesionala balioztatzeari buruzkoa **eranstea** gomendatzen da honako idazkerarekin:

“-**Desgaitasuna duten pertsonen esperientzia profesionala onartzeko prozesuekin jarraitzea eta beste arlo nahiz gaitasun batzuetara zabaldu eta irekitzea, talde hori eskatzen badute**”.

Halaber, prestakuntza-beharrak antzematearen alderdia sendotzeari buruzko neurria gehitu beharko litzateke, bai sektorean, bai sektoreen artean:

“- Sektorean eta sektoreen artean prestakuntza-beharrak antzematearen alderdia sendotzea”.

Azkenik, gaitasunak egiaztatzeak bere garrantzia du 4.4. eremu operatibo berrian lantzeko. Gainera, pertsona okupatuei eta okupatuak ez daudenei eragiten die.

5. eremu operatiboa: lan merkatuan sartzeko pizgarriak.

5.2. Talde gutxietsiak edota enplegarritasun txikiagoa dutenak lan merkatuan sartzeko pizgarriak (80. orrialdea)

Kontrataziorako pizgarriak, jarduera lerro honetan aipatzen direnak, pertsonen kontratazioan laguntzeko hobariak edo kengarriak dira. Horri buruz Planak ez du ezer adierazten eta gure ustez eremu operatibo honen barruan jarduera lerro berezian jasotzeko moduko garrantzi nahikoa du.

Horrez gain, idatziz jaso utzi nahi dugu kontratazio mugagaberako pizgarrien sistemaren aldeko apustua egin beharko litzatekeela.

Bestalde, eremu honetan aurrez ikusitako lehenengo neurriak hurrengo aipatzen du: *“luzaroan langabezian dirauten pertsonak lan merkatuan sartzen laguntzeko jarduera integralak gara daitezen sustatzea eta, bide horretatik, lan merkatuan sartzeko ibilbidean pertsona horiekiko informazio, orientazio, aholkularitza, jarraipen eta laguntza indibidualizatuaren zerbitzuak sartzea”*. Horrez gain, bertan esandakoaren arabera, jarduerak kolokazio erakundeekin sinatutako lankidetzak hitzarmenen bidez gauzatuko dira.

Gure iritziz, neurri hori jarraitzeko ad hoc organoa egon beharko litzateke, erakunde pribatuek garatuko baitute.

Amaitzeko, jarduera lerro honetan, “lan merkatuan sartzeko laguntza jarduera integralen bidez luzaroan langabezian dirauen 2.200 pertsona lan merkatuan sar dadin bultzatzea” helburu estrategikoari buruzko **adierazlea** ondorengo moduan **osatzea** iradoki da:

*“Lan merkatuan sartzen laguntzeko jarduera integraletan partaideen kopurua (2017-2020 denboraldia) **eta sartze %**”.*

6. eremu operatiboa: Birgaitzeko RENOVE Programak.

6.1. Renove Etxebizitza (85. orrialdea)

Jarduera lerro honetan dauden neurriak eraikinak eta etxebizitzak berritzeko, urbanizatzeko edo berriz hiritartzeko beste batzuekin osa daitezke, hala nola, infraetxearen kasua. Helburua gutxieneko bizigarritasun baldintzak lortzea da. Infraetxea deuseztatzeko, jarduerak kanpoko elementuei eta egiturazko nahiz segurtasuneko baldintzei eragin diezaiekete.

7. eremu operatiboa: enplegu publikoa.

7.1. Enplegu publikoa (90. orrialdea)

Laugarren jarduera neurria, adimen-desgaitasuna duten pertsonen talde zehatzaren enplegu publikoari buruzkoa, **eranstea** beharrezkotzat jotzen dugu:

“- Adimen-desgaitasuna duten pertsonen enplegu publikoa lortzeko orduan baldintza berdinetan iristera bideratutako lege neurriak aurreratu eta sustatzea eta, horretako,

etorkizuneko EAEko Enplegu Publikoari buruzko Legean sartu, arautu eta garatzea”.

8. eremu operatiboa: enpleguaren kalitatea hobetzea.

8.1. Gizarte elkarrizketan partaidetza sustatzea (92. orrialdea)

Gure ustez jarduera lerro honen izenburua ordezkatu beharko litzateke eta ondorengoa izan beharko luke: *“gizarte elkarrizketa instituzionalizatu eta sustatzea”.*

8.2. Enpresan langileen partaidetza eta gizarte nahiz enpresa erantzukizuna bultzatzea (92. orrialdea)

8.2. jarduera lerroan *“enpresaren gizarte erantzukizun korporatiboari buruzko Gobernu Batzordearen akordioa”* iragartzen da, egituratuta, gobernamendu publikoaren arau eta jarduerekin kudeaketa arduratsuaren printzipioak integratzeko.

Hala eta guztiz ere, ekimen honen hartzailea nor den ez dago argi: administrazioa bera (hala balitz, itxuraz, enpresaren kalifikazioa soberan legoke) edo enpresa publikoa. Bigarren horietan pentsatzen bada, gure iritziz azaldu behar da. Nolanahi ere, testua berraztertzea gomendatzen da.

Bestalde, enpresan langileen partaidetzari dagokionez, **hirugarren neurrian** hurrengoa **eranstea** proposatzen dugu:

*“- Langileen partaidetzaren onurei buruzko informazio eta hedapen jarduerak burutzea, **gizarte eragileen laguntza**”.*

Bi arloetan, informazioan eta hedapenean, oso garrantzitsua da gizarte eragileek lankidetzan jardutea eta, ondorioz, berariaz idatziz jasoa gelditu beharko litzateke.

8.4. Kalitatezko enplegua, enplegu segurua (97. orrialdea)

Lehenik eta behin, negoziazio kolektiboa sustatzeko jarduera neurrien artean, honakoa aipatzen da: *“negoziazio kolektiboaren bidez beren hitzarmenetan betebeharrak hori onartzen duten enpresen aldetik emakumeen eta gizonen arteko berdintasun planak egiten direla kontrolatzea”.*

Berdintasun planak nahitaezkoak dira 250 langiletik gorako enpresatan (langileen estatutuaren 85.2. artikulua), baina enpresa txikiagoetan egitea saritu beharko litzateke, euskal enpresa sareak enpresa txikiagoak baititu eta halako plana egitearen onurak egiaztatuak baitaude.

Horregatik, jarduera neurrian ondorengoa **gehitzea** proposatzen da:

*“- Negoziazio kolektiboaren bidez beren hitzarmenetan betebeharrak hori onartzen duten enpresen aldetik emakumeen eta gizonen arteko berdintasun planak egiten dituztela kontrolatzea; **eta berdintasun planak egitera behartuak ez dauden enpresek gauzatzeko konpromisoa hartzen badute saritzea”.***

Azkenik, lan iruzurraren aurka borrokatzeko sendotze adierazle eta neurriei dagokienez (98. eta 99. orrialdeak), **seigarren neurria eranstea** iradoki da:

*“- **Kontratazioa jarraitzeko batzordea sortzea**”*

Adierazlea **“Batzordea eratu eta abian jartzea: Bai/Ez”** litzateke.

9. eremu operatiboa: Euskal Enplegu Sistema hobetzea

9.2. Enpleguaren arloan behaketa eta azterketaren lana hobetzea (103. orrialdea)

Harrigarria da jarduera lerro honek bakarrik azterketari erreparatzea eta eskaintzak lortu eta bitartekaritza hobetu behar izanari aipamenik ez egitea. Alderdi hori lerro honetan edo aurrekoan (9.1. LANBIDE berritu eta modernizatzea) sartu behar delakoan gaude.

9.3. Enpleguari lotutako zerbitzuak eta programak ebaluatzean sakontzea (105. orrialdea)

Orrialde honen **bigarren paragrafoan hurrengoak eranstea** gomendatzen da, enpleguaren zerbitzu eta programen ebaluazioa osatzeko:

*“Hala, enpleguari lotutako zerbitzuen eta programen ebaluazio sistema hobetzen bada, balio handiko informazioa lortuko da, Euskal Enplegu Sistemaren beraren eraginkortasuna eta efikazia hobetu **eta arrakasta ala arrisku faktore nagusiak identifikatzeaz gain**. Era berean, enplegu eskatzaileen, enpresen, eta eremuan parte hartzen duten eragileen beharrei erantzun egokia emateko politikak, programak eta zerbitzuak diseinatzeko utziko ditu eta **etorkizunari begira ondorioak eta gomendioak lortuko dira**”.*

Esperotako inpaktua (111. orrialdea)

Gogoeta orokorretan azaldutakoaren ildotik, “enpleguaren kalitatea hobetzea” eta “Euskal Enplegu Sistema hobetzea” arloetan inpaktu kuantitatiboak eranstea gomendatzen da.

Planaren gobernamentua

Jarraipen eta ebaluazio adierazleak (116. orrialdea)

Jarraipen eta ebaluazio adierazleak neurtzeko aldizkakotasunari buruz, gure iritziz neurketaren eta hedapen publikorako konpromisoaren artean bereizi behar da. Azkenekoa urtero egin arren, neurketa gutxienez sei hilez behin gauzatu behar da (ahal bada, hiru hilez behin).

Horregatik, orrialde honetako **laugarren paragrafoaren** idazkera honakoa izatea gomendatzen da:

*“Oro har, adierazleen neurketari buruzko aldizkakotasuna gutxienez **sei hilez behingoa (eta, bidezkoa bada, hiru hilez behingoa)** izango da. Nolanahi ere, Urteko Jarraipen Txostenean integratuko da. Kuantifikatzeari dagokionez, sexuen arabera bereiziko da adierazleek pertsonak adierazten dituzten kasuetan”.*

Testuinguruko adierazle orokorrak (117-118 orrialdeak)

“Lan merkatuko adierazleei” buruzko atalean “Gizarte Segurantzaren Afiliazioaren” eta “Kontratazioaren” ingurukoak sartzea iradoki da.

Jarduera eta inpaktuaren adierazleak (119-120 orrialdeak)

Gogoeta orokorretan adierazi den bezala, jarduera eta inpaktuei buruzko adierazleen atala urria delakoan gaude, beraz, berraztertu eta zabaldu beharko litzateke.

V.- ONDORIOAK

Pozik gaude plana planteatu eta proposatzeko orduan helburu nagusia eta partekatua enplegu gehiago eta hobea, kalitate handiagokoa, sortzea dela ikusi dugulako eta ezinbesteko susperraldi ekonomia behar izateaz gain, enplegu gehiago eta hobearen alde enplegu politikek susperraldiaren ezaugarrietara moldatu eta doitu behar dutela antzematen duelako.

Ildo horri jarraiki, arloan nahasitako Gobernu sailek onartzen dituzten politika desberdinak koordinatu eta integratzearen erronka bereziki azpimarratu nahi dugu, langileak eta langabetuak prestatzeko eta berriz trebatzeko konpromisoarekin batera.

Era berean, Planak emakumea erabat lan merkatuan sartzearen alde egiten duen apustua partekatu eta nabarmendu nahi dugu, gizarte kohesioa eta garapena nahiz enpresen lehiakortasuna hobetzeko funtsezkoa baita.

Dena den, urritasunak edo hobekuntza eremuak daude eta gure gogoetetan ageri dira. Besteak beste, hurrengoak azpimarratzen ditugu: aurreko plana behar bezala ez ebaluatzea eta, ondorioz, funtsezko zenbait gai ezin balioztatzea, hala nola, aurrekontuan planari atxikitako baliabideak nahikoak eta egokiak al diren. Nolanahi ere, nahikotasuna bermatu beharko litzateke.

Era berean, EGABren iritziz, planean landutako taldeak berraztertu behar dira eta, horri eutsiz, talde berriak agertzea eragiten duten errealitate berriei arreta handiagoa eskaini behar zaie, laguntza gehiago behar baitute.

Amaitzeko, gure iritziz beharrezkoa eta premiazkoa da Euskal Enplegu Sistema berritzea eta gizarte elkarrizketa sendotzea, bi kasuetan irizpen honetan aipatu jarraibidepean. Ildo horri eutsiz, proposatutako gobernamentua berriz aztertzea beharrezkotzat jotzen dugu. Enplegu politiken diseinu funtzio orokorrenak eta diseinuaren jarraipena Gizarte Elkarrizketako Eztabaida gune iraunkorrari (hiru aldeen artekoa eta paritarioa) esleitu beharko litzaizkioke, alde batera utzi gabe aginte publikoek berezkoak dituzten beste eztabaida gune batzuetan nahasitako bestelako eragileekin egindako proposamenak alderatzeko aukera izatea.

Bilbon, 2017ko irailaren 28an

Batzordeburuak O.E

Francisco José Huidobro Burgos

Idazkari nagusia

Emilia Málaga