

5/17

dictamen

Sobre el Plan Estratégico de Empleo
2017-2020

Bilbao, 28 de setiembre de 2017



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

I.- INTRODUCCIÓN

El 1 de agosto de 2017 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, solicitando dictamen sobre el "*Plan Estratégico de Empleo 2017-2020*", según lo establecido en el artículo 3 de la Ley 8/2012, de 17 de mayo, del Consejo Económico y Social Vasco.

El objetivo del Plan es concretar en un plano operativo las directrices definidas en la Estrategia Vasca de Empleo 2020, al objeto de que sirvan como instrumento de trabajo de los diferentes departamentos que dentro del Gobierno Vasco ejecutan servicios y programas vinculados a la promoción del empleo, manteniendo una concepción amplia del empleo, que engloba aspectos vinculados con las dimensiones de trabajo, educación y promoción económica.

Este Plan de Empleo se integra dentro del Programa Marco por la Reactivación Económica y el Empleo 2017-2020, que recoge en la dimensión de reactivación económica las líneas estratégicas básicas del Gobierno Vasco materia de innovación, internacionalización, industrialización e inversión. Todo ello con 2 objetivos fundamentales vinculados al empleo: reducir el desempleo en Euskadi por debajo del 10% en 2020 y ofrecer una oportunidad de empleo a 20.000 jóvenes en el período 2017-2020.

De manera inmediata fue enviada copia del documento a todos los miembros del Pleno del Consejo a fin de que remitieran sus propuestas y opiniones y dar traslado de las mismas a la Comisión de Trabajo pertinente, según lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Económico y Social Vasco. Los días 20 y 25 de setiembre de 2017 se reúne la Comisión de Desarrollo Social y a partir de los acuerdos adoptados, se formula el presente Proyecto de Dictamen para su elevación al Pleno del Consejo de 28 de setiembre donde se aprueba por unanimidad.

II.- CONTENIDO

El "*Plan Estratégico de Empleo 2017-2020*" se divide en diez capítulos. A continuación, se incluye una síntesis de su contenido.

Introducción. Contexto

La Mesa de Diálogo Social Tripartito de Euskadi se acordó en 2015 la necesidad de reflexionar y diseñar una nueva estrategia, una vez finalizada la vigencia de la anterior y culminado el

proceso de transferencia de las políticas activas de empleo. Como consecuencia, en 2016 se formuló la Estrategia Vasca de Empleo 2020 (EVE 2020), como fruto del consenso acerca de los retos y los factores críticos sobre los que se ha de incidir; las fortalezas y oportunidades sobre los que crear más y mejor empleo; y las debilidades y amenazas frente a las que hay que actuar, en un horizonte de 2020.

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 concreta en un plano operativo las directrices definidas en la EVE 2020, al objeto de que sirvan como instrumento de trabajo de los diferentes departamentos que dentro del Gobierno Vasco ejecutan servicios y programas vinculados a la promoción del empleo, manteniendo una concepción amplia del empleo que engloba aspectos vinculados con las dimensiones de trabajo, educación y promoción económica.

El Plan de Empleo se integra como parte fundamental del Programa Marco por la Reactivación Económica y el Empleo 2017-2020, que también recoge en la dimensión de reactivación económica las líneas estratégicas básicas que el Gobierno Vasco va a desarrollar en materia de innovación, internacionalización, industrialización e inversión. Todo ello con 2 objetivos fundamentales vinculados al empleo: reducir el desempleo en Euskadi por debajo del 10% en 2020 y ofrecer una oportunidad de empleo a 20.000 jóvenes en el período 2017-2020.

Antecedentes. El Plan de Empleo 2014-2016

El Plan de Empleo 2014-2016 fue formulado como un plan de choque para dar respuesta al compromiso adquirido por el Gobierno Vasco en la X Legislatura, que establecía como prioridad la defensa del empleo existente y la creación de las condiciones y estímulos precisos para la generación de nuevos empleos.

Desde el punto de vista cuantitativo, preveía la incentivación de 32.000 empleos, el apoyo al mantenimiento de 134.600 empleos y una oportunidad de primera experiencia laboral para 23.000 jóvenes. El grado de desarrollo y ejecución de las iniciativas puestas en marcha a través de los Planes de Acción Anuales ha permitido cumplir, por encima de lo previsto, el impacto en empleo creado (116%) y prácticamente el impacto en mantenimiento de empleo (98%), lo cual ha supuesto la contribución a la creación de 37.146 empleos y al mantenimiento de 131.898 empleos. Respecto al apoyo a la primera experiencia laboral de las personas jóvenes, si bien la primera valoración apunta unos resultados de ejecución de un 28% sobre lo previsto, debe tenerse en cuenta el cambio generado en el enfoque y planteamiento del Programa "Lehen Aukera", el cual pasó de apoyar contratos en prácticas a apoyar contratos laborales, siendo necesario recurrir a las evaluaciones individuales de los Planes de Acción Anuales para poder contar con una visión real de sus resultados de ejecución. De este modo, se ha apoyado la oportunidad de una primera experiencia laboral para 6.302 personas jóvenes, lo cual supone aproximadamente un 65% de los objetivos previstos.

Desde una perspectiva presupuestaria, la estimación de presupuesto del Gobierno Vasco para su puesta en marcha fue de 775 millones de euros, más una movilización adicional de recursos privados en el ámbito de la financiación y de la inversión privada. La ejecución real del Plan ha sido del 85% de la financiación prevista por el Gobierno Vasco, es decir, 661 millones de euros.

De la Estrategia Vasca de Empleo 2020 al Plan Estratégico de Empleo 2017-2020

Como se ha señalado, el Plan Estratégico de Empleo supone avanzar a la concreción de los objetivos y las directrices establecidas en la EVE 2020. El diagnóstico contemplado en la EVE 2020 sigue siendo válido, tanto en términos de análisis de la situación como de la prospectiva en relación al empleo en Euskadi, más teniendo en cuenta la confirmación de la recuperación

económica que se está produciendo en nuestro país y las previsiones económicas para el período 2017-2020 (Dirección de Economía y Planificación) y las proyecciones de empleo 2030 (Future Lan, Lanbide).

De manera prioritaria, el presente Plan de Empleo deberá ofrecer respuesta a las debilidades detectadas en el diagnóstico de la EVE 2020:

- Baja tasa de actividad.
- Elevada temporalidad y dualidad entre el empleo fijo y empleo temporal.
- Parcialidad no deseada.
- Elevado desempleo juvenil.
- Cronificación del desempleo de larga y muy larga duración.
- La situación de las personas con discapacidad.
- Un Servicio Vasco de Empleo con un déficit en los servicios personalizados de acompañamiento a la inserción laboral y en la relación y servicios a empresas.
- Déficit de cantidad y calidad del aprendizaje permanente

Plan Estratégico de Empleo 2017-2020: Principios de actuación

Los principios orientadores de este Plan son los mismos que ya se recogieron en la EVE 2020:

PRINCIPIO	ELEMENTOS INHERENTES AL PRINCIPIO
EQUIDAD	Es fundamental que las oportunidades lleguen a todas las personas, y especialmente a aquellos colectivos más alejados de las mismas. Además, la equidad género se establece como principio transversal del Plan, debiendo incorporar la perspectiva de género tanto en relación al propio diseño y planificación de las actuaciones a desarrollar como en su seguimiento y evaluación, incluyendo además las necesarias medidas de discriminación positiva orientadas a corregir los posibles desequilibrios que en términos de cantidad y/o calidad del empleo se estén produciendo en nuestro mercado de trabajo.
EFICIENCIA	Las necesidades sociales son y van a seguir siendo muchas y los presupuestos públicos necesariamente limitados. Es indispensable conseguir elevadas tasas de éxito de las acciones que se planteen, así como que estas acciones se desarrollen con costes asumibles y sostenibles.
EQUILIBRIO TERRITORIAL	Debe trabajarse para conseguir un mercado de trabajo donde haya oportunidades similares en todas las comarcas de Euskadi, tanto desde el punto de vista de las oportunidades de empleo

	como del acceso de los servicios vinculados al mismo (educación formación, orientación...)
PARTICIPACIÓN CONSENSO	Es indispensable la participación de todos los agentes que directa o indirectamente tienen que ver con nuestro mercado de trabajo y con el objetivo de generar más empleo y de mayor calidad. Además, debemos reforzar un consenso institucional y social alineado a la consecución de estos objetivos.
TRANSPARENCIA	Vivimos en la era de la “rendición de cuentas”. Es indispensable poner a disposición de la sociedad toda la información sobre que se hace, quién lo hace, qué resultados se alcanzan, a qué costes... en materia de empleo.

Plan Estratégico de Empleo 2017-2020: Objetivos estratégicos

En coherencia con el Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2020, con la Estrategia Vasca de Empleo 2020 y con otros aspectos programáticos y diagnósticos recogidos en este documento, el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 plantea los siguientes objetivos:

1. Impulsar el empleo, con un foco específico en las personas más desfavorecidas y en las y los jóvenes vascos.¹
2. Fomentar la inserción laboral a través de Planes Locales y Comarcales de Empleo.
3. Promover la formación para el empleo, tanto de las personas desempleadas como de las ocupadas, desde la concepción de que en la Economía del Conocimiento la capacitación es la mejor garantía de empleo.
4. Facilitar de manera integral el emprendimiento, poniendo en valor su importancia estratégica para nuestra sociedad.
5. Aprovechar la capacidad de generación de empleo derivada del desarrollo turístico sostenible, la consolidación del comercio local y la modernización del sector primario, así como del desarrollo de la economía social.
6. Consignar la activación de programas “Renove” vinculados a la rehabilitación de vivienda y equipamientos públicos, desde la constatación de su realidad como actividades intensivas en la creación de empleo.
7. Seguir profundizando en un sistema educativo más conectado con la empresa, tanto en términos de adquisición de competencias como de facilidad para realizar el tránsito de la etapa educativa a la profesional.
8. Velar y generar las disposiciones y condiciones necesarias para mejorar la calidad del empleo, en términos de estabilidad, seguridad y de oportunidades de desarrollo de carreras profesionales motivadoras y satisfactorias para las y los trabajadores vascos, así como para facilitar la posibilidad de la participación de las y los trabajadores en la gestión, en los beneficios o en la propiedad.
9. Mejorar la aportación de valor de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo como principal instrumento operativo de la política vasca de empleo, de forma que ofrezca servicios más integrados a personas y empresas, incidiendo de forma significativa en el concepto de

1. null

“itinerario”.

De manera transversal, el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 presta especial atención a la inclusión de medidas que refuercen la plena incorporación en igualdad de condiciones de la mujer en la actividad económica y laboral.

Asimismo, respecto al anterior Plan de Empleo 2014-2016, la principal novedad es la incorporación de objetivos vinculados a la mejora de la calidad del empleo y a la mejora del Sistema Vasco de Empleo, que complementan los objetivos que se mantienen en relación a la creación de empleo (“más empleo”). Estos nuevos objetivos responden al nuevo contexto en el que se encuentra el mercado de trabajo vasco, con unas perspectivas favorables en cuanto a la creación de empleo, pero con un doble riesgo de que esta creación de empleo no se traduzca en la recuperación de la calidad en el empleo o de que no suponga oportunidades reales para aquellas personas con menor empleabilidad, fundamentalmente derivada de una insuficiencia u obsolescencia de sus cualificaciones.

Los citados objetivos estratégicos se concretan, en lo cuantitativo, en 3 grandes objetivos:

1. Reducir de forma sostenida la actual tasa de desempleo, hasta situarse por debajo del 10% en el último trimestre de 2020
2. Incentivar 45.000 empleos a lo largo del período 2017-2020 a través de la creación de nuevas empresas, la puesta en marcha de incentivos a la contratación dirigidos a las personas con menores oportunidades de empleo, y el fomento público de la rehabilitación como sector intensivo en generación de empleo
3. Ofrecer una oportunidad laboral a 20.000 jóvenes a lo largo del período 2017-2020

Plan Estratégico de Empleo 2017-2020: Ámbitos operativos y líneas de actuación

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 se articula sobre 9 ámbitos operativos que, a su vez, se despliegan en 35 líneas de actuación²

1. PYMES, ECONOMÍA SOCIAL Y DESARROLLO SOCIAL: Partimos de una premisa: el empleo lo crean las empresas. Para generar empleo, es preciso que las PYMES, mayoritarias en nuestra estructura empresarial, mejoren su competitividad y aprovechemos el potencial endógeno de la economía local para el desarrollo de actividades de ámbito comarcal y local intensivas en empleo, como el comercio, el turismo sostenible y las actividades primarias, para fortalecer el tejido de las PYMES.

Además, es necesario seguir apoyando la financiación de nuestro tejido empresarial, una financiación imprescindible para que las empresas puedan mantener el empleo existente y para aprovechar dicho potencial, así como la economía social, que tradicionalmente ha sido un motor de generación de empleo de calidad en nuestro país.

Líneas de actuación

- 1.1. Apoyo financiero a PYMES y atención a PYMES en dificultades.
- 1.2. Apoyo al empleo en el comercio local
- 1.3. Apoyo al empleo en el medio rural y litoral
- 1.4. Apoyo al empleo en la Economía Social
- 1.5. Apoyo al empleo en el sector turístico
- 1.6. Apoyo específico al empleo en comarcas y municipios desfavorecidos

2. El capítulo 7 del Plan, en la página 38 y siguientes, define, para cada una de las líneas de actuación, el contexto y objetivos que se persiguen, las iniciativas prioritarias y los objetivos estratégicos.

2. FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO: Contar con una sociedad vasca cada vez más emprendedora supone un trabajo de largo plazo para que las personas, de manera individual o en colaboración, movidas por la necesidad o por la oportunidad, actúen transformando ideas en actividades prácticas, haciendo que el emprendimiento, cada vez más reconocido y valorado socialmente, se convierta en una verdadera palanca de desarrollo económico, empleo de calidad y cohesión social en nuestro entorno.

Para ello es fundamental revitalizar la cultura emprendedora en Euskadi y ofrecer los recursos necesarios para facilitar la creación de nuevas empresas, apoyando las iniciativas de autoempleo y emprendimiento.

Líneas de actuación:

2.1. Apoyo al emprendimiento innovador y al intraemprendimiento

2.2. Apoyo al autoempleo y al microemprendimiento

3. FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL: El acceso al empleo de las personas jóvenes es fundamental, porque su desarrollo profesional es una clave fundamental en su desarrollo como personas adultas plenamente integradas en nuestra sociedad.

Las personas jóvenes han sido uno de los colectivos que más han sufrido las consecuencias de la reciente crisis económica. Es necesario seguir poniendo en práctica soluciones para concretar el compromiso decido por impulsar la inserción laboral de las personas jóvenes, facilitando oportunidades de empleo y formación mediante una política transversal y coordinada que favorezca no solo el acceso en el mercado de trabajo de nuestras y nuestros jóvenes, sino que les permita adquirir las competencias necesarias para garantizar su inserción laboral a corto, medio y largo plazo.

Líneas de actuación:

3.1. Transición educativo-laboral

3.2. Programa Lehen Aukera

3.3. Apoyo al emprendimiento juvenil

3.4. Planes locales de empleo para jóvenes

3.5. Programas de relevo/renovación

3.6. Apoyo al retorno juvenil

3.7. Talento joven

3.8. Formación dual

3.9. Formación juvenil para el empleo

4. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO: La cualificación de las personas, lo que habitualmente se denomina “talento”, es sin duda el principal factor de competitividad de las sociedades modernas. Disponemos en Euskadi de la población más formada de nuestra historia, con una muy reducida tasa de fracaso escolar y una formación profesional de calidad reconocida internacionalmente por su adecuación a las necesidades de nuestro tejido productivo.

Sin embargo, todavía tenemos importantes bolsas de población con cualificaciones insuficientes u obsoletas. Además, debemos avanzar en los niveles de formación continua, convirtiendo el aprendizaje permanente en una dinámica social reconocida y promovida que como parte de una sociedad activa, que entiende la capacitación como parte del desarrollo profesional y social y que es consciente que ésta es una clave fundamental para el avance de Euskadi.

Líneas de actuación:

4.1. Formación de personas desempleadas

4.2. Formación con compromiso de contratación

4.3. Formación para personas ocupadas

5. INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL: Necesitamos convertir las oportunidades de la

recuperación económica en empleos reales. Para ello, se apuesta por ofrecer incentivos que apoyen la generación de empleo y favorezcan específicamente la inserción laboral de los colectivos con mayores dificultades de inserción (personas jóvenes, personas desempleadas mayores de 55 años, personas paradas de larga duración, personas con discapacidad, mujeres víctimas de la violencia de género, personas en situación irregular, inmigrantes...). Además, se apuesta por desarrollar Planes Locales y Comarcales de Empleo adaptados a las necesidades y oportunidades específicas de municipios y comarcas, que refuercen la dimensión local de la política de empleo mediante y que permitan aprovechar plenamente el potencial de los yacimientos de empleo de carácter local.

Líneas de actuación:

5.1. Planes locales y comarcales de empleo

5.2. Incentivos a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos y/o de menor empleabilidad

5.3. Capacitación e inserción de personas en riesgo de exclusión

5.4. Ayudas a la conciliación familiar y laboral.

6. PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN: El sector de la construcción ha sido uno de los sectores más afectados por la reciente crisis y tiene margen para recuperar su dimensión lógica en nuestra realidad económica.

Perseguimos incentivar la creación de empleo en el sector de la rehabilitación, un ámbito especialmente intensivo en empleo y que además contribuye de forma decisiva al desarrollo sostenible, actuando sobre los ámbitos de la vivienda (en concreto, y de forma prioritaria, en la mejora de las condiciones de accesibilidad y eficiencia energética de las viviendas vascas), la renovación de los centros sanitarios públicos y la realización de obras de mantenimiento y rehabilitación en la red educativa pública.

Líneas de actuación:

6.1. RENOVE vivienda

6.2. RENOVE centros educativos

6.3. RENOVE centros de salud

7. EMPLEO PÚBLICO: Apostamos por la consolidación del empleo público sobre la base de una adecuada planificación del relevo generacional y una priorización del empleo público en los ámbitos relacionados con las políticas sociales (particularmente, con la sanidad y la educación) y con otros servicios esenciales como la seguridad (ampliación y renovación generacional en la Ertzaintza) y en otros ámbitos de servicios generales (servicios económicos, servicios de planificación...).

Todo ello garantizando la igualdad oportunidades en el acceso al empleo público y la máxima transparencia en los procesos de selección.

Línea de actuación:

7.1. Renovación de las administraciones públicas.

8. MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO: Buscamos favorecer un mercado de trabajo que ofrezca un empleo de mayor calidad.

Esta mayor calidad del empleo deberá traducirse en menor temporalidad y parcialidad no deseada, en una profundización en el avance en materia de seguridad y salud laboral, en empresas socialmente más responsables y con una gestión avanzada de sus recursos humanos, con diálogo social y más negociación colectiva, en un marco propio de relaciones laborales que se rija por el principio general de la concertación.

Líneas de actuación:

8.1. Fomento y participación en el diálogo social

8.2. Fomento de la responsabilidad social y empresarial y de la participación de las y los

trabajadores en la empresa

8.3. Apuesta por la Economía Social

8.4. Empleo de calidad, empleo seguro

9. MEJORA DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO: La creación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo ha sido un paso fundamental para la gestión propia de las políticas activas de empleo. Tras sus primeros años de andadura, es necesario darle un nuevo impulso, de forma que integre todas las políticas que inciden en el empleo y ofrezca servicios más orientados a las necesidades de personas y empresas, de manera eficaz y eficiente, con control y rigor, y ofreciendo servicios de valor.

Líneas de actuación:

9.1. Reforma y modernización de Lanbide

9.2. Mejora de la labor de observación y prospectiva en materia de empleo

9.3. Profundización en la evaluación de los servicios y programas vinculados al empleo

ÁMBITO TRANSVERSAL: MEJORA DEL EMPLEO FEMENINO

A pesar de los indudables avances que se han producido en los últimos años en materia de igualdad de género en nuestro ámbito laboral, todavía persisten importantes desigualdades, especialmente en lo que hace referencia a la tasa de actividad, la temporalidad, la contratación a tiempo parcial, la retribución y el acceso a puestos de carácter directivo, así como a una desigual participación en los sectores económicos de nuestra economía, en concreto en el acceso al sector industrial. Teniendo en cuenta esta realidad, el Plan incorpora una línea específica de actuación vinculada a la igualdad de género, que se traducirá en la puesta en práctica de medidas para la incorporación de la perspectiva de género en todas las iniciativas que integran este Plan y de criterios de discriminación positiva cuando se considere conveniente, así como la generación de medidas específicas vinculadas al empleo femenino.

Recursos económicos

La estimación de la dotación presupuestaria del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 asciende a **1.180 millones de euros** para el periodo 2017-2020, con la siguiente distribución por ámbitos operativos*:

ÁMBITO OPERATIVO 1	PYMES, ECONOMIA SOCIAL Y DESARROLLO SOCIAL	63M€
ÁMBITO OPERATIVO 2	FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO	86M€
ÁMBITO OPERATIVO 3	FOMENTOS DEL EMPLEO JUVENIL	101M€
ÁMBITO OPERATIVO 4	FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	282M€
ÁMBITO OPERATIVO 5	INCENTIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL	301M€
ÁMBITO OPERATIVO 6	PROGRAMAS RENOVE REHABILITACIÓN	347M€

() Los ámbitos operativos 7 (Empleo público), 8 (Mejora de la calidad del empleo) y 9 (Mejora del Sistema Vasco de Empleo) no se considerarán a efectos presupuestarios, ya que se corresponden en gran medida con presupuesto de capítulo 1, capítulo que no está contemplado en el resto de los ámbitos operativos.*

La estimación de la dotación presupuestaria para 2017 es de 290 millones de euros, de acuerdo a las partidas presupuestarias efectivamente recogidas en el Programa 210 (Plan de Empleo)

en los Presupuestos Generales de la CAE 2017. En cuanto a las previsiones presupuestarias para los ejercicios 2018, 2019 y 2020, se estima un crecimiento medio anual del 1,2%, siempre sujeto a la aprobación presupuestaria de cada ejercicio.

Impacto esperado

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 prevé los siguientes impactos en el mercado de trabajo vasco:

- Generación de empleo
- Mantenimiento del empleo existente, especialmente en el caso de sectores y empresas en dificultades
- Aumento de la empleabilidad
- Mejora de la calidad en el empleo
- Mejora del Sistema Vasco de Empleo y, en concreto, de los servicios ofrecidos por Lanbide.

A continuación, se detallan los principales impactos cuantitativos previstos:

1. 45.000 empleos incentivados:

- 12.000 empleos generados por creación de nuevas empresas
- 15.000 empleos vinculados al apoyo público a la rehabilitación de viviendas y equipamientos públicos
- 18.000 personas contratadas a través de incentivos a la contratación

2. 6.000 nuevas empresas apoyadas:

- 5.000 nuevas empresas y autónomos
- 1.000 nuevas empresas innovadoras

3. 20.000 jóvenes con una oportunidad laboral:

- 3.000 personas jóvenes contratadas por empresas en empleos relacionados con su titulación, para una primera oportunidad laboral (Lehen Aukera)
- 5.000 jóvenes con una experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral
- 3.500 nuevas y nuevos emprendedores jóvenes
- 2.500 personas jóvenes contratadas a través de los Planes Locales y Comarcales de Empleo
- 3.200 jóvenes sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas de la Administración Pública Vasca
- 400 personas jóvenes beneficiarias de los contratos de relevo en el sector privado
- Apoyo al retorno juvenil de 200 jóvenes con experiencia y formación en el exterior
- 1.800 personas jóvenes beneficiarias de becas para la adquisición de experiencia práctica empresarial
- 400 personas jóvenes beneficiarias de programas de apoyo a la incorporación y desarrollo profesional en ámbitos específicos de oportunidad

Indicadores de seguimiento y evaluación

El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 incorpora una sistemática de monitorización y seguimiento continuado de su aplicación, con el fin de obtener un conocimiento de la evolución de los objetivos y resultados previstos, así como de los principales logros alcanzados a lo largo del periodo. Esta sistemática se articula a través de la definición de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que permiten monitorizar y analizar el cumplimiento del Plan. El sistema de indicadores de seguimiento y evaluación incluye 3 tipos de indicadores:

- Indicadores de CONTEXTO. Indicadores generales de contexto que permiten monitorizar

la evolución de las variables más significativas en relación al empleo en Euskadi. Estos indicadores serán cuantificados a partir de datos procedentes de fuentes oficiales de información.

- Indicadores de ACTUACIÓN. Indicadores que permitan monitorizar la ejecución de las iniciativas vinculadas al Plan.
- Indicadores de IMPACTO. Indicadores que permitan medir el impacto de dichas iniciativas.
- Este sistema de indicadores se plantea considerando criterios de relevancia, factibilidad en la obtención de la información necesaria para realizar la medición y aportación de valor o interés para el seguimiento periódico del Plan y para su balance global final.

III.- CONSIDERACIONES GENERALES

I. Valoración general

El empleo está directamente relacionado con la actividad económica: a mayor dinamismo económico, más empleo. De ahí que la efectividad de las políticas activas de empleo dependa en buena medida de su ligazón con las políticas económicas para que, de este modo, las empresas se doten ágilmente de los profesionales que necesitan y el conjunto del empleo que se cree llegue a todos los colectivos, y especialmente a aquellos con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Se presenta a nuestra consideración el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020, que concreta en un plano operativo las directrices definidas en la Estrategia Vasca de Empleo 2020, al objeto de que sirvan como instrumento de trabajo de los diferentes departamentos que dentro del Gobierno Vasco ejecutan servicios y programas vinculados a la promoción del empleo, con dos objetivos fundamentales: reducir el desempleo en Euskadi por debajo del 10% en 2020 y ofrecer una oportunidad de empleo a 20.000 jóvenes en el período 2017-2020.

Previsiblemente los próximos años serán de reactivación económica; muy distintos a los que nos han precedido. De ahí que el Plan Estratégico que se nos presenta necesariamente debiera ser diferente al que sustituye, desarrollado durante el período 2014-2016.

Pues bien, en ese sentido observamos que, dentro de una línea continuista en lo que se refiere a la identificación de las áreas de actuación, se han incorporado novedades importantes que tratan de dar respuesta a la nueva coyuntura y que merecen una valoración positiva.

Destacamos en ese sentido:

1. La incorporación de tres nuevos ámbitos operativos: empleo público, mejora de la calidad del empleo y mejora de la calidad del Sistema Vasco de Empleo; así como la incorporación transversal de la mejora del empleo femenino, para reforzar la plena incorporación de la mujer a la actividad económica y laboral en condiciones de igualdad.
2. La distribución presupuestaria por ámbitos operativos, significativamente distinta a la del Plan anterior, si bien se echa en falta un mayor desglose del presupuesto por líneas de actuación, que permitiría una valoración más cabal.

Aunque, como expondremos más adelante, consideramos que la dotación económica total del Plan es insuficiente, observamos un incremento presupuestario en tres ámbitos operativos concretos que consideramos muy oportuno, por distintas razones:

- **Ámbito 6, Programas Renove Rehabilitación:** La experiencia ha mostrado que son una herramienta eficaz para apuntalar la actividad en un sector tan castigado como el de la construcción que, por otro lado, es tan intensivo en mano de obra y puede contribuir significativamente a paliar el desempleo.
- **Ámbito 2, Fomento del emprendimiento:** La natalidad empresarial constituye la base del dinamismo económico y de futuros empleos; es, pues, necesario y urgente reforzar un ecosistema que favorezca dicho emprendimiento.
- **Ámbito 4, Formación para el empleo:** La reactivación económica que se apunta está presidida por la influencia de las nuevas tecnologías y fenómenos como el big data, el internet de las cosas o la inteligencia artificial. Previsiblemente en los próximos años se generarán nuevos empleos, pero de perfiles desconocidos hasta ahora y extraordinariamente cambiantes; de ahí la importancia de mantener un sistema de cualificación y recualificación de las personas que las permita acceder y mantenerse en el mercado laboral y que posibilite que las empresas puedan seguir el pulso de la competencia global.

3. La incorporación (o reconfiguración) de nuevas líneas de actuación, como el apoyo al intraemprendimiento, el apoyo al retorno juvenil o el programa sobre transición educativo-laboral.

No obstante, apreciamos también en el Plan deficiencias y ámbitos de mejora, que queremos señalar:

- Echamos en falta que el Plan que se presenta se inicie con una evaluación completa del Plan de Empleo anterior y sus programas de desarrollo (más allá de los insuficientes datos que se reflejan en el apartado de Antecedentes), pues parece imprescindible para acometer con el rigor necesario el diseño del nuevo Plan.

Esta ausencia de una evaluación nos impide valorar, además, los objetivos cuantitativos establecidos en el nuevo Plan, tales como la cifra de 3.200 jóvenes, el 15% de los empleos previstos, “sustituyendo los puestos de trabajo de las personas jubiladas de la administración pública vasca” o de otros 2.500, el 12,5%, previstos para ser contratados en los Planes Locales y Comarcales de Empleo.

Y, en relación al Plan 2014-2016, queremos recordar que la respuesta del Gobierno a las consideraciones que este Consejo emitió en su Dictamen correspondiente (Dictamen 7/2013, de 23 de diciembre), incorporada como anexo al propio documento del Plan, el Ejecutivo asumió como compromiso mantener una interlocución permanente con el CES, con la máxima transparencia durante las fases de implementación, seguimiento y evaluación del Plan, compromiso que no se ha cumplido.

- Entre los objetivos de País, Euskadi 2020, que se plasman en el Programa de Gobierno de la XI legislatura, se hace referencia a la reducción de las desigualdades y de las tasas de pobreza.

Es indudable que la protección al desempleo y la exclusión social forma parte de ese objetivo amplio, y que la lucha contra la desprotección y la pobreza de las personas desempleadas son problemas que también se deberían abordar en la Estrategia Vasca de Empleo, desde la perspectiva de su necesaria conexión con las Políticas Activas de Empleo.

- Se comparte la apuesta largamente demandada de que el Plan contemple la actuación de varios departamentos que tienen alta influencia en el empleo, pero no se refleja la responsabilidad de los mismos en las actuaciones que se plantean. Se pide un esfuerzo para

poner un sujeto a cada una de las acciones a desarrollar.

- Consideramos que el Plan no debería obviar una normativa laboral de ámbito estatal, de obligado cumplimiento, y que afecta al diseño y desarrollo de las medidas que comprende este documento. No aparece, sin embargo, mención alguna al respecto.
- La incorporación de la perspectiva de género no es una mejora, sino una necesidad ineludible. Su desarrollo en el Plan parece pecar, no obstante, de formalismo, ya que ni los objetivos ni los indicadores recogen esta perspectiva de género en su presentación.
- Se valoran positivamente los programas de renovación de plantillas y de apoyo al retorno juvenil. Asimismo, se entiende que sería positivo analizar y reflexionar sobre el funcionamiento de los programas de sustitución de personas trabajadoras que reducen su jornada con motivo de la conciliación familiar, personal y laboral, tanto en el ámbito privado como en el público.
- Las reservas ya manifestadas sobre la insuficiente información y explicación sobre los resultados del Plan anterior, se acentúan cuando se observan los cambios en la cuantificación de los grandes objetivos. Así, por ejemplo, nos preguntamos por qué en el nuevo Plan desaparece la cuantificación del objetivo de “mantenimiento”, que fue muy ambicioso y tuvo, en apariencia, tan buenos resultados, o por qué se reduce la cifra del objetivo de proporcionar una primera experiencia laboral a los jóvenes, cuando se presenta como ámbito prioritario de atención.
- En relación a los indicadores de seguimiento y evaluación, debería considerarse un mayor número de indicadores, sobre todo de impacto, en todos los ámbitos operativos y especialmente en los de inserción laboral, empleo público y calidad de empleo, en conexión entre las políticas de empleo activas y las pasivas y la protección social frente a las situaciones de desempleo.
- Cuestionamos el modelo de gobernanza. Las políticas de empleo tienen sus instituciones de participación específicas (diseñadas y preservadas legalmente), que no pueden ni deben desvirtuarse creando nuevas instancias de composición diversa y funciones indeterminadas (como lo son la Comisión Interdepartamental y especialmente el Foro de Empleo establecidos en el Plan.

En ese sentido, estimamos necesario que se reconsidere la Gobernanza propuesta, atribuyendo las funciones de diseño más general de las políticas de empleo y el seguimiento de dicho diseño al Foro permanente de Diálogo Social (tripartito y paritario), ello sin perjuicio de que los poderes públicos puedan además contrastar sus propuestas con otros agentes implicados en los foros que les son propios.

II. La dotación económica

Considerada una fortaleza de la CAPV el hecho de disponer de unas finanzas públicas saneadas y la autonomía de mejorar el sistema de ingresos públicos, debemos demandar que el empleo sea la máxima prioridad del Gobierno, y que para ello se desarrolle una política presupuestaria suficiente y adecuada, al tiempo que se mejoran las políticas activas de empleo y se avanza en la gestión de las políticas pasivas.

Señalamos, en este sentido, que la falta de una evaluación detallada del Plan de Empleo anterior y de las cifras de ejecución presupuestaria, impide una valoración cabal de la suficiencia o no de la dotación económica del nuevo Plan, del que tampoco tenemos información en detalle, más allá de los importes asignados por ámbito operativo.

Por otra parte, llama la atención que, sin explicación alguna, haya desaparecido en el nuevo Plan cualquier mención a la *“movilización de recursos privados que se espera asociada al*

esfuerzo de los recursos públicos” a la que el Plan 2014-2016 atribuía una gran relevancia y que suponía un notable incremento sobre los presupuestos públicos.

III. La conexión con el mundo educativo

Uno de los males endémicos de nuestro mercado laboral es el desajuste entre la oferta y la demanda, que ha propiciado la convivencia de altas tasas de desempleo con serias dificultades en las empresas para encontrar el perfil adecuado de trabajador/a. Esa brecha podría verse incrementada por la velocidad a la que se transforman los requerimientos en los puestos de trabajo, unido a un desalentador escenario demográfico de retroceso poblacional.

El Plan prevé acciones de orientación precisamente para paliar ese problema, pero lo hace en etapas ya tardías. Sería muy oportuno que, aprovechando los observatorios y los mecanismos de coordinación que se establecen en la gobernanza del Plan, se diseñen también acciones de orientación en fases más tempranas, en las etapas educativas. Y es que, avanzamos hacia un estado estructural de cambio permanente en el que la orientación laboral a lo largo de la vida es una herramienta imprescindible para prevenir y paliar el desempleo; y cuanto antes se active, más eficaz será.

Y, en relación al binomio universidad-empresa, ambas vertientes (la formativo-universitaria y la empresarial) se abordan muy correctamente en el Plan (y se alude, p.22., al Plan Universitario 2015/2018), pero se abordan de forma separada, y tal vez la sólida dimensión argumental de este Plan debiera completarse con la previsión de una potenciación de la interacción entre ambas realidades, la universitaria y la empresarial.

El tejido empresarial vasco necesita, más que nunca, una verdadera y mayor interacción entre empresa, sociedad y universidad. Empresa y Universidad responden a culturas, valores y misiones diferentes, pero deben coordinarse más y mejor, deben ir de la mano, deben apostar por la superación de modelos de gestión que les convierten demasiadas veces en compartimentos casi estancos dentro de la sociedad.

Hay que poner en marcha estrategias globales y coherentes de formación y de desarrollo de la inversión en capital humano, hay que adaptar los sistemas de educación y la formación en respuesta a nuevos requisitos de competencia. Es un propósito, un reto fácil de expresar, pero complejo de lograr: alcanzar la eficiencia y la equidad en los procesos de educación y formación.

Es preciso un acercamiento a los ámbitos educativos superiores universitarios fomentando la presencia de empresarios y trabajadores que cuenten y expongan sus experiencias personales y las lecciones que cabe extraer de esta forma de concebir la empresa como punto de encuentro y no de confrontación.

Debe plantearse como actuaciones posibles la exposición en ámbitos universitarios de la importancia de nuestro tejido social, mostrar y dar a conocer el ámbito relacional personal dentro de una empresa, preparar a los estudiantes para el momento en que se incorporen al mercado laboral, vincular a la juventud con las realidades de la empresa, con la dimensión profesional y personal que representa asumir responsabilidades profesionales y personales.

IV. Los colectivos más desfavorecidos

En su conjunto, el Plan recoge un elevado número de actuaciones hacia colectivos como universitarios/as, emprendedores/as, empresas... Se echa en falta, sin embargo, una atención hacia nuevas realidades que provocan la aparición de otros grupos desfavorecidos, cuyas necesidades deberían tomarse en consideración.

El CES quiere mostrar, en primer lugar, su preocupación por el empleo del colectivo menos cualificado y especialmente el proveniente del fracaso escolar, así como por la polarización por razón de la cualificación. El colectivo de jóvenes no es uniforme, entre ellos hay grupos más desfavorecidos que otros, y este Plan no tiene en cuenta esta realidad.

Asimismo, las profundas y rapidísimas transformaciones en el mundo laboral a las que nos venimos refiriendo están afectando particularmente a las personas de mayor edad, que corren un altísimo riesgo de quedar definitivamente excluidas del mercado laboral. Esa exclusión social y pérdida de talento es algo que no debemos ni podemos permitirnos. De ahí nuestra llamada de atención sobre la necesidad de redoblar los esfuerzos en esa línea de actuación, que requiere de una especial audacia, más allá de la consabida bonificación de cotizaciones, ayudas a la contratación y cursos de formación.

Establece el Plan *“acciones combinadas de cualificación e inserción laboral... dirigidas a mejorar la empleabilidad del colectivo de personas desempleadas mayores de 45 años...”* Así descrito, parece la clásica política activa sobre un colectivo que tradicionalmente ha requerido la atención de los servicios de empleo. No se especifican sus contenidos y, por tanto, no podemos valorarlos. Pero, en todo caso, queremos llamar la atención muy especialmente sobre dicho colectivo de mayor edad.

Finalmente, se detecta en este Plan un escaso tratamiento a la integración de la población inmigrante.

IV. La dimensión europea e internacional del Plan

El Plan contiene de forma muy correcta la dimensión internacional: por un lado, y en su dimensión extraeuropea, de la mano de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), que son a su vez fruto del acuerdo alcanzado por los Estados Miembros de las Naciones Unidas y se componen de una Declaración, 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas a alcanzar en el escenario 2030. El Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 tiene relación directa con varios de los Objetivos y Metas de Desarrollo Sostenible, y propone de forma adecuada coordinar las actuaciones que desarrollen en el marco del mismo con los previstos en el marco de Naciones Unidas.

También (p.87) se recoge, ya en la dimensión europea, una específica alusión a la dimensión de la Estrategia Europa 2020 y a la Estrategia Europea de Empleo. Siendo de nuevo muy acertada la búsqueda de coordinación con los planes previstos en la dimensión europea, cabría proponer como aportación adicional dos iniciativas:

1. En relación al punto 8 del plan (“Recursos Económicos”), cabría proponer explorar la vía de financiación ad hoc europea para actuaciones previstas en este plan; el “Plan Juncker” y los desarrollos que ahora están realizándose en torno a sus principios básicos contempla que en las previsiones presupuestarias quinquenales puedan contemplarse actuaciones específicas dirigidas a potenciar la dimensión social europea y, sin duda, buena parte de las actuaciones previstas en el presente Plan Estratégico de Empleo pudieran tener cabida en esas previsiones presupuestarias europeas. Tal vez merezca la pena explorar esta vía.
2. De forma complementaria, y también en la dimensión de logro de recursos económicos para la ejecución del plan y también para la potenciación de sus objetivos cabría prever una dimensión transfronteriza del mismo; por un lado es ya una realidad la progresiva implantación de una

“regionalización” de las ayudas europeas, es decir, ciertas partidas, en sectores como el previsto en este Plan Estratégico de Empleo van desplegando su actuación presupuestaria no solo en la dimensión de reparto Estado por Estado para pasar a primar y priorizar actuaciones en el marco de Eurorregiones, y en el marco de la que integran Aquitania, Euskadi y Navarra, cabría explorar todas las potencialidades existentes.

Por último, y en una dimensión “ad intra” del Plan ahora presentado, tal vez cabría explorar, con respeto a las previsiones europeas en materia de Derecho de la Competencia, todas las posibilidades (ya desarrolladas en estados como Francia o Alemania) de potenciar la alianza público-privada al servicio del interés superior social (creación y consolidación de empleo estable), previendo ámbitos concertados de actuación, en la dimensión proveedora o de modalidades de gestión, entre otras.

V. Ámbito operativo 1: PYMES, economía social y desarrollo social

Este primer eje comprende iniciativas para el apoyo del empleo (comercio, sector primario, sector turístico...), pero que no se vinculan de forma clara u obligada a la cuantificación del mantenimiento, la ampliación o la mejora del empleo en esas empresas.

Además, el diseño de las medidas y el control y seguimiento de estos programas, que en su mayoría provienen de los departamentos de Desarrollo Económico e Infraestructuras, y de Turismo, Comercio y Consumo, deberían incorporarse al diálogo social, en el foro que le sea propio.

Por otra parte, consideramos que el apoyo al empleo local debería ir ligado también al empleo público local y a las actividades ligadas al desarrollo de la Ley de Dependencia.

VI. Ámbito operativo 3: Fomento del empleo juvenil

La primera oportunidad de empleo es trascendente y constituye la mejor política activa de empleo. Se vehiculiza, principalmente, a través de prácticas y becas. De hecho, 6.800, o sea, el 34% de las 20.000 oportunidades previstas para el cuatrienio del Plan son, por un lado, “*experiencia práctica de transición del mundo educativo al laboral*” (5.000 jóvenes) y, por otro, “*becas para la adquisición de experiencia práctica empresarial*”. Opinamos que se deben priorizar los contratos laborales frente a las becas, de manera que estas únicamente se utilicen cuando los contratos no sean viables, y siempre en condiciones de calidad.

Además, consideramos que debe priorizarse la continuidad en el empleo de los jóvenes.

VII. Ámbito operativo 4: Formación para el empleo

Consideramos que un correcto desarrollo de este ámbito operativo requiere de las siguientes acciones:

- Desarrollo de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, en todo lo relacionado con la participación de los agentes sociales en el marco de la Formación Profesional.
- Elaboración de un procedimiento para la detección de necesidades formativas en el ámbito de la Formación para el empleo con el acuerdo de los agentes sociales.
- Reglamentación y puesta en marcha de la Comisión creada al amparo del Decreto de Formación para el Empleo (art.10) y de la propia Comisión de Formación de Lanbide.

- Revisión de la convocatoria de Hobetuz para acciones estratégicas de formación dándole una mayor orientación hacia la cobertura de necesidades formativas de Pymes y Micro pymes.
- Adaptar la convocatoria de formación para trabajadores y trabajadoras ocupadas a las necesidades reales de estos colectivos e incrementar el presupuesto destinado a estas iniciativas.
- Desarrollo real y efectivo del sistema de reconocimiento de competencias profesionales posibilitando la participación directa de los agentes sociales en todo el proceso.
- Puesta en marcha de un procedimiento de control e inspección de la formación desarrollada por las empresas a través del sistema de bonificaciones.

VIII. Ámbito operativo 5: Incentivos a la inserción laboral

En primer lugar, sorprende que no se haya incorporado un apartado de incentivos a la contratación donde se recojan las ayudas, subvenciones, bonificaciones y reducciones a la contratación que se están aplicando, y sería necesaria una visión más global de todo este sistema de incentivos, con un mapa que los ordene y categorice.

Por otra parte, no se conoce la eficacia de las bonificaciones a la contratación. Es necesaria, por tanto, una evaluación de las mismas y hacerlas cada vez más específicas para determinados sectores y colectivos, y siempre ligadas a una contratación estable y de calidad.

En el apartado de incentivos para la inserción de colectivos desfavorecidos el Plan sólo contempla actuaciones que se articularán a través de acuerdos de colaboración con las agencias de colocación, o en colaboración con otros agentes. No prevé actuaciones desde los recursos de Lanbide, ni aborda la necesidad de aumentar los niveles de intermediación laboral con recursos propios del Servicio Vasco de Empleo.

IX. Ámbito operativo 7: Empleo público

Si bien se celebra la incorporación de este eje, su desarrollo resulta muy reduccionista, dado que únicamente hace referencia a la sustitución de personal por relevo generacional y vacantes, perdiendo la oportunidad de desarrollar otras importantes actuaciones.

Cabría considerar que el Plan aborde nuevas vías de actuación derivadas de campos como el pleno desarrollo de la Ley de Dependencia, incorporando más recursos humanos para la valoración y más recursos públicos para la atención posterior, o las cláusulas sociales en la contratación de servicios para las administraciones, en los términos legalmente previstos.

X. Ámbito operativo 8: Calidad del empleo

En primer lugar, nos merece un especial reconocimiento el impulso que desde el Plan se hace al diálogo social, planteando distintas medidas a tal efecto. Como el propio Plan señala, la concertación y el acuerdo en el ámbito de las relaciones laborales contribuyen de manera significativa a facilitar la creación y mejora de la calidad del empleo.

En consecuencia, valoramos muy positivamente que desde el Plan se fomente y promueva el ecosistema propicio para el encuentro y diálogo entre los agentes sociales (Línea 8-1).

Por otra parte, y más allá de la labor de la inspección laboral, estimamos necesario que se desarrolle un Programa de seguimiento y vigilancia del fraude en la contratación por parte del Gobierno y los agentes sociales. Para ello, se recomienda la creación y puesta en marcha de una Comisión para el seguimiento de la contratación.

Hacemos notar, por último, que este apartado carece de indicadores de impacto que permitan hacer una evaluación de sus resultados.

XI. Ámbito operativo 9: Mejora del Sistema Vasco de Empleo

Han pasado seis años desde que se asumieron las competencias en políticas activas y de que para gestionarlas adecuadamente se configuró un nuevo Lanbide. La experiencia ha revelado la necesidad de mejorar el Sistema, como adecuadamente propone el Plan en el ámbito operativo 9.

Sin embargo, tratándose de una de las dos novedades principales que incorpora el Plan, según se expresa al detallar los objetivos estratégicos, cabría esperar un mayor detalle en la descripción y explicación, que resulta ciertamente escueta.

Compartiendo, en todo caso, la prioridad de abordar esa labor, consideramos que hay algunas líneas de actuación al respecto que, o no se han considerado, o requieren un mayor impulso. Concretamente:

- La gestión de los programas es muy dificultosa por los excesivos requerimientos que contemplan, por lo que sería necesario revisar y eliminar, en su caso, los trámites administrativos superfluos, en especial los relativos a documentación, de manera que se agilicen los plazos.
- La gestión de la RGI satura una parte del servicio de Lanbide. Parece necesario racionalizar la ordenación interna de medios, de modo que pueda preservarse el buen servicio en las áreas de empleo.
- Consideramos que los programas para el desarrollo de las líneas de actuación deberían concentrarse siempre que fuera posible y oportuno, y esforzarse en innovar en el diseño de sus contenidos (año tras año se presentan programas similares, que supuestamente responden a sucesivos Planes estratégicos distintos).
- Especialmente adecuada parece la línea de actuación prevista sobre *“Profundización en la evaluación de los servicios y programas vinculados al empleo”* (Línea 9-3). Recordamos, en este punto, nuestra consideración relativa a la ausencia de una evaluación suficiente del Plan de Empleo 2014-2016.- Finalmente, es necesario insistir en la necesidad de que se ejecute la previsión del Plan sobre *“Servicios dirigidos a las empresas”* (Línea 9-1). Y es que, precisamente en línea con lo señalado sobre el déficit de evaluación, dichos servicios a empresas (que como el propio Plan reconoce son un elemento fundamental para facilitar el acercamiento y el contacto continuado con ellas y conocer mejor sus dinámicas, posibilitándose así mejorar así los servicios de empleo), se han previsto reiteradamente a lo largo de distintos planes, pero no se han llegado a materializar.

IV.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

Objetivos estratégicos (páginas 28 y 29):

El **primer objetivo** estratégico del Plan es *“impulsar el empleo, con un foco específico en las personas más desfavorecidas y en las y los jóvenes vascos”*.

Se estima que el impulso al empleo debería ir acompañado del adjetivo *“decente”*. De hecho, en el apartado 3) del Plan *“Coherencia con otras estrategias, planes y normativa”*, se asegura que este Plan se corresponde con el Programa ODS (p. 17) -Objetivo de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas-, donde se constata como objetivo primero (8 del PROGRAMA ODS) *“promover*

el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas”.

En consecuencia, y teniendo en cuenta que un empleo decente es un empleo de calidad, planteamos la siguiente **propuesta de adición**:

*“Impulsar el empleo **de calidad** para todas las personas, con un foco específico en las personas más desfavorecidas y en las y los jóvenes vascos.”*

Más adelante, se sugiere **completar el objetivo estratégico quinto** como se indica:

*“- Aprovechar la capacidad de generación de empleo derivada del desarrollo turístico sostenible, la consolidación del comercio local y la modernización del sector primario, así como del desarrollo de la economía social **y del sector público.**”*

Después (página 29), al hacerse referencia al nuevo contexto en el que se encuentra en mercado de trabajo vasco, se alude a un riesgo de que esta creación de empleo no suponga oportunidades reales para aquellas personas que actualmente presentan una menor empleabilidad, fundamentalmente derivada de una insuficiencia u obsolescencia de sus cualificaciones.

Está comprobado que hay jóvenes que, a pesar de cursar estudios universitarios de grado, incluso de postgrado, tales como máster o doctorado, su formación no se adecúa a la oferta de empleo del territorio³. Y para reforzar lo anterior, el propio Plan cita la Estrategia Europea de Empleo, que insiste en esa relación entre cualificación y necesidades del mercado (ver página 19).

Consideramos, por tanto, que debería abordarse en este apartado el problema de la oferta y demanda de empleo en supuestos de “sobrecualificación”, para lo que se propone **añadir**, en el **último párrafo de la página 29**, el texto destacado en negrita:

*“Que esta creación de empleo no suponga oportunidades reales para aquellas personas que actualmente presentan una menor empleabilidad, fundamentalmente derivada de una insuficiencia u obsolescencia de sus cualificaciones, **sin desdeñar la problemática de la sobrecualificación en su formación.** Para conseguir que estas oportunidades lleguen efectivamente a estos colectivos es necesario, por una parte, incidir en una oferta de incentivos que les sitúen en condiciones más favorables respecto al conjunto de la población desempleada y, por otra, que el Sistema Vasco de Empleo sea capaz de ofrecerles servicios de valor, que respondan a las necesidades reales de nuestro tejido productivo, y que se ofrezcan desde una lógica de intervención personalizada y de concepto de*

3. El debate en torno a la sobrecualificación surge en la década de 1970 en EE.UU., tras la expansión de la educación superior en la segunda mitad del siglo XX, seguida de las dificultades de los jóvenes universitarios para insertarse en el mercado de trabajo (Freeman, R.B. (1976). The overeducated american. Nueva York: Academic Press.), problema que en España llegó a atribuirse a un déficit propio de formación de la universidad (Martín Moreno, J. y Miguel, A. de (1979). Universidad, fábrica de parados. Barcelona: Vicens Vives). Este problema es mayor en España que en la mayoría de los países de la OCDE, según las estimaciones realizadas en diversos estudios (OCDE (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).

itinerario de inserción laboral”.

Cuantificación de los objetivos estratégicos (página 30)

En primer lugar, se recomienda **completar la redacción del segundo objetivo** estratégico como se indica:

*“2. Incentivar 45.000 empleos a lo largo del periodo 2017-2020 a través de la creación de nuevas empresas, la puesta en marcha de incentivos a la contratación dirigidos a las personas con menores oportunidades de empleo, y el fomento público de la rehabilitación como sector intensivo en generación de empleo y **la gestión del relevo generacional en las Administraciones Públicas.**”*

Asimismo, en coherencia con el resto del Plan, consideramos que se deberían **añadir dos objetivos** estratégicos más, en relación a la calidad de empleo. En concreto, de reducción de las tasas de temporalidad y de jornada a tiempo parcial no deseada.

Ámbitos operativos (página 33)

En la definición del ámbito operativo 4 *“Formación para el empleo”*, se recomiendan las siguientes **adiciones**:

*“La cualificación de las personas **en competencias clave**, lo que habitualmente se denomina “talento”, es sin duda el principal factor de competitividad de las sociedades modernas. Disponemos en Euskadi de la población más formada de nuestra historia, con una muy reducida tasa de fracaso escolar y una formación profesional de calidad reconocida internacionalmente por su adecuación a las necesidades de nuestro tejido productivo.*

*Sin embargo, todavía tenemos importantes bolsas de población con cualificaciones insuficientes u obsoletas. Además, debemos avanzar en los niveles de formación continua, convirtiendo el aprendizaje permanente en una dinámica social reconocida y promovida que como parte de una sociedad activa, que entiende la capacitación como parte del desarrollo **personal**, profesional y social y que es consciente que ésta es una clave fundamental para el avance de Euskadi.”*

En relación a la primera adición, se considera que la cualificación debe producirse en competencias clave, y que la formación que se imparta debe ser útil. Acerca de la segunda, las competencias son de tres tipos, personales, sociales y profesionales, y así debe reflejarse en este ámbito operativo.

Ámbito operativo 1: PYMES, economía social y desarrollo local.

1.3. Apoyo al empleo en el medio rural y litoral (página 45)

Consideramos que esta línea de actuación debe recoger específicamente dos aspectos: la necesidad de rejuvenecer la población activa en el sector primario y de fomentar el relevo generacional, ya que se da un elevado envejecimiento de la población activa, especialmente en las personas titulares de explotaciones agrarias, y no existe un relevo generacional claro.

Por ello, se recomienda la siguiente **adición** en el párrafo primero:

*“El fomento del empleo en el medio rural y litoral constituye otro de los ámbitos de desarrollo de la economía local. Se trata de un ámbito que presenta especiales necesidades de apoyo, ya que es un medio que ha acusado especialmente las consecuencias de la reciente crisis económica. Por este motivo, el fomento y el apoyo de las actividades primarias y transformadoras resulta clave para facilitar el mantenimiento y la generación de nuevas oportunidades de empleo en el medio rural y litoral, **rejuvenecer la población activa rural y litoral y fomentar el relevo generacional**”.*

Ámbito operativo 3: Fomento del empleo juvenil.

3.1. Transición educativo-laboral (página 58)

Entre las líneas de trabajo para facilitar la transición de las personas jóvenes del mundo educativo al ámbito laboral, se prevé, en primer lugar, el *“diseño y puesta en marcha de un programa específico de transición educativo-laboral, en colaboración con las universidades y los centros de formación profesional, que facilite una primera experiencia práctica a los alumnos y alumnas de último curso de educación universitaria y formación profesional en un escenario temporal lo más cercano posible a la finalización de su formación reglada”*.

En muchas carreras universitarias ya existe una asignatura de Prácticas Externas Obligatorias en el último año de grado o en la segunda mitad del Plan de Estudios. De hecho, esa asignatura (dotada de más o menos créditos) fue una de las pocas disposiciones normativas, aunque de derecho dispositivo, que se estableció como propuesta de mínimo común denominador en el ámbito del Estado, en la reforma universitaria que culminó –al menos formalmente– en el año 2010, reforma acometida en el marco de Bolonia⁴.

Se propone extender a los dos últimos cursos esa formación de transición al mercado laboral. Si acaso, animar a las Universidades a que modifiquen sus Planes de estudios para que las prácticas se comiencen antes del último curso del Plan de Estudios. En consecuencia, se sugiere, **en la primera línea de trabajo**, la siguiente **adición**:

*“- Diseño y puesta en marcha de un programa específico de transición educativo-laboral, en colaboración con las universidades y los centros de formación profesional, que facilite una primera experiencia práctica a los alumnos y alumnas **de la segunda mitad del plan de estudios** de educación universitaria y formación profesional en un escenario temporal lo más cercano posible a la finalización de su formación reglada”.*

Asimismo, se plantea una **segunda línea de trabajo** referida al *“análisis y seguimiento específico de la inserción laboral de las y los jóvenes una vez que finalizan la fase educativa, con el fin de disponer de información actualizada sobre las carencias y problemáticas reales a las que se enfrentan, que sirvan para adaptar, adecuar o desarrollar nuevas fórmulas de primeras experiencias laborales orientadas a facilitar la transición educativa-laboral”*.

Lanbide viene realizando ese análisis y seguimiento de cada grado desde hace años, si bien es cierto que los resultados salen a la luz a los 3 o 4 años de la finalización de los grados.

4. Art. 12.6 (Directrices para el diseño de títulos de Graduado.) del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales: “Si se programan prácticas externas, éstas tendrán una extensión máxima del 25 por ciento del total de los créditos del título, y deberán ofrecerse preferentemente en la segunda mitad del plan de estudios”.

Consideramos que debería ponerse el acento en que esos análisis y seguimiento se culminen lo antes posible, sin perjuicio de que puedan completarse a los 4 años, y especialmente en el caso de grados en los que el acceso a cuerpos de la Administración mediante oposición sea habitual (Derecho...). Por tanto, se sugiere completar el texto de esta línea de trabajo como se indica:

*“- Análisis y seguimiento específico de la inserción laboral de las y los jóvenes una vez que finalizan la fase educativa, con el fin de disponer de información actualizada y **anual** sobre las carencias y problemáticas reales...”*

Por último, se plantea una **cuarta línea de actuación** relativa al *“fomento del acompañamiento a la inserción y de la orientación personalizada dirigida a las y los jóvenes que estén cursando estudios en último curso o con estudios recientes...”*

Reiterando los argumentos expuestos en relación a la primera línea de trabajo de esta línea de actuación 3.1, se propone la siguiente **modificación**:

*“- Fomento del acompañamiento a la inserción y de la orientación personalizada dirigida a las y los jóvenes que estén cursando estudios **en el último ciclo** o con estudios recientes...”*

3.6. Apoyo al retorno juvenil (página 65)

Consideramos que esta línea de actuación debe mostrar mayor concreción en el diseño de un conjunto integral de servicios de apoyo al retorno juvenil (medida segunda de esta línea de actuación) y, en concreto, en los aspectos relativos a información y tramitación para el regreso y otros incentivos para el retorno. Asimismo, se deberían contemplar iniciativas para el seguimiento de la persona retornada.

3.7. Talento joven (página 66)

En esta línea se nos plantea una serie de cuestiones. En principio, los programas principalmente se dirigen a investigación desarrollo e innovación. Ello nos plantea la duda de si con ello se incluye la recualificación de personas jóvenes con titulaciones con altas tasas de desempleo, o si exclusivamente se dirige a perfiles técnicos vinculados a la I D i. Creemos que esta redacción debería revisarse, pues da lugar a distintas interpretaciones.

3.8. Formación dual (página 68)

Se recomienda, en primer lugar, **completar el párrafo tercero** de esta línea de actuación como se indica a continuación:

*“El refuerzo y la expansión de la formación dual se concibe, por tanto, como un factor clave para la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes, **incluyendo al colectivo con mayores necesidades de apoyo a la empleabilidad (personas con discapacidad y en riesgo de exclusión, entre otras)**, acelerando su desarrollo competencial y su adaptación a los ámbitos*

profesionales demandados por las empresas, y facilitando la transición del ámbito educativo al empresarial”.

Por otra parte, ampliar la FP dual exige medidas de apoyo y asesoramiento tanto a centros educativos como a las empresas. Consideramos que este aspecto debería reflejarse en las líneas de actuación, que parecen centrarse, exclusivamente, en el incentivo a los centros educativos.

En otro orden de cosas, se aprecia en esta línea de actuación 3.8 una ausencia de una referencia expresa a la escasa o baja presencia femenina en determinados sectores (industriales) de la formación dual, en los que resta mucho trabajo por hacer. A pesar de que el Plan cuenta con un apartado específico dedicado a la Igualdad de género, que cuenta con una naturaleza transversal (págs. 107 y ss.), no se menciona, en ese apartado, como objetivo específico la formación profesional, sino que se enfoca a acciones de contratación o de apoyo al emprendimiento.

Por ese motivo, se propone, en el apartado relativo a la línea de actuación transversal “*Igualdad de género*” (**página 107**), **completar** la redacción de la **segunda medida** como se indica:

*“- Incorporación de criterios de discriminación positiva, cuando se consideren que éstos puedan ayudar a disminuir las diferencias existentes en relación al género en los diferentes ámbitos vinculados con nuestro mercado de **trabajo y/o con nuestro sistema de Formación Profesional**”.*

Asimismo, en ese mismo apartado, se recomienda la **adición** siguiente, en el segundo objetivo estratégico referido:

*“- Consolidar la discriminación positiva, con incrementos mínimos de un 10% en las ayudas económicas en determinados programas de incentivos **a la matriculación femenina en ciclos de formación y la contratación y de apoyo al emprendimiento**”.*

Ámbito operativo 4: Formación para el empleo.

4.1. Formación de personas desempleadas (página 72)

Se recomienda **completar el párrafo segundo** de esta línea de actuación como se indica:

*“En este contexto, propiciar los procesos de capacitación complementaria y/o de recualificación de las personas desempleadas, con una consideración específica de los colectivos de especial vulnerabilidad (personas mayores de 45 años, personas paradas de larga duración, jóvenes sin cualificación, inmigrantes, personas en situación irregular, **personas con discapacidad**, ...), constituyen acciones de vital importancia para favorecer la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de estas personas. Estos procesos contemplan tanto acciones formativas vinculadas a procesos más cortos de adaptación, como a procesos más extensos dirigidos a personas que necesitan una recualificación para*

*volver a incorporarse al mercado laboral **mediante una oferta formativa amplia y adecuada**. Todo ello de manera alineada con los procesos de orientación laboral.”*

En primer lugar, con una referencia concreta a las personas con discapacidad, al hablar de los colectivos de especial vulnerabilidad.

En segundo lugar, consideramos que debe plasmarse en el Plan la necesidad de una oferta formativa que sea amplia en materias formativas y adecuada para las personas desempleadas.

4.3. Formación de personas ocupadas (página 75)

En primer lugar, consideramos conveniente **completar el párrafo tercero** de esta línea de actuación como se indica:

*“De manera paralela, la acreditación de las competencias constituye un instrumento necesario en un nuevo escenario en el cual el aprendizaje permanente a lo largo de la vida debe ser una realidad tanto para mejorar la empleabilidad de las personas, **incluyendo al colectivo con mayores necesidades de apoyo a la empleabilidad (personas con discapacidad y en riesgo de exclusión, entre otras)**, como para mejorar la competitividad de la economía en general. La evaluación y el reconocimiento de los aprendizajes no formales hace visible y valoriza las competencias, mejorando la autoestima de las personas y convirtiéndose en un instrumento motivador para proseguir con el aprendizaje.”*

Asimismo, entre las **medidas de actuación** concretas, se recomienda **añadir** una relativa a la valoración de la experiencia profesional de las personas con discapacidad, con la siguiente redacción:

“- Continuar con los procesos de reconocimiento de la experiencia profesional de las personas con discapacidad, ampliándolos y abriéndolos a otras áreas y otras competencias con demanda por parte de este colectivo”.

E incorporar una medida más relativa a la potenciación de la detección de necesidades formativas, tanto a nivel sectorial como intersectorial:

“- Potenciar la detección de necesidades formativas a nivel sectorial e intersectorial.”

Finalmente, se considera que la acreditación de competencias tiene la suficiente entidad como para ser tratada en un nuevo ámbito operativo 4.4. Además, afecta tanto a personas ocupadas como no ocupadas.

Ámbito operativo 5: Incentivos a la inserción laboral.

5.2. Incentivos a la inserción laboral de colectivos desfavorecidos y/o de menor empleabilidad (página 80)

Los incentivos a la contratación a los que se alude en esta línea de actuación son aquellas bonificaciones o deducciones que se realizan para contribuir a la contratación de las personas. Sobre ello no se indica nada en el Plan, y consideramos que tienen la importancia suficiente como para ser recogidas en una línea de actuación específica dentro de este ámbito operativo.

Además, queremos dejar constancia de que debería apostarse por un sistema de incentivos dirigido a la contratación indefinida.

Por otra parte, la primera medida prevista en este ámbito alude al *“fomento del desarrollo de actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral de las personas paradas de larga duración que incluya servicios de información, orientación, asesoramiento, seguimiento y acompañamiento individualizado de estas personas en su itinerario de incorporación al mercado laboral”*. Se dice, además, que estas actuaciones se realizan a través de acuerdos de colaboración con las Agencias de Colocación.

Consideramos que debería existir un órgano ad hoc para el seguimiento de esta medida, dado que será desarrollada por entidades privadas.

Por último, en esta misma línea de actuación, se sugiere **completar el indicador** relativo al objetivo estratégico *“facilitar el acceso al mercado laboral de 2.200 personas paradas de larga duración a través de actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral”* como sigue:

“Nº de personas participantes en las actuaciones integrales de acompañamiento a la inserción laboral (periodo 2017-2020) y % de inserción”.

Ámbito operativo 6: Programas RENOVE Rehabilitación.

6.1. Renove Vivienda (página 85)

Las medidas contenidas en esta línea de actuación podrían completarse con otras de renovación de edificios y viviendas y de urbanización o reurbanización, como es el caso de la infravivienda, con el fin de que las mismas alcancen unas mínimas condiciones de habitabilidad. Estas actuaciones podrían afectar a los elementos exteriores y a las condiciones estructurales y de seguridad para la eliminación de la infravivienda.

Ámbito operativo 7: Empleo público.

7.1. Empleo público (página 90)

Consideramos necesario **añadir** una **cuarta medida de actuación**, relativa al empleo público del colectivo concreto de las personas con discapacidad intelectual:

“- Avance y fomento de algunas medidas de carácter normativo orientadas a lograr la igualdad de condiciones en el acceso al empleo público de las personas con discapacidad intelectual a través de la introducción, regulación y desarrollo en la futura Ley de Empleo Público de la CAPV”.

Ámbito operativo 8: Mejora de la calidad del empleo.

8.1. Fomento de la participación en el diálogo social (página 92)

Consideramos que el título de esta línea de actuación debería ser sustituido por ***“Institucionalización y fomento del diálogo social”***.

8.2. Fomento de la responsabilidad social y empresarial y de la participación de las y los trabajadores en la empresa (página 92)

En la línea de actuación 8.2 se anuncia un *“Acuerdo de Consejo de Gobierno sobre responsabilidad social empresarial corporativa”* al objeto de integrar, con carácter estructurado, los principios de gestión responsable con normas y actuaciones de gobernanza pública.

No obstante, no está claro quién es el destinatario de esta iniciativa: si es la propia Administración (parece que en ese caso sobraría el calificativo de empresarial); si, por el contrario, se está pensando en las empresas públicas, debería, en nuestra opinión, explicitarse. Se recomienda, en todo caso, la revisión de este texto.

Por otra parte, en relación a la participación de las personas trabajadoras en la empresa, proponemos **adicionar** en la **medida tercera** lo siguiente:

*“- Realización de actividades de información y difusión de los beneficios de la participación de las y los trabajadores, **con la colaboración de los agentes sociales**”.*

El motivo es que, en ambas materias, la información y la difusión, es muy importante la colaboración de los agentes sociales, lo que debería recogerse expresamente.

8.4. Empleo de calidad, empleo seguro (página 97)

En primer lugar, entre las medidas de actuación para la promoción de la negociación colectiva, se cita el *“control de la elaboración de Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres por parte de las empresas que asumen esta obligación en sus convenios a través de la negociación colectiva”*.

Los Planes de Igualdad son obligatorios en empresas de más de 250 trabajadores (art. 85.2 Estatuto de los Trabajadores), pero sería conveniente que se incentivara su elaboración en empresas con menor plantilla, dado que la red empresarial vasca se compone de empresas más pequeñas y dados los beneficios constatados de elaborar un plan de este tipo.

Por ello, se propone la siguiente **adición** en la referida medida de actuación:

*“- Control de la elaboración de Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres por parte de las empresas que asumen esta obligación en sus convenios a través de la negociación colectiva; **e incentivación para que las empresas no obligadas a elaborar Planes de Igualdad asuman este compromiso**”.*

Por último, y en relación a las medidas y los indicadores de refuerzo de la lucha contra el fraude laboral (pág. 98 y 99), se sugiere la **adición** de una **sexta medida**:

“- Creación de una Comisión para el seguimiento de la contratación”

Cuyo indicador correspondiente sería **“Constitución y puesta en marcha de la Comisión: Sí/No”**.

Ámbito operativo 9: Mejora del Sistema Vasco de Empleo

9.2. Mejora de la labor de observación y prospectiva en materia de empleo (página 103)

Resulta llamativo que esta línea de actuación se centre únicamente en la prospectiva, y no se haga referencia alguna a la necesidad de mejorar la intermediación y la captación de ofertas. Consideramos que esta cuestión debe ser incorporada bien en esta línea, bien en la anterior (9.1. Reforma y modernización de LANBIDE).

9.3. Profundización en la evaluación de los servicios y programas vinculados al empleo (página 105)

Se recomiendan **las siguientes adiciones en el segundo párrafo** de esta página, a fin de completar la finalidad de la evaluación de servicios y programas de empleo:

*“De este modo, la mejora en el sistema de evaluación de los servicios y programas vinculados al empleo permitirá disponer de información de alto valor, mejorar la eficiencia y la eficacia **e identificar los principales factores de éxito o riesgo** del propio Sistema Vasco de Empleo así como para diseñar políticas, programas y servicios de empleo que den respuesta adecuada a las necesidades de las y los demandantes de empleo, de las empresa y del conjunto de agentes que forman parte de este ámbito, **así como obtener conclusiones y recomendaciones a futuro.**”*

Impacto esperado (página 111)

En línea con lo expuesto en las consideraciones generales, se recomienda la incorporación de impactos cuantitativos en relación a las áreas de “Mejora de la calidad del empleo” y de “Mejora del Sistema Vasco de Empleo”.

Gobernanza del Plan

Indicadores de seguimiento y evaluación (página 116)

En relación a la periodicidad de medición de los indicadores de seguimiento y evaluación, consideramos que debe distinguirse entre la medición y el compromiso de difusión pública, y que, aunque esta última se realice con periodicidad anual, la medición debe ser como mínimo, semestral (y, si es posible, trimestral).

Por ese motivo, se recomienda que la redacción del **cuarto párrafo** de esta página sea la siguiente:

*“Con carácter general, la periodicidad de medición de los indicadores será **como mínimo semestral (y, si cabe, trimestral)**, integrándose en el Informe de Seguimiento Anual. Respecto a la cuantificación, se realizará de manera desagregada por sexo en los casos en los que los indicadores hagan referencia a personas”.*

Indicadores generales de contexto (páginas 117-118)

Dentro del apartado sobre “*Indicadores del mercado de trabajo*”, se sugiere la inclusión de los relativos a la “*Afiliación a la Seguridad Social*” y a la “*Contratación*”.

Indicadores de actividad e impacto (páginas 119-120)

Tal y como hemos expuesto en las consideraciones generales, consideramos que este apartado de indicadores de actividad e impacto es insuficiente, por lo que debería revisarse y ampliarse.

V.- CONCLUSIONES

Observamos satisfactoriamente que el planteamiento y las propuestas del Plan se han diseñado desde el convencimiento de que el objetivo prioritario y compartido de procurar más y mejor empleo, de mayor calidad, requiere no solo de la imprescindible reactivación económica, sino además de que las políticas de empleo se ajusten y adapten a las características de dicha reactivación, en pos de aquel objetivo de más y mejor empleo.

En ese sentido, queremos destacar el especial reto de coordinación e integración de las diversas políticas que asumen los departamentos del Gobierno implicados en la materia, así como el compromiso con la cualificación y recualificación de los trabajadores y desempleados.

Igualmente, compartimos y queremos destacar la apuesta del Plan por reforzar la plena incorporación de la mujer al mercado laboral, cuestión esencial para mejorar el desarrollo y cohesión social y la competitividad de las empresas.

Se observan, sin embargo, algunas deficiencias o ámbitos de mejora que se han expuesto en nuestras consideraciones. Entre ellas destacamos la insuficiente evaluación del Plan anterior, que imposibilita, entre otras cuestiones fundamentales, valorar la suficiencia y adecuación presupuestaria de los recursos asignados al Plan, suficiencia que, en todo caso, debería garantizarse.

Asimismo, el CES considera necesaria la revisión de los colectivos atendidos en este Plan, demandando una mayor atención hacia las nuevas realidades que provocan la aparición de nuevos grupos que pueden necesitar un mayor apoyo.

Por último, queremos destacar que consideramos necesario y urgente la reforma del Sistema Vasco de Empleo y el reforzamiento del Dialogo Social, en ambos casos bajo las pautas señaladas en este Dictamen. En este sentido, reiteramos la necesidad de que se reconsidere la Gobernanza propuesta, atribuyendo las funciones de diseño más general de las políticas de empleo y el seguimiento de dicho diseño al Foro permanente de Diálogo Social (tripartito y paritario), ello sin perjuicio de que los poderes públicos puedan además contrastar sus propuestas con otros agentes implicados en los foros que les son propios.

En Bilbao, a 28 de setiembre de 2017

Vº Bº El Presidente

Francisco José Huidobro Burgos

La Secretaria General

Emilia Málaga Pérez