EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Estrategia Vasca de Empleo 2030

Un pacto por un empleo de calidad e inclusivo que contribuya al desarrollo económico y social de Euskadi

Índice

1- INTRODUCCIÓN 5

2- PROCESO DESARROLLADO PARA ELABORAR ESTA ESTRATEGIA 10

3- CONTEXTO Y TENDENCIAS RELEVANTES A CONSIDERAR 12

4- DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO SOBRE EL EMPLEO EN EUSKADI Y SOBRE EL SISTEMA VASCO DE EMPLEO 25

5- VISIÓN, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA EL EMPLEO EN EUSKADI 2030 40

6- CLAVES ESTRATÉGICAS PARA AVANZAR EN UN EMPLEO DE CALIDAD E INCLUSIVO 44

7- PROYECTOS TRACTORES 62

8- MODELO DE GOBERNANZA 66

Presentación

La política de empleo es una de las políticas centrales de una sociedad. Además de la dimensión retributiva que está intrínsecamente ligada al trabajo remunerado, **el empleo es un instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano**. Cuando es de suficiente calidad, el trabajo es un medio que permite dar rienda suelta al potencial de las personas, a la creatividad, a la innovación y a la imaginación. Es esencial para que la vida humana sea productiva, útil y significativa. Permite a las personas ganarse la vida, es un canal de participación en la sociedad, proporciona seguridad y confiere un sentido de dignidad.

Afrontamos la elaboración de esta Estrategia Vasca de Empleo 2030 en un contexto complicado. Por un lado, desde un punto de vista más coyuntural, porque la pandemia global del COVID-19 está teniendo una afectación relevante para el empleo. Una afectación de la que debemos esperar una recuperación, pero que genera sin duda un escenario de incertidumbre respecto al ritmo al que ésta va a tener lugar. Por otro lado, porque llevamos años en los cuales están apareciendo elementos de tipo más estructural que están incidiendo en una pérdida de la calidad en el empleo.

Por esta razón, **la elaboración de esta Estrategia, de este ejercicio de reflexión compartido, es si cabe más importante que nunca**. No podemos dejar la evolución del empleo solo al albur de las tendencias económicas y organizativas de tipo global. **Necesitamos tomar el timón** para juntas y juntos, con el máximo consenso de los agentes sociales, construir el empleo que queremos para Euskadi. Un empleo suficiente que permita sostener y seguir desarrollando nuestro estado del bienestar. Y un empleo de calidad e inclusivo, fundamentado en una efectiva igualdad de oportunidades, que garantice los derechos de las personas trabajadoras y sirva a las oportunidades de las empresas, y que contribuya a construir una sociedad más avanzada y cohesionada.

La recuperación del empleo, la calidad del mismo y la protección de aquellas personas que ahora están afrontando las consecuencias económicas de la situación excepcional que estamos viviendo, y de otras a las que tendencias como la digitalización y robotización pueden afectar a medio plazo, deben ser elementos fundamentales de nuestra política de empleo para la próxima década. Una política de empleo que debe estar claramente alineada con nuestra política social.

Una política de empleo que debe también estar alineada con la política educativa y, por supuesto, con la política de desarrollo económico y competitividad. **Porque el empleo, ese empleo de calidad e inclusivo que queremos, es un instrumento fundamental para que nuestras empresas puedan desarrollar todo su potencial y aportar, desde su compromiso con la sociedad, la prosperidad que deseamos y nos merecemos en el marco de un desarrollo sostenible.**

Estos 2 grandes retos -empleo de calidad e inclusivo y empleo que contribuye a la competitividad- son concebidos como 2 retos compartidos e intrínsecamente relacionados, y aparecen como hilo conductor de la formulación de esta Estrategia.

Para conseguir dar la respuesta adecuada a estos retos, **esta nueva etapa de la política vasca de empleo debe reforzar principios clave como la igualdad, la anticipación, la innovación, la resiliencia y la velocidad de respuesta**. Igualdad para permitir que las oportunidades de empleo lleguen de forma efectiva a todas las personas. Y anticipación, innovación, resiliencia y velocidad de respuesta para ser capaces de detectar con la premura necesaria los diferentes elementos de las grandes transformaciones que vamos a vivir en esta década en materia de empleo y para poder ofrecer respuestas adecuadas y ágiles.

Pero, sobre todo, la política vasca de empleo debe seguir incidiendo en los principios del diálogo y el consenso, que entendemos fundamentales para minimizar los riesgos y aprovechar las oportunidades de este nuevo escenario.

Por esto queremos que esta Estrategia Vasca de Empleo 2030 vaya claramente más allá de ser un documento programático. Queremos que esta Estrategia, que es el resultado de un proceso de reflexión compartido, represente el punto de partida de una nueva etapa de concertación y colaboración. Un pacto por un empleo de calidad e inclusivo que contribuya al desarrollo económico y social de Euskadi.

1

INTRODUCCIÓN

La Estrategia Vasca de Empleo 2020. Contexto en el que se diseñó y se ha desarrollado. Resultados de la evaluación final realizada e implicaciones para la Estrategia Vasca de Empleo 2030

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 (EVE 2030) es una mirada al presente y el futuro de lo que necesitan las personas trabajadoras de Euskadi, de lo que necesitan las empresas para salir de la mayor crisis que hayan conocido, y para ofrecer herramientas nuevas, algunas que no podíamos pensar hace diez años y otras que no han sido suficientemente exploradas. Y, como todas las apuestas transformadoras, no parte de cero. También es el resultado de la evaluación de la Estrategia Vasca de Empleo 2020 (EVE 2020).

La decisión de elaborar una Estrategia Vasca de Empleo 2020 surgió en el seno de la Mesa de Diálogo Social Tripartito de Euskadi en enero de 2015, poniendo de manifiesto la necesidad de reflexionar y diseñar una nueva estrategia, una vez finalizada la vigencia de la anterior (2011-2014), recuperada la concertación con los agentes sociales y culminado el proceso de transferencia de las políticas activas de empleo.

La elaboración de la EVE 2020 se situó en un contexto de recuperación de la situación socioeconómica, en el que, tras varios años de durísima crisis financiera, industrial y de empleo, los indicadores macroeconómicos de la Comunidad Autónoma de Euskadi apuntaban una incipiente recuperación que era necesario consolidar.

El final del período de vigencia de la EVE 2020 ha coincidido con una coyuntura especialmente impactada por el COVID-19, un hecho que ha influido también en su propia evaluación. Una evaluación que se ha realizado fundamentalmente en base a la recogida de la percepción de los propios Departamentos del Gobierno Vasco y de agentes externos relacionados con el empleo en Euskadi, sobre el grado de avance en las 41 directrices que conformaban dicha Estrategia, invitando a los agentes a realizar dicha evaluación desde una posición más estructural y no condicionada por la situación excepcional generada por el COVID-19.

De acuerdo a esta percepción, **el grado de implementación de las directrices de la EVE 2020 puede considerarse como medio, lo que indica que es necesario que el Gobierno Vasco, con el apoyo de los agentes institucionales, sociales y económicos, siga impulsando las transformaciones necesarias para mejorar la situación del empleo en Euskadi.**

EVE 2030. Una nueva Estrategia en un nuevo contexto

La elaboración de la EVE 2030 era, por tanto, una exigencia de continuidad prevista. Pero su elaboración se inscribe en un escenario de crisis sin precedentes, la mayor que se haya vivido en tiempos de paz, **originada por la pandemia del COVID-19**, con unas consecuencias que, en el momento del diseño de esta Estrategia, todavía no son completamente evaluables, pero que afectan a una gran parte del tejido económico, social y emocional a nivel mundial. Se trata de una crisis económica aún peor que la crisis económica y financiera de 2008-2014, cuyo impacto y profundidad está afectando en mayor medida a Europa, y teniendo una especial incidencia en España.

Tal es su alcance que las diferentes previsiones que se han ido fijando desde que se declaró la pandemia han tenido que ser corregidas a un ritmo mucho mayor que el habitual en las proyecciones económicas. Unas proyecciones necesarias en el diseño de esta EVE, por lo que, con la cautela que merece la situación, se toman como referencia las disponibles en diciembre de 2020.

Desde esa cautela, dentro de la Zona Euro, España es el país en el que la caída del PIB está siendo más profunda. Según las predicciones de Consensus Forecasts, la economía mundial sufrirá una contracción del PIB del -4,2% en 2020, que llegará al -7,1% a nivel europeo y al -11,1 % a nivel del Estado español.

Se prevé que, después de la drástica caída sufrida en 2020, la economía mundial cobrará impulso a lo largo de 2021, con un crecimiento estimado del 4,8% del PIB a nivel mundial, pudiendo acercarse a los niveles pre-pandemia a finales de ese año, aunque la realidad del ritmo de esta recuperación seguirá dependiendo en gran medida de la evolución de la situación de salud pública que representa el COVID-19.

En el caso español, es de prever que esta recuperación sea más rápida, al igual que lo ha sido la caída del PIB en 2020, pero la mayoría de los estudios coinciden en que los niveles de PIB pre-pandemia no se alcanzarán hasta finales de 2022 o incluso a lo largo de 2023.

PREVISIONES ECONÓMICAS

Tasas de variación interanual

	PIB			Precios de consumo		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Economía mundial	2,5	-4,2	4,8	2,7	2,1	2,4
EE. UU.	2,2	-3,6	4,0	1,8	1,2	2,0
Canadá	1,9	-5,7	4,7	1,9	0,7	1,7
Japón	0,7	-5,3	2,6	0,5	0,0	0,0
Zona del euro	1,3	-7,3	4,7	1,2	0,3	0,9
Unión Europea	1,5	-7,1	4,5	1,3	0,5	1,1
Alemania	0,6	-5,4	3,9	1,4	0,5	1,4
España	2,0	-11,7	6,1	0,7	-0,3	0,6
Francia	1,5	-9,3	5,9	1,1	0,5	0,8
Países Bajos	1,7	-4,4	2,8	2,6	1,2	1,3
Italia	0,3	-9,0	4,9	0,6	-0,2	0,4
Reino Unido	1,3	-11,1	5,3	1,8	0,9	1,6
Asia Pacífico	4,0	-1,5	6,2	2,2	2,0	1,6
Europa del Este	2,5	-4,0	3,8	5,6	5,2	5,0
Latinoamérica (exc. Venezuela)	0,6	-7,5	4,0	10,1	7,7	9,1

Fuente: Consensus Forecasts (diciembre 2020).

A nivel de Euskadi, los efectos de la crisis generada por el COVID-19 sobre el empleo han sido importantes, aunque claramente inferiores a los que han acontecido en el conjunto del Estado. Durante 2020 el paro registrado ha crecido en Euskadi en algo más de 15.000 personas, hasta sobrepasar las 129.000 personas inscritas como desempleadas en Lanbide en diciembre de 2020, y la pérdida de afiliación a la Seguridad Social ha sido aún mayor, con 21.500 cotizantes menos. Todo ello teniendo en cuenta que los ERTE han actuado como un significativo dique de contención, con más de 41.000 personas en esta situación a finales de 2020.

Esta importante incidencia económica de la pandemia está resultando bastante desigual en función de las diferentes actividades económicas. De acuerdo al Informe de Competitividad del País Vasco 2020 de Orkestra, los sectores más afectados (y, por tanto, los que más tiempo necesitarán para su recuperación), son la hostelería y el comercio (sectores donde se encuadra fundamentalmente la actividad turística y que se han visto especialmente afectados por las restricciones de movilidad), en el ámbito de los servicios, y la producción de material de transporte (como el caso del sector aeronáutico) y la metalurgia, a nivel industrial. Sectores industriales con un fuerte peso en nuestra estructura productiva, y en concreto en algunas de nuestras comarcas.

En cuanto a las previsiones de recuperación para Euskadi, las de la Dirección de Economía y Planificación del Gobierno Vasco son optimistas, con una estimación de una rápida recuperación en términos de PIB y empleo, aunque la realidad de estas proyecciones estará muy condicionada por la evolución real de la pandemia, no solo en Euskadi sino también a nivel mundial.

En este contexto, y como ha ocurrido en los momentos más extremos de la pandemia, la acción política desde **las Administraciones Públicas va a ser determinante en la salida justa de esta grave situación económica, disponiendo incentivos e instrumentos de apoyo para facilitar la recuperación de la actividad de las empresas y para paliar el impacto que la crisis está teniendo en el empleo y el bienestar de amplios grupos de nuestra sociedad**.

PREVISIONES TRIMESTRALES PARA LA ECONOMÍA VASCA (diciembre 2020)

Tasas de variación interanual

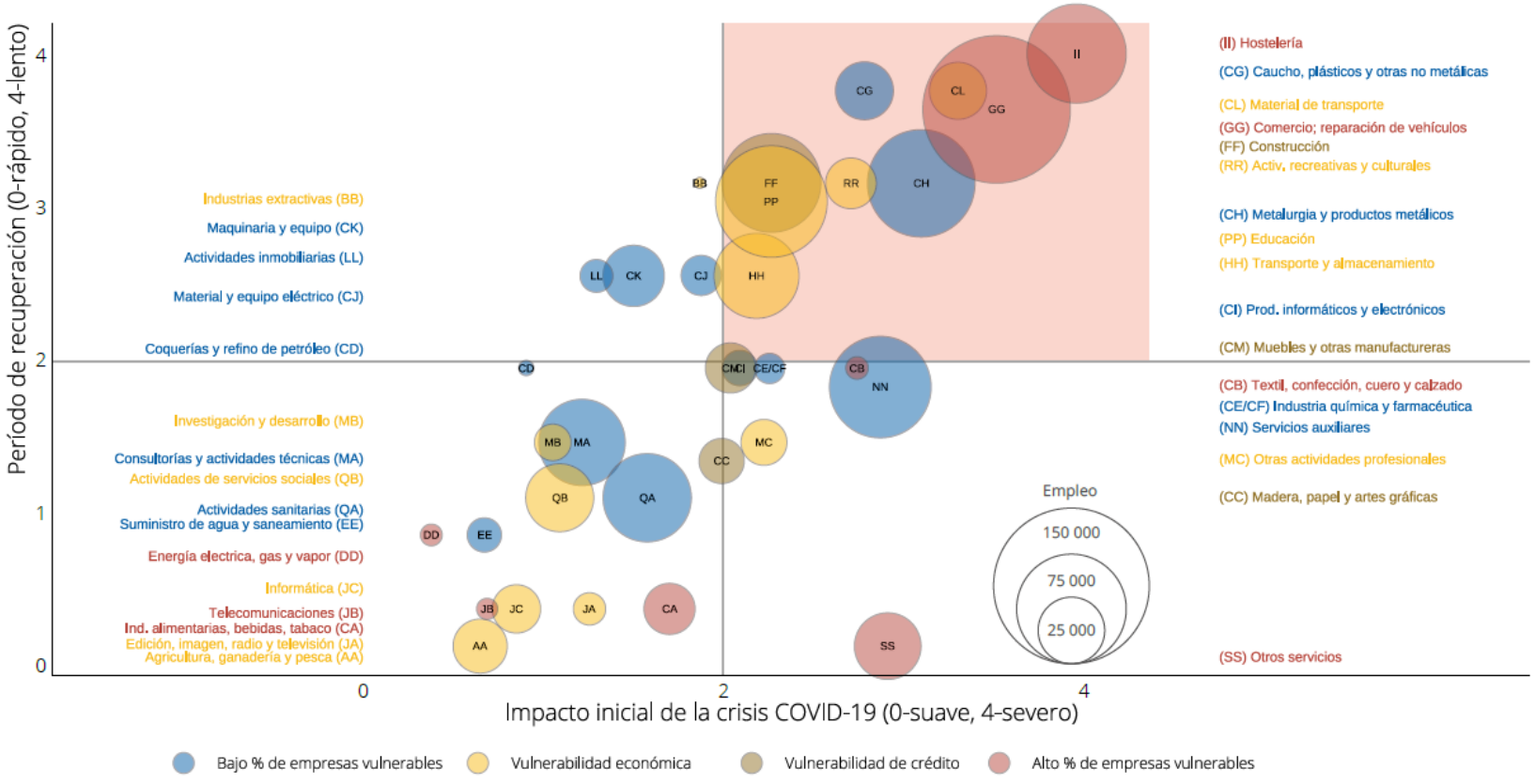
	2020 IV	2020	2021 I	2021 II	2021 III	2021 IV	2021
PIB	**-7,3**	**-9,4**	**0,0**	**21,3**	**7,7**	**7,4**	**8,6**
Gasto en consumo final	-5,9	-7,5	0,4	17,4	6,0	6,2	7,2
Gasto consumo hogares	-8,3	-10,5	0,0	22,3	7,2	7,2	8,7
Gasto consumo AAPP	3,2	3,5	1,5	2,2	1,4	1,7	1,7
Formación bruta capital	-8,8	-11,7	-1,3	24,8	8,7	8,5	9,4
Aportación demanda interna	-6,8	-8,9	0,0	20,3	6,7	6,9	7,9
Aportación saldo exterior	-0,5	-0,5	0,0	1,0	1,0	0,5	0,8
Sector primario	-9,6	-5,0	11,6	13,6	8,6	11,2	11,3
Industria y energía	-9,1	-12,2	-0,1	28,3	7,8	7,0	9,7
Construcción	-8,9	-9,7	-0,3	18,5	7,7	7,3	7,9
Servicios	-6,4	-8,3	-0,1	19,5	7,6	7,5	8,2
Valor añadido bruto	-7,2	-9,3	0,0	21,3	7,7	7,4	8,6
Impuestos sobre productos	-8,2	-10,1	-0,3	20,0	7,8	7,4	8,4
Deflactor PIB	-0,2	-0,1	0,3	0,6	0,9	1,0	0,7
Puestos de trabajo a tiempo completo	-6,3	-8,1	-1,3	17,4	6,1	6,2	7,0
Personas ocupadas (PRA)	-3,3	-2,7	-1,8	2,9	2,9	2,8	1,7
Tasa de paro	10,4	10,3	9,8	9,6	9,8	10,1	9,8

Fuente: Dirección de Economía y Planificación.

Riesgo por ramas de actividad en la CAE (Gráfico)

En el eje horizontal se posicionan los sectores con respecto a la valoración del grado de impacto de la pandemia durante el período de emergencia sanitaria (marzo-abril 2020). En el eje vertical se posicionan los sectores con respecto a las previsiones sobre su recuperación.

El tamaño de las burbujas corresponde al peso de cada sector en el empleo total en la CAPV, y los colores de las burbujas representan la tipología del porcentaje de empresas con vulnerabilidad económica (rentabilidad) y/o financiera (solvencia).



Fuente: Retegi, J., Carrillo, F., Gil de San Vicente, I. y Salado, J-P. (2020). Análisis sectorial del potencial impacto y recuperación de la crisis en la COVID-19 en las empresas vascas, ReflexionesCOVID-19, 3/2020, Orkestra-Instituto Vasco de Competitividad.

2

PROCESO DESARROLLADO PARA ELABORAR ESTA ESTRATEGIA

Proceso desarrollado para elaborar esta Estrategia

El proceso de trabajo para la elaboración de esta Estrategia ha sido eminentemente participativo.

En la fase inicial de elaboración de la EVE 2030 se han mantenido 40 entrevistas individuales con agentes externos de todo tipo (institucionales, económicos y sociales) y diferentes unidades del Gobierno Vasco, entrevistas que han permitido obtener una primera visión de conjunto sobre la que se ha trabajado posteriormente a través de 10 talleres grupales, en los cuales han abordado las siguientes temáticas:

- Oportunidades y retos para el empleo ligados a las grandes transiciones: Digitalización y Automatización.
- Oportunidades y retos para el empleo ligados a las grandes transiciones: Economía Verde.
- Oportunidades y retos para el empleo ligados a las grandes transiciones: Economía de los Cuidados.
- Sectores económicos vinculados a nuevas oportunidades de empleo.
- Nuevas competencias para un nuevo escenario en el empleo.
- Gestión del talento y la diversidad en las organizaciones.
- Empleo y género.
- Nuevo modelo vasco de activación laboral y acompañamiento al empleo.
- Nuevo modelo vasco de formación para el empleo.
- Servicio Vasco de Empleo.

Todos estos talleres de trabajo se han conformado de una forma abierta a través de autoinscripción, salvo el taller relacionado con el Sistema Vasco de Empleo, que se ha circunscrito al ámbito público y para el cual se realizó una invitación directa a las Diputaciones Forales y Ayuntamientos de diferente tamaño poblacional. En estos talleres han participado un total de 150 representantes de entidades (59 entidades distintas, al haber sido posible participar en más de 1 taller). Adicionalmente, se ha considerado también como input de información la explotación de los resultados de una encuesta realizada a empresas vascas de más de 25 personas trabajadoras, que se ha desarrollado en colaboración con los diferentes clusters, y en la que han participado un total de 99 empresas.

A partir de las opiniones y propuestas recogidas en estas dinámicas se ha realizado una primera integración de dichos elementos en un documento preliminar de diagnóstico y enfoque estratégico. Un documento que se ha presentado y contrastado en la Mesa de Diálogo Social de Euskadi, como espacio de encuentro y participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y el Gobierno Vasco.

Una vez incorporadas las aportaciones recogidas en este primer contraste, desde el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco se ha profundizado en el resto de elementos de esta Estrategia (visión, objetivos, proyectos tractores y modelo de gobernanza), y se ha vuelto a realizar otra fase de negociación en el seno de la Mesa de Diálogo Social de Euskadi, siendo este documento el resultado de todo este proceso. **Un documento que se concibe como un documento flexible y abierto, que deberá ser posteriormente desarrollado a través de los futuros planes estratégicos de empleo, planes que seguirán manteniendo este carácter participativo y de consenso.**

3

CONTEXTO, TENDENCIAS Y RIESGOS RELEVANTES A CONSIDERAR

Contexto estratégico y normativo

A continuación se detallan los planes y desarrollos normativos que previsiblemente incidirán en mayor medida en la implementación de esta Estrategia.

Ámbito de la CAE

En primer lugar, cabe mencionar la **decidida apuesta institucional por la recuperación económica y del empleo, con la implicación propia de las Instituciones Vascas, a través del Programa BERPIZTU**. Este programa se asienta sobre la base del compromiso del Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales por la reactivación económica y el empleo y se resume en el siguiente compromiso: “Hacer lo que haga falta para mantener todo el empleo posible y recuperar todo el empleo perdido”.

El programa BERPIZTU ofrece una respuesta integral a los retos fundamentales de los ámbitos de la recuperación económica y del empleo, como consecuencia de la crisis generada por la pandemia, y se estructura en 2 grandes ejes: Reactivación Económica y Creación de Empleo. Estos ejes integran 12 políticas de actuación que constituyen el marco de referencia para la implementación de diferentes medidas en materia de recuperación y estimulación de la economía y el empleo durante la vigencia de la Estrategia. Además, está incorporada una decimotercera política dentro de un tercer eje de carácter transversal que se define como la “Mejora de la Calidad del Empleo”. El programa cuenta con una estimación de dotación presupuestaria para el periodo 2020-2024 de 13.250 millones de euros, con los que se prevé un impacto en la economía vasca de 130.000 empleos incentivados. Este Programa se concibe, por tanto, como la palanca que activará de nuevo la transformación del tejido económico de Euskadi por medio de la generación de nuevos empleos, con el objetivo de situar la tasa de paro por debajo del 10%.

Además, el programa BERPIZTU forma parte de un marco global de reformas estructurales que Euskadi tiene previsto llevar a cabo para poder seguir con las recomendaciones europeas, reformas que persiguen reforzar el empleo, la recuperación económica y la resiliencia.

En este marco de actuación cabe mencionar el **programa Euskadi Next 2021-2026,** que es el programa de inversiones para la recuperación, la transformación y la resiliencia de Euskadi trasladado al Gobierno de España para ser incluido en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR). Este programa de inversiones se enviará a Europa para poder optar a los Fondos Next Generation EU, específicamente los procedentes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR). El programa de Euskadi Next 2021-2026 recoge 8 ámbitos estratégicos (coherentes con los señalados por la Comisión Europea), identificando 16 Proyectos Estratégicos de Recuperación y Transformación Económica (PERTES) dirigidos a apoyar a un cambio estructural y que a su vez conlleven un impacto duradero sobre la resiliencia económica y social, la sostenibilidad, la competitividad a largo plazo y el empleo.

Además de estos 2 grandes proyectos globales de país para la recuperación, **existen diversos planes de tipo sectorial a nivel de Euskadi, tanto vigentes como previstos, así como proyectos normativos,** que hacen que esta nueva Estrategia aborde el empleo desde una perspectiva de plena transversalidad, entre todos los Departamentos del Gobierno y con todos los niveles de Gobierno cuyas decisiones afectan a la ciudadanía vasca, asumiendo que el reto que se plantea aquí es un reto de país para una década. Se trata de ofrecer **soluciones alineadas**, tal y como queda reflejado en la planificación estratégica del Gobierno.

El Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación PCTI Euskadi 2030 define la nueva estrategia de especialización inteligente y marca las directrices para desarrollar la I+D+i en Euskadi acercándonos a los países más avanzados en este sector. Establece, por tanto, apuestas estratégicas sectoriales, que sin duda van a influir en el empleo en general y muy especialmente en el empleo más intensivo en conocimiento.

La Estrategia Vasca de Cambio Climático 2050 es un instrumento de planificación a largo plazo que dirigirá la actuación de Euskadi en este ámbito imprescindible para garantizar nuestro desarrollo sostenible hasta el horizonte 2050, con objetivos intermedios a 2020 y 2030. Tiene como objetivos tanto la mitigación como la adaptación al cambio climático, por lo que su aplicación tendrá sin duda una gran influencia en el desarrollo de nuevos empleos vinculados a la sostenibilidad.

A un nivel más operativo destacan otros planes relacionados con la transición tecnológico-digital, como los de Industria, Internacionalización, Turismo, Comercio y Hostelería e Innovación Pública y Gobernanza. Relacionado con la transición energético-climática cabría destacar también el de Alimentación y Desarrollo Rural, además de todo lo relacionado con la apuesta de Euskadi por las Energías Renovables.

En línea con la transición tecnológico-digital, cabe mencionar diversos proyectos de ley que van a conformar un nuevo marco normativo en Euskadi y que sin duda tendrán incidencia en el empleo. Entre ellos, la Ley de Movilidad Sostenible, la cual persigue la optimización y la eficiencia del transporte a través de un sistema de transporte integrado, seguro e inclusivo para las personas usuarias, priorizando los medios de transporte de menor coste social y ambiental, por medio de la aplicación de nuevas tecnologías.

En cuanto a los proyectos de ley relacionados con la transición energético-climática, se prevé desarrollar diversas leyes que persiguen la sostenibilidad, la lucha contra el cambio climático y la protección de los medios rurales y patrimonios naturales como principios tractores. Entre estos proyectos destacan la Ley de Transición Energética y Cambio Climático, la Ley de Administración Ambiental, la Ley de Desarrollo Rural y la Ley de Conservación de Patrimonio Natural.

Respecto a la tercera transición, la sanitaria y social, también hay en vigor o previstos varios planes con importante incidencia en el empleo. Uno de ellos es el VI Plan Vasco de Formación Profesional (pendiente de definir), como continuación del actual Plan Vigente 2019-2021, dirigido principalmente a impulsar la formación del alumnado de Formación Profesional, de manera alineada con las oportunidades derivadas de las grandes transiciones vinculadas a la digitalización y la conectividad, a los sistemas inteligentes y la inteligencia artificial, y a las tecnologías limpias y los entornos sostenibles. La Estrategia Universidad-Empresa 2017-2022 es otro de los instrumentos estratégicos destacables para el empleo en Euskadi, al estar orientada a crear y transferir conocimiento ligado a la excelencia científica y a su aplicación en el ámbito empresarial, y a formar capital humano con altas capacidades adaptadas a las necesidades del tejido empresarial.

El II Plan Estratégico de Servicios Sociales (también pendiente de definir) tendrá asimismo influencia sobre la política vasca de empleo, como herramienta de planificación de las prestaciones, servicios y programas necesarios para cumplir con los objetivos del Sistema Vasco de Servicios Sociales, garantizando la calidad de vida de las personas y nuestro estado de bienestar. Por otro lado, se encontrarían el Plan de Inclusión 2017-2021 y el futuro Plan de Inclusión 2022-2026, como estrategia interinstitucional para la consecución de la plena inclusión de todas las personas, y el Plan Interinstitucional de Emprendimiento 2021-2024, como estrategia interinstitucional de todas las políticas de apoyo al emprendimiento y como factor de generación de autoempleo y de empleo.

Atendiendo a los proyectos de ley de esta tercera transición, destaca el de la Ley de Educación, cuyo objetivo es atender a las peculiaridades del sistema educativo vasco con los instrumentos necesarios que permitan dar respuesta a sus necesidades de forma estable y duradera, incorporando elementos innovadores que coadyuven a la mejora del sistema. También cabe mencionar la Ley de Juventud, por la cual se regularán las competencias y atribuciones de las administraciones públicas vascas en materia de juventud, y se reforzarán los instrumentos orientados al fomento de la emancipación juvenil, a la promoción de la condición juvenil a través de programas, actividades, servicios y equipamientos específicos de juventud y a la promoción de la participación juvenil.

Asimismo, hay que tener en cuenta la modificación prevista de la Ley de Igualdad de Género, otro hito normativo relevante a tener en cuenta para la EVE 2030, ya que esta Ley prevé el refuerzo de los recursos económicos, humanos y técnicos para el desarrollo de las políticas de igualdad reflejadas en el refuerzo de las estructuras de igualdad, en la obligatoriedad de formación en igualdad del personal público, en la generalización de los permisos parentales iguales e intransferibles, en el incremento de medidas para combatir la brecha salarial, y en la ampliación de las ayudas a todo tipo de víctimas de la violencia machista.

La modificación de la Ley de Garantía de Ingresos es otro de los proyectos de ley a tener en cuenta, puesto que su principal objetivo será responder a las nuevas situaciones de pobreza generadas por la crisis sanitaria, a través de la revisión de todos los aspectos relevantes, de cara a mejorar su protección y evitar la cronificación de situaciones de emergencia social. Sin olvidar la Ley de Empleo Público, que también se encuentra dentro del calendario legislativo para esta XII legislatura.

Ámbito estatal

En el ámbito estatal cabe destacar 2 instrumentos fundamentales de impulso al empleo de calidad: el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española y el Nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Economía Española (PRTR) es la respuesta estatal a los Planes Nacionales de Recuperación y Resiliencia exigidos por Europa para acceder a las ayudas previstas en el fondo Next Generation EU. El Plan se estructura en las 4 transformaciones que el Gobierno de Europa sitúa como ejes centrales de su política económica (la transición ecológica, la transformación digital, la igualdad de género y la cohesión social y territorial) y en 10 políticas-palanca por su elevada capacidad de arrastre sobre la actividad y el empleo para la modernización de la economía y la sociedad, y que integran a su vez 30 proyectos o líneas de acción de tipo regulatorio y de impulso a la inversión.

El proyecto de elaboración de un Nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI está llamado a ser un instrumento fundamental para el reconocimiento de nuevos derechos de las personas trabajadoras y para su protección ante los desafíos sociales, tecnológicos y ecológicos, así como para volver a otorgar a la negociación colectiva un papel más relevante en su condición de instrumento necesario de reequilibrio de derechos. Además, la anunciada Reforma de las Pensiones será otro de los elementos clave en el ámbito normativo estatal. Una reforma que debe conseguir conjugar 2 objetivos complementarios: garantizar pensiones dignas a corto, medio y largo plazo y garantizar la sostenibilidad del sistema.

A nivel de políticas activas de empleo, está en elaboración la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2021-2024**. También pueden suponer un nuevo contexto relevante los cambios normativos relacionados con la formación para el empleo en los que se están trabajando** en el Estado.

Ámbito europeo

El proyecto europeo más destacable en este contexto es el Next Generation EU, que se define como un instrumento de carácter temporal para contribuir a la recuperación de los países de la Unión Europea ante el escenario de la pandemia. Está dotado con 750.000 M€, un presupuesto con el cual se pretende garantizar una recuperación sostenible, equitativa, inclusiva y justa para todos los estados miembros. El Fondo está integrado en el presupuesto comunitario a largo plazo o Marco Financiero Plurianual (MFP) para el período 2021-2027, para el que se prevén 1,1 billones de euros, y supondrá elevar la capacidad financiera total del presupuesto europeo a 1,85 billones de euros.

“Next Generation EU” se despliega en 3 pilares, con el objetivo común de invertir en una Europa ecológica, digital y resiliente. El primer pilar, “Apoyar a los Estados miembros en su recuperación”, concentra el 87% de la financiación prevista, y se centra en inversiones y reformas de los estados miembros que seguirán las recomendaciones y políticas de la Comisión. Se articula a través de varios instrumentos, entre los que destaca un nuevo Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, destinado a apoyar las inversiones y reformas relacionadas con las transiciones ecológica y digital, y la resiliencia de las economías nacionales. Los otros instrumentos incluyen un complemento para los actuales programas de la política de cohesión (“REACT UE”), y un refuerzo económico para el Fondo de Transición Justa y para el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural.

El segundo pilar, “Relanzar la economía e incentivar la inversión privada”, cuenta con 56.300 M€ (un 7,5% del total) y se centra en el estímulo de la inversión en el sector privado. Por su parte, el tercer pilar, “Extraer las enseñanzas de la crisis”, está dotado con 38.700 M€ (un 5% del total), y está dirigido a apoyar inversiones basadas en las lecciones de la crisis.

Por otro lado**, los Fondos Comunitarios 2021-2027** son el marco europeo para el desarrollo regional y la cohesión que establece las prioridades de inversión a nivel comunitario de los estados miembros. Por medio de esta programación se quiere fomentar el desarrollo de una Europa más inteligente, más ecológica y libre de carbono, más conectada, más social y más cercana a la ciudadanía.

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 está también alineada con **la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas**, y en concreto de su Objetivo 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, que emplaza a las Administraciones a diseñar servicios públicos de empleo activadores, a promover el diálogo social y la negociación colectiva, a abogar por relaciones laborales colaborativas, y a apostar por fórmulas económicas innovadoras, sostenibles e inclusivas que garanticen empleos de calidad.

Un contexto marcado por 3 grandes transiciones globales

El contexto vasco e internacional viene marcado por un conjunto de megatendencias que están teniendo, y van a seguir teniendo, una influencia relevante a nivel global y a nivel de Euskadi durante el periodo de vigencia de la EVE 2030. Euskadi, tal y como pone de manifiesto el programa Berpiztu, resume estas megatendencias en **una triple transición tecnológico-digital, energético-climática y social y sanitaria**, cuyo principales elementos se reflejan en el cuadro inferior.

Estas transiciones constituyen palancas clave para la recuperación económica y del mercado de trabajo, reorientando la economía y las políticas públicas y privadas, tratando de aprovechar al máximo las oportunidades que se derivan de las mismas, prestando una especial atención a las empresas y sectores con mayores dificultades de recuperación, protegiendo a los grupos y colectivos más vulnerables y minimizando las situaciones de desigualdad.

Fuente: Programa Berpiztu. Gobierno Vasco

Estas 3 grandes transiciones constituyen el marco general estratégico de una serie de tendencias y riesgos que previsiblemente tendrán una influencia relevante sobre el mercado de trabajo vasco durante el período de vigencia de la EVE 2030.

A continuación se realiza una descripción de las principales tendencias y riesgos, agrupadas en 3 grandes ámbitos (Social y Medioambiental; Macroeconómico y de Mercado; y Organizativo-Empresarial). A ellos se une la Digitalización como ámbito transversal a las tendencias y riesgos identificados en todos ellos.

Ámbito SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

Envejecimiento progresivo de la población

Euskadi alcanzó su máximo histórico de población en 2019, con 2.188.017 habitantes, siendo una de las sociedades con mayor esperanza de vida (86,3 años para mujeres y 80,4 para hombres). Esto se traduce en una estructura demográfica con más personas de 65 o más años que menores de 21 años, tendencia que se viene acentuando año a año.

Esta realidad refleja el enorme éxito que han tenido las políticas públicas desplegadas en los últimos 40 años por las distintas Administraciones, al garantizar la salud y las pensiones mediante servicios y prestaciones públicas. Y ese gran éxito se convierte en un nuevo reto para las próximas décadas, que empieza a tener un gran impacto en nuestra sociedad y que se ha reflejado con mayor intensidad con la crisis pandémica. Así, está teniendo un impacto directo sobre la economía de los cuidados, aumentando su demanda y poniendo de relieve, al mismo tiempo, las importantísimas carencias actuales del sector, especialmente en el ámbito doméstico: falta de reconocimiento y acreditación de las y los profesionales del sector, necesidades de cualificación y capacitación, condiciones precarias del empleo (incluyendo una importante bolsa de fraude laboral), falta de profesionales,…. Asimismo, el envejecimiento, unido a la baja natalidad en la que lleva instalada Euskadi hace muchos años, que en parte tiene que ver con la gran conquista de las mujeres de poder decidir libremente sobre la maternidad, va a tener sin duda un efecto negativo sobre la población activa. Una progresiva reducción de la población activa conllevará una disminución de las personas en edad de trabajar, y en consecuencia las empresas se verán con un déficit de personas trabajadoras, lo cual supondrá un reto a abordar por la nueva Estrategia.

El reto de la reducción efectiva de las desigualdades de género en general, y en el ámbito laboral en particular

La igualdad de las mujeres y la recuperación de derechos que estaban vetados a la mitad de la población ha recorrido un importante camino en las últimas décadas, pero sigue siendo plenamente insuficiente. Es un déficit estructural en nuestra sociedad y una clara injusticia, pero además tiene implicaciones sociales pero también de competitividad, al no aprovecharse aún plenamente el potencial de aportación de las mujeres al desarrollo de nuestra economía.

A pesar de los avances generados, impulsados por unas políticas de igualdad en las que Euskadi es referente, todavía encontramos una situación de desigualdad en muchos ámbitos (segmentación sectorial, con menor presencia de las mujeres en los estudios STEAM, brecha salarial, temporalidad,…). Esta realidad de avance insuficiente implica la necesidad de una actuación coordinada y alineada a nivel social, empresarial e institucional, que abarque las diferentes dimensiones del empleo (acceso al empleo, desarrollo profesional, condiciones laborales, capacitación y cualificación, …) y que promueva la incorporación de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo y en la gestión empresarial de las organizaciones. Todo ello para conseguir que las empresas avancen realmente al ritmo demandado por la sociedad en términos de mitigación de la discriminación y las desigualdades de género en las oportunidades de desarrollo profesional y de retribución, y en una realidad conformada por organizaciones más equitativas y más comprometidas con prácticas de conciliación que favorezcan una corresponsabilidad real.

El reto de dar una respuesta efectiva a una demanda social de una economía más verde y de una mayor responsabilidad social de las empresas y de la sociedad en general

La sostenibilidad medioambiental y la transición energético-climática hacia una economía baja en carbono mediante la incorporación de elementos como la eficiencia energética, la economía circular, el uso eficiente de los materiales y la ecoinnovación deben aportar, con una perspectiva territorial, soluciones al reto global del desarrollo humano sostenible. Soluciones a las que las empresas, al igual que en el conjunto de la sociedad, deben comprometerse, yendo incluso más allá de lo exigido normativamente.

Por lo tanto, debemos ser conscientes de que el nuevo escenario en el que la sociedad (y muy especialmente las generaciones más jóvenes y concienciadas) se enmarca está regido por una mayor exigencia y compromiso, así como un equilibrio en la priorización de sus objetivos, de forma que la lógica búsqueda del beneficio económico en el mercado sea siempre compatible con el mínimo impacto medioambiental y con una contribución efectiva al desarrollo de las sociedades en las que operan.

Crecimiento exponencial de las oportunidades de acceso al conocimiento

Una tendencia global que debemos conseguir que se plasme además en una realidad de una educación inclusiva, equitativa y de calidad, que realmente ofrezca las mismas oportunidades a todas las personas, y en el derecho al acceso global a las oportunidades de aprendizaje permanente para toda la sociedad en un contexto marcado por la digitalización.

En este sentido, las TICs son una puerta de acceso clave a una gran cantidad de información, conocimiento y recursos, que requieren al mismo tiempo de habilidades digitales para aprovechar el potencial de las mismas y para ayudar a cualquier persona en cualquier etapa de su vida a mejorar sus logros educativos y formativos y sus oportunidades laborales. Una oportunidad y un riesgo al mismo tiempo, en el cual Administraciones y empresas deben de actuar de manera rápida para evitar situaciones de “brecha digital” que alejen aún más a los colectivos más desfavorecidos del acceso al conocimiento, agravando su situación de vulnerabilidad. El reto es que en este nuevo proceso de transformación que vivimos no sólo se acoten las desigualdades que se arrastran, sino que no surja una nueva brecha de desigualdad, como ha ocurrido en otros momentos de la historia.

Papel tractor de las Administraciones Públicas ante un escenario y una sociedad en proceso de recuperación, transformación y resiliencia, con un nuevo modelo de gestión basado en la co-gobernanza y la colaboración multi-agente y multi-nivel

La Administración Pública debe asumir el compromiso de seguir avanzado en ser una Administración digital, ágil, trasparente y cercana a la ciudadanía, con un papel proactivo en la generación de nuevas soluciones y servicios que den una respuesta a las demandas de la ciudadanía en el marco de las grandes transiciones.

Esta respuesta deberá estar basada en la coordinación, en la cohesión y en el alineamiento, aprovechando las capacidades y actuaciones de los diferentes agentes socioeconómicos en los diferentes niveles territoriales, asegurando una actuación conjunta con un reparto claro de roles que evite duplicidades y aproveche las sinergias. La realidad de la pandemia ha mostrado una actitud proactiva a la colaboración interinstitucional para responder al nuevo escenario, debiendo mantenerse y reforzarse este compromiso a medio y largo plazo, en un esfuerzo aún mayor en Euskadi donde en espacios muy reducidos intervienen múltiples actores en materia de empleo.

Necesidad de una política ordenada e inteligente de inmigración para responder a las necesidades del mercado laboral y sostener el estado de bienestar

Teniendo en cuenta las tendencias globales en el empleo, en la mayoría de los países desarrollados la inmigración no va a ser una opción, sino una necesidad para dar respuesta a la previsión del posible déficit de personas trabajadoras, evitando que este déficit estrangule sus oportunidades de desarrollo. Una necesidad que tendrá mucho que ver con la realidad del remplazo generacional, pero también a desajustes oferta-demanda en el mercado de trabajo generados por las grandes transiciones globales.

En este sentido, la Administración Pública está llamada a tener un papel importante desde diferentes perspectivas. Por un lado, liderando la prospectiva necesaria para anticipar y gestionar adecuadamente estas necesidades. Por otro lado, realizando la necesaria supervisión para que se garanticen todos los derechos laborales y sociales de estas personas. Y también, desde el punto de vista de la cohesión social, diseñando e implementando las medidas necesarias para garantizar una adecuada acogida y una plena integración social de las personas y familias que lleguen de otros países y contrarrestar los posibles discursos populistas o racistas que dificulten la convivencia en una sociedad diversa y multicultural.

Ámbito MACROECONÓMICO Y DE MERCADO

La Economía Digital como un sector económico con un peso creciente en la economía global en el que Euskadi debe posicionarse adecuadamente

La revolución tecnológico-digital en la que se encontraban inmersas las empresas y organizaciones se ha visto acelerada por la pandemia, desencadenando en muchos casos una “transformación digital express” para poder dar respuesta a las nuevas realidades y exigencias socioeconómicas.

Desde el punto de vista económico, la transición tecnológico-digital lleva consigo un conjunto de claves que afectan de manera directa a los sectores productivos y que se resumen en invertir en una mayor y mejor conectividad; fortalecer la presencia industrial y tecnológica en puntos estratégicos de la cadena de suministro digital; canalizar la inversión hacia las capacidades digitales estratégicas (inteligencia artificial, ciberseguridad, comunicación segura, infraestructura de datos en la nube, redes 5G y 6G, superordenadores, informática cuántica, cadena de bloques, …); y construir una economía de datos como motor para la innovación y la creación de empleo.

La automatización y su influencia en el empleo

Derivada muy directamente de la digitalización aparece la realidad de una automatización creciente de las actividades económicas. Una automatización que va a tener sin duda un importantísimo impacto en nuestro mercado de trabajo. Impactos positivos, en términos de sustitución por máquinas de aquellos empleos que suponen actualmente actividades más penosas para las personas, y, además, oportunidades de empleo cualificado. Y un riesgo muy significativo de impactos negativos, en términos de pérdida de empleo en muchas actividades de las cadenas de valor de los diferentes sectores económicos.

No sólo la Administración Pública, sino el conjunto de la sociedad deberá decidir cómo responder ante este reto que puede modificar sustancialmente una gran parte de los empleos que conocemos actualmente. Un debate económico y social que presenta además la complejidad de que tiene lugar en un mundo y una economía crecientemente globalizados y donde es necesario conjugar adecuadamente competitividad económica y justicia social. En este sentido, cabe mencionar los trabajos desarrollados en la Mesa de Diálogo Social de Euskadi para definir las bases de un Pacto Social Vasco para una Transición Justa.

Competencia global por el talento cualificado

Nos encontramos en un contexto socioeconómico cambiante en el cual las grandes transiciones están transformando de manera muy rápida las empresas, los negocios, las industrias, las sociedades y las personas, generando nuevas demandas, retos y oportunidades, siendo la atracción de talento un elemento clave de respuesta, al igual que su desarrollo y retención.

Esta realidad se acentúa especialmente en determinados sectores, como el industrial y el tecnológico, en los cuales se están demandando unos perfiles profesionales altamente cualificados que en muchas ocasiones resultan escasos en el mercado laboral actual, generándose una “batalla” por los mismos. Esto implica que Euskadi debe intensificar el esfuerzo por desarrollar, retener y atraer el talento científico, tecnológico y emprendedor necesario para abordar las oportunidades de una economía globalizada que se transforma impulsada en gran medida por la digitalización y la tecnología.

Relocalización productiva

La pandemia ha puesto de manifiesto el riesgo que supone la alta dependencia de otros países para garantizar la cadena de suministro y producción de una parte importante de las empresas de diversos sectores productivos, especialmente las de carácter industrial. Esta evidencia de fragilidad, que se ha traducido en una disminución o incluso paralización de la producción (motivada por una falta de piezas, materiales, …) se ha generado en un contexto de transformaciones hacia una economía digital y verde, marcada por la automatización, la hiperconectividad y la inteligencia artificial, las energías verdes, la sostenibilidad y la neutralidad climática.

Todo esto está suponiendo un cambio en los modelos de consumo hacia productos ecológicos y de proximidad, que juegan un papel favorable hacia la relocalización. Estas realidades se interpretan como una oportunidad para las empresas. Una oportunidad que al mismo tiempo supone una mayor exigencia de alcanzar la productividad necesaria, uno de los factores en los que la economía vasca debe mejorar, siempre en clave de generar más valor y no sólo de reducir costes.

Ámbito ORGANIZATIVO-EMPRESARIAL

Nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo

La digitalización y la pandemia han acelerado la necesidad de desarrollar fórmulas alternativas de trabajo en las cuales el componente presencial pierde peso en favor del telemático o virtual. Una mayor incorporación de la modalidad de teletrabajo ha sido la respuesta principal en gran parte de las organizaciones. Un proceso que se ha desarrollado en tiempo récord como consecuencia de la necesidad, pero que es una realidad que en mayor o menor medida ha venido para quedarse, lo que está dando paso a un nuevo escenario que supone cambiar las formas tradicionales de relación laboral y de desempeño de las tareas, teniendo repercusiones directas sobre las y los trabajadores y las propias empresas.

Estas formas de trabajo pueden ser una oportunidad para facilitar la conciliación, pero también presentan riesgos a los que deberemos dar respuesta. Uno de los principales aspectos a tener en cuenta en este sentido es la necesidad de profundizar en la regulación de esta modalidad de trabajo (tal y como se ha hecho recientemente), pero sobre todo en la monitorización de su cumplimiento para evitar situaciones de indefinición y riesgos para el ejercicio de los derechos y obligaciones de ambas partes (trabajadoras y trabajadores, y empresas).

Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La necesaria flexibilización del espacio y del tiempo de trabajo en las que se están viendo inmersas de manera progresiva las empresas y las y los trabajadores ha supuesto una oportunidad y, a la vez, un riesgo para la generación de un entorno favorable a la corresponsabilidad y a la conciliación. En los últimos años se ha venido realizando un esfuerzo importante, por parte de las Administraciones y de los agentes sociales, para fomentar la concienciación empresarial sobre la importancia de estos elementos y para favorecer el desarrollo consensuado de medidas que permitan su implantación efectiva en las organizaciones.

Sin embargo, aún queda un importantísimo camino por recorrer en este ámbito, ya que la persistencia de los roles de género tradicionales dificulta avanzar en una conciliación corresponsable del ámbito personal y laboral, por lo que sigue siendo necesario reforzar el compromiso de las diferentes organizaciones y promover medidas que faciliten y favorezcan una verdadera cultura de corresponsabilidad, una cultura que deberá desarrollarse también en los espacios sociales y educativos. Para ello resulta imprescindible garantizar el cumplimiento normativo vinculado al desarrollo de los Planes para la Igualdad en las empresas.

Aumento de los "empleos atípicos"

La modalidad de empleo indefinido a tiempo completo está dejando progresivamente de ser la protagonista fundamental en el mercado de trabajo. Frente a ella, los denominados empleos atípicos han ganado y siguen ganando terreno a gran velocidad. El empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de una agencia o tercero, la subcontratación, el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente ("falsos autónomos") y las relaciones de trabajo ambiguas, son realidades de empleos atípicos que existen en el mercado laboral actual, que pueden seguir creciendo y que no siempre cuentan con políticas necesarias que los regulen y mejoren su calidad y derechos.

Estos empleos ponen a menudo en cuestión principios y valores fundamentales del trabajo, como la seguridad, los derechos, los deberes, la libertad y la no discriminación, entre otros. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) añade asimismo que estos no garantizan en muchos casos una remuneración adecuada y estable ni una protección suficiente contra los riesgos profesionales. Por ello, las políticas de empleo, la concertación social y la propia responsabilidad social de las empresas deberán dibujar las soluciones para que todos los trabajos tengan la dignidad y los derechos adecuados.

Plataformas digitales de empleo

El fenómeno de los empleos de plataforma, que venía desarrollándose en el marco de la globalización y de la digitalización, ha visto disparado su crecimiento con la pandemia, sin contar aun con una cobertura suficiente de los derechos laborales en comparación con otros sectores. Las plataformas digitales de empleo se caracterizan por tener un núcleo de actividad relacionado con el desarrollo y control del negocio basado en estructuras y relaciones laborales "tradicionales", junto al cual convive un amplio conjunto de personas trabajadoras clasificadas como "autónomas" en un marco de vacíos legales y de formas jurídicas que regulen las relaciones laborales. Esto redunda en una desprotección de las personas que trabajan en estos sectores y en una falta de control de sus condiciones laborales, que en muchos casos son precarias y/o no garantizan un empleo de calidad.

La preocupación en este ámbito es creciente, siendo necesario dar una respuesta, por parte de las empresas y de la Administración, en términos de protección y garantía de los derechos fundamentales de estos trabajadores y trabajadoras.

Modelos de empresas más participativas e inclusivas

El fomento de la implicación de las personas trabajadoras en las empresas es un elemento clave para avanzar en un nuevo modelo de organizaciones basadas en una cultura de participación e inclusión, que considere a la empresa como un proyecto común. En este nuevo modelo, la persona trabajadora ocupa un papel clave en la competitividad de la empresa, aportando su inteligencia, conocimiento, creatividad y capacidad de trabajo y convirtiéndose en un elemento central que es preciso reconocer, cuidar y motivar. Desde esta perspectiva, resulta conveniente incentivar sistemas de participación de las personas trabajadoras en la gestión, en los resultados y/o en el capital de las empresas, que faciliten su implicación en los proyectos empresariales.

La implementación de esta nueva cultura empresarial implica superar la fórmulas jerárquicas basadas en la confrontación, favoreciendo la cooperación y la corresponsabilidad y generando un clima de confianza y transparencia que incorpore una gestión avanzada de personas que ponga en el centro su desarrollo profesional y la cobertura de sus necesidades personales.

Todo esto supone una oportunidad, pero también un reto indudable para las empresas vascas. Un reto en el que contamos con la fortaleza de una tradición y realidad de empresas de economía social y de otras empresas que, aunque no lo son formalmente, sí han incorporado el compromiso social como una parte fundamental de sus estrategias de negocio. Experiencia que permitió la aprobación de la conocida como "Declaración de Oñati", aportación vasca al Centenario de la OIT en 2019, con el respaldo unánime del Parlamento vasco, una base de consenso imprescindible para avanzar. Pero un reto en el que queda aún mucho camino por recorrer para adoptar este modelo "humanista" de empresa.

Diálogo y negociación permanente como las herramientas que permiten encontrar la solución a los conflictos laborales abiertos y proteger los derechos de las personas trabajadoras.

La negociación colectiva en Euskadi se ha devaluado de manera importante con la reforma laboral de 2012, e incluso antes de ésta, generando una situación de desactualización de los convenios colectivos sectoriales y de empresa, acompañada de un bloqueo de las dinámicas de relación entre los agentes sociales y empresariales, que se traduce en dejar sin cobertura en la actualización de las condiciones contractuales a un importante colectivo de trabajadores y trabajadoras vascas. Esta tendencia sólo ha podido ser revertida con una reactivación del diálogo social, quedando por delante un importante trabajo por realizar en este ámbito. A nivel territorial, resulta de vital importancia reforzar el Sistema Vasco de Relaciones Laborales y fortalecer el Consejo de Relaciones Laborales y la Mesa de Diálogo Social.

Vigilancia y lucha contra el fraude laboral.

La vigilancia y el refuerzo de las inspecciones de trabajo es una herramienta esencial para garantizar el trabajo con derechos en todos los ámbitos laborales, porque es la garantía de que se cumplen las condiciones de trabajo, especialmente en escenarios que, como la crisis derivada de la pandemia, obligan al uso generalizado de medidas y procedimientos como los expedientes de regulación de empleo para evitar la destrucción de un número importante de puestos de trabajo. A esto se une el aumento de los "empleos atípicos" (mencionado anteriormente) y el riesgo que estos implican para la calidad del empleo y los derechos sociales y laborales.

Garantía de la salud en el trabajo.

El trabajo, para que sea de calidad, debe de ser seguro. La prevención de riesgos y la protección ante enfermedades adquiridas por o durante el desempeño de un empleo es un elemento fundamental en la concepción de la calidad a la que aspira esta Estrategia. Como en otras cuestiones citadas que nos ha enseñado la pandemia del COVID-19, la implicación conjunta y coordinada en esta tarea de todos los agentes institucionales, sociales y económicos es fundamental para seguir avanzando en algo que repercute tanto en las personas trabajadoras como también en el funcionamiento ordinario de las empresas y, por tanto, en su competitividad.

Por ello, se debe seguir trabajando en aumentar el compromiso de empresas y trabajadoras y trabajadores en la prevención y en la seguridad laboral, favoreciendo la creación de entornos de trabajo más saludables, e incluyendo la perspectiva de género en los planes, normativas o protocolos vinculados a los riesgos laborales para dar una respuesta efectiva y real a las necesidades específicas de las mujeres en este ámbito.

4

DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO SOBRE EL EMPLEO EN EUSKADI Y SOBRE EL SISTEMA VASCO DE EMPLEO

Introducción al Diagnóstico

En las páginas siguientes se realiza un diagnóstico estratégico sobre el empleo en Euskadi y sobre el Sistema Vasco de Empleo.

Se trata de un diagnóstico que trata de equilibrar sus dimensiones cuantitativa (indicadores y datos de prospectiva de fuentes estadísticas oficiales) y cualitativa (opiniones mayoritarias recogidas en el proceso de participación desarrollado). Se ha optado por un diagnóstico de tipo sintético, recogiendo aquellos elementos que tienen un carácter más estratégico.

El resultado del diagnóstico es la elaboración de 2 DAFOs: un primer DAFO sobre nuestro mercado de trabajo y un segundo sobre nuestro sistema de empleo, que incluye también otros sistemas relacionados. Desde la concepción de que nuestro sistema, el Sistema Vasco de Empleo, es un elemento fundamental para -aún con las limitaciones que supone el hecho de que no dispone de capacidad regulatoria- incidir en nuestro mercado de trabajo y contribuir a generar las mejoras que deseamos para el mismo.

Análisis del mercado de trabajo vasco (I): Actividad y ocupación

A continuación se realiza un análisis comparativo sobre la trayectoria del empleo en Euskadi en la última década desde la perspectiva de la actividad y la ocupación. Se ha excluido de este análisis el año 2020, por su carácter excepcional, al objeto de identificar tendencias significativas con mayor recorrido.

Los cambios más relevantes ocurridos son los siguientes:

- Un **ligero aumento de la tasa de actividad, pero todavía muy alejado de las tasas de los países de nuestro entorno europeo**, sobre todo en el caso de las mujeres.
- Un **progresivo y relativamente rápido aumento del peso de la mujer dentro de la población ocupada vasca**.
- **Un mercado de trabajo con una población ocupada que de forma global tiene cada vez una mayor cualificación, pero en el que se da la paradoja de que las empresas manifiestan que tienen dificultades para contratar perfiles especializados, lo cual parece indicar que se producen desajustes oferta-demanda**.
- Una **ligera disminución en la estabilidad en el empleo**.
- La **profundización en la tendencia hacia más personas trabajando a tiempo parcial**.

Indicadores básicos del mercado de trabajo en Euskadi: Actividad y ocupación

INDICADOR	2009	2019	Variación 2009-2019
Población activa (miles de personas)	1.033,3	1.048,6	+1,5%
Población ocupada (miles de personas)	943,9	949,1	+0,6%
Tasa de actividad	55,8%	56,4%	+0,6 p.p.
Peso de la mujer dentro de la ocupación	44,2%	47,5%	+3,3 p.p.
% de la población ocupada con nivel educativo correspondiente a formación profesional o superior	73,9% (*)	81,7%	+7,8 p.p.
% de personas ocupadas a tiempo parcial	15,4%	17,2%	+1,8 p.p.
% de personas asalariadas ocupadas con contrato indefinido (1)	78,0%	76,0%	-2 p.p.

Fuente: Eustat, salvo (1), que corresponde con datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa del INE.
(*) Nota: Los datos disponibles de la población ocupada según nivel de instrucción corresponden a 2010, estimándose una distribución similar para 2009, sin variaciones significativas.

Análisis del mercado de trabajo vasco (II): Desempleo

A continuación se realiza un análisis comparativo sobre la trayectoria del empleo en Euskadi en la última década desde la perspectiva del desempleo. Se ha excluido de este análisis el año 2020, por su carácter excepcional, al objeto de identificar tendencias significativas con mayor recorrido.

Los cambios más relevantes ocurridos son los siguientes:

- Un cierto aumento del desempleo, que supone que no se ha recuperado completamente el empleo destruido en la crisis económica y financiera que se produjo entre los años 2008 y 2014. **Un desempleo que, aún siendo sensiblemente inferior al del Estado, es estructuralmente mayor que el de países y regiones con un nivel de desarrollo económico y social similar al nuestro**.
- **Un desempleo que en términos generales se corresponde con una baja cualificación que se traduce en baja empleabilidad.**
- Una **clara basculación del desempleo hacia las personas con mayor edad**. Si en situaciones anteriores el desempleo ha tenido un componente fundamentalmente joven, el importante desempleo de las personas de mayor edad nos sitúa ante un contexto muy diferente que exige políticas también diferentes que incluyan medidas específicas para este colectivo.
- Una tendencia a una mayor **cronificación del desempleo**.

Indicadores básicos del mercado de trabajo en Euskadi

INDICADOR	2009	2019	Variación 2009-2019
Población parada (miles de personas)	89,4	99,5	+11,3%
Tasa de paro	8,7%	9,5%	+0,8 p.p.
Peso de las personas menores de 25 años dentro del desempleo	15,9%	9,8%	-6,1 p.p.
Peso de las personas mayores de 45 años dentro del desempleo	21,3%	38,7%	+17,4 p.p.
% de la población desempleada con nivel educativo inferior a la formación profesional	30,4% (*)	31,0%	+0,6 p.p.
Tasa de desempleo de larga duración	44,6%	48,9%	+4,3 p.p.

Fuente: Eustat

(*) Nota: Los datos disponibles de la población desempleada según nivel de instrucción corresponden a 2010, estimándose una distribución similar para 2009, sin variaciones significativas.

Análisis del mercado de trabajo vasco (III): Calidad

Desde la perspectiva de la calidad del empleo, los cambios más relevantes ocurridos en esta última década son los siguientes:

- Una **reducción significativa de la conflictividad laboral**, que se refleja en indicadores como la reducción de las jornadas laborales dedicadas a las huelgas.
- Una **pérdida de poder adquisitivo**, al situarse el aumento del salario bruto medio anual por debajo del aumento del coste de la vida, a la vez que una mayor desigualdad entre los percentiles de mayor y menor poder adquisitivo.
- Desde el punto de vista de la no discriminación por género, se sigue detectando una **importante brecha salarial por razón de género**.
- Un **significativo deterioro en la calidad de la contratación**, que se refleja en un aumento de las tasas de temporalidad y parcialidad (ya indicadas anteriormente) y en el mayor peso relativo de los contratos realizados a través de Empresas de Trabajo Temporal.
- Una **mejora general de la salud y la seguridad laboral**, si bien se detecta un crecimiento de las enfermedades laborales.

Indicadores de la calidad del mercado de trabajo en Euskadi

INDICADOR	2010	2019	Variación 2009-2019
Jornadas perdidas en huelgas (miles)	303.578	388.624	+28%
Salario bruto medio anual (€)	26.595	28.471**	+7%
Razón entre el salario de percentil 90 y del percentil 10	469	494**	+5%
% de contratos realizados a través de ETT	16,6%	20,70%	+4,1 p.p.
Diferencial del salario por género (% salario mujer/hombre)	78%	77,4%**	-0,6 p.p.
% de la población ocupada con accidentes laborales con baja	4,1%	3,91%	-5%
% de la población ocupada fallecida por accidentes laborales	0,0048%	0,0032%	-33%
% de población ocupada con enfermedades laborales	0,29%	0,33%	+14%

Fuente: Eustat

(*) Datos de la encuesta de 2018 referentes a 2017

(**) Datos de la encuesta de 2019 referentes a 2018

Prospectiva (I): Proyecciones de población y de población activa

Las proyecciones de evolución demográfica para Euskadi se interpretan como negativas, ya que, si bien se estima un ligero crecimiento de la población en 2030, este irá acompañado de una clara tendencia al envejecimiento de la población. De este modo, se prevé un crecimiento considerable de la población de más de 64 años y una disminución de la población hasta 14 años.

Este fenómeno va a suponer un incremento importante de la tasa de dependencia (población de más de 65 años en relación a la población entre 16 y 64 años), que se estima que irá creciendo de forma progresiva hasta llegar al 46% en 2030.

Desde el punto de vista de la población activa, es de esperar una significativa disminución neta, así como un envejecimiento de la misma.

Proyección de la población general por grupos de edad

			Variación 2019-2030	
	2019	2030	Absoluta	Porcentaje
Total	2.177.700	2.185.100	7.400	0,3%
0 - 14 años	305.100	266.900	-38.200	-12,5%
15 - 64 años	1.383.900	1.314.000	-69.900	-5,1%
> 64 años	488.700	604.200	115.500	23,6%

Fuente: Eustat. Proyecciones de Población. Nota: Las hipótesis consideradas para las proyecciones son: 82,6 años de esperanza de vida para los hombres y 88,4 años para las mujeres; media de 1,53 hijos/as por mujer; y promedio de saldo migratorio de 30.400 personas

Proyección de la población activa por grupos edad (%)

Considerando población activa de 16 a 64 años											
Edades	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
16-30 años	21,9	22,2	22,6	23	23,5	24,1	24,6	25,2	25,7	26,2	26,7
31-50 años	44,9	44,1	43,3	42,4	41,5	40,7	39,7	38,7	37,7	36,9	36,3
51-64 años	33,2	33,7	34,1	34,5	35	35,3	35,7	36,1	36,5	36,9	37,1

Considerando población activa de 16 a 67 años											
Edades	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
16-30 años	20,7	21	21,3	21,7	22,1	22,5	23	23,5	24	24,5	24,9
31-50 años	42,4	41,7	40,8	39,9	39	38,1	37,1	36,2	35,3	34,5	33,8
51-67 años	36,9	37,4	37,9	38,4	39	39,4	39,9	40,3	40,7	41,1	41,4

Fuente: INE. Proyecciones
Nota: Se incluyen los datos tanto de la edad de jubilación a los 65 años como hasta los 68.

Prospectiva (II): Oportunidades netas de empleo

Tomando como base los datos aportados por la herramienta de prospectiva Futurelan, las proyecciones de demanda de empleo por sectores muestran las oportunidades netas de empleo en la próxima década como el saldo resultante de la demanda de expansión (derivada de las proyecciones de crecimiento económico) y la demanda de reemplazo (derivada de las necesidades de sustitución por jubilación).

Realizando un ejercicio de prospectiva hasta 2030, **en Euskadi habrá importantes oportunidades netas de empleo (casi 610.000). Estas oportunidades se corresponderán con casi 110.00 oportunidades por demanda de expansión (más empleo) y en 500.000 oportunidades por demanda de reemplazo**.

Oportunidades netas de empleo 2021-2030 por sectores (nº de empleos)

Sectores	2020	2030	Variación	%	Reemplazo	Oportunid. netas
Industria manufacturera	197.385	206.670	9.285	4%	95.706	104.991
Actividades administrativas y servicios auxiliares	67.198	79.493	12.295	18%	54.779	67.074
Actividades profesionales, científicas y técnicas	69.087	83.075	13.988	20%	51.844	65.832
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	125.225	141.146	15.921	12%	46.312	62.233
Actividades sanitarias y de servicios sociales	76.865	84.668	7.803	10%	46.659	54.462
Educación	71.920	81.563	9.643	13%	32.341	41.984
Construcción	59.971	78.028	18.057	30%	21.735	39.792
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	55.549	53.951	-1.598	-2%	36.522	34.924
Hostelería	62.291	69.673	7.382	11%	22.108	29.490
Transporte y almacenamiento	46.859	55.857	8.998	19%	19.882	28.880
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	31.786	33.443	1.657	5%	19.051	20.708
Información y comunicaciones	22.607	21.842	-765	-3%	12.985	12.220
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	10.404	15.837	5.433	52%	5.117	10.550
Otros servicios	24.573	23.415	-1.158	-4%	11.537	10.379
Actividades inmobiliarias	7.189	9.724	2.535	35%	6.363	8.898
Actividades financieras y de seguros	17.621	17.562	-59	0%	7.378	7.319
Actividades recreativas y culturales	15.113	16.182	1.069	7%	4.713	5.782
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	12.510	11.876	-634	-5%	4.508	3.874
Industrias extractivas	497	520	23	4%	514	537
TOTAL	974.650	1.084.525	109.875	11%	500.054	609.929

Fuente: Futurelan. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo

Prospectiva: Proyecciones de oferta y demanda de trabajo

Combinando las perspectivas de oferta y demanda de trabajo, se consigue obtener una previsión sobre el posible ajuste/desajuste entre demanda y oferta de trabajo para los principales grupos ocupacionales.

Según estas previsiones, **la demanda de empleo en 2030 superaría el millón de empleos**. Si bien, si se sigue la tendencia de la década anterior, es de esperar que **esta demanda de empleo no será necesariamente empleo a tiempo completo y que sean los empleos a tiempo parcial los que crezcan de forma más significativa**.

Analizando los grupos ocupacionales, se detectan diferentes previsiones de comportamiento de la oferta y la demanda. De este modo, se prevé un desajuste en favor de la oferta, especialmente significativo, para las y los profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza. Asimismo, se prevé una oferta superior a la demanda a nivel del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, las y los trabajadores relacionados con la artesanía, la industria manufacturera y la construcción y los perfiles de dirección y gerencia.

Por el contrario, la demanda sería previsiblemente superior a la oferta en las ocupaciones relacionadas con el personal administrativo y contable de oficina y con las y los técnicos y profesionales de apoyo. Del mismo modo, las ocupaciones elementales y las y los trabajadores de restauración, personales, protección y vendedores, se estima que contarán con una demanda por encima de la oferta.

En definitiva, la tendencia que se observa nos indica que el escenario previsto para 2030 es de cierto desajuste cuantitativo y cualitativo entre oferta y demanda, por lo que será necesario tomar medidas para evitar los efectos negativos que este desajuste pudiera tener sobre el crecimiento económico.

Escenario 2030 de ajuste demanda-oferta de trabajo

Grupos ocupacionales	Demanda	Oferta	Desajuste
Técnicos/as, y profesionales científicos/as e intelectuales de la salud y la enseñanza	195.647	219.484	23.837
Trabajadores/as cualificados/as del sector agrícola, ganadero, forestal, pesquero	7.544	17.279	9.735
Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de la industria manufacturera y la construcción	119.944	129.536	9.592
Directores/as y gerentes/as	31.153	38.897	7.744
Operadores/as de instalaciones y maquinaria, y montadores	68.090	72.975	4.885
Trabajadores/as de restauración, servicios personales y de protección y vendedores	255.364	249.476	-5.888
Ocupaciones elementales	96.365	87.511	-8.854
Técnicos/as y profesionales de apoyo	100.768	90.626	-10.142
Empleados/as contables y administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina	143.710	129.437	-14.273
TOTAL	1.018.585	1.035.221	16.636

Fuente: Futurelan. Lanbide-Servicio Vasco de Empleo
Observaciones: La oferta de trabajo está conformada por el conjunto de personas trabajadoras que están dispuestas a trabajar. La demanda de trabajo lo está por el conjunto de empresas u otro tipo de empleadores que están dispuestos a contratar

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

F FORTALEZAS

- Solidez del tejido empresarial vasco y en especial de nuestro sector industrial
- Población con un alto nivel global de cualificación
- Política de promoción económica potente y sostenida en el tiempo
- Peso diferencial de la economía social

D DEBILIDADES

- Baja tasa de actividad
- Elevada temporalidad y dualidad entre el empleo fijo y empleo temporal. Elevada parcialidad no deseada.
- Cronificación del desempleo de larga y muy larga duración
- Escenario laboral poco atractivo para las personas jóvenes
- Desigualdad de género en el ámbito laboral
- Importantes bolsas de desempleo que se corresponden en gran medida con personas con baja cualificación
- Déficit de concienciación sobre la importancia estratégica del aprendizaje permanente
- Desajuste entre la cualificación de la población activa y las necesidades de las empresas
- Baja tasa de actividad emprendedora

O OPORTUNIDADES

- Aprovechar el importante relevo generacional para abordar un cambio cultural en nuestras organizaciones
- Aprovechar plenamente el potencial de aportación laboral de todas las personas. Desarrollar una estrategia de retención, desarrollo y atracción inteligente de talento
- Aprovechar el potencial de creación de empleo de la “economía verde”, el ámbito sociosanitario y la economía de los cuidados y de la economía digital, así como de los sectores de la RIS3 Euskadi

A AMENAZAS

- Riesgo de pérdida de empleo debido al rápido avance de la automatización
- Disminución de la población activa
- Competencia global por el talento cualificado
- Competencia de otros territorios

Fortalezas

Solidez del tejido empresarial vasco, y en especial del sector industrial. Existencia de un importante número de empresas vascas altamente competitivas y de dimensión global.

Población con un alto nivel global de cualificación. Importante peso de las personas con niveles altos de educación (formación profesional de grado superior, grados universitarios, postgrados) en la población activa.

Política de promoción económica potente y sostenida en el tiempo.

Peso diferencial de la economía social en nuestra estructura productiva, relacionado en gran medida con nuestra tradición cooperativa.

Debilidades

Baja tasa de actividad. Hecho que se une además a una población ocupada fuertemente envejecida. Necesidad de incluir políticas activas de gestión de la edad en las empresas y en el conjunto del mercado de trabajo.

Elevada temporalidad y dualidad entre el empleo fijo y empleo temporal. Elevada parcialidad no deseada.

Cronificación del desempleo de larga y muy larga duración, muy vinculada a criterios como la edad (personas mayores de 50 años) y la cualificación (personas con bajo nivel educativo formal y/o cualificaciones profesionales no suficientemente actualizadas).

Escenario laboral poco atractivo para las personas jóvenes. Ofertas de insuficiente calidad y percepción de que son las personas jóvenes (debido a que sus costes de salida son menores que los de las personas con mayor edad) las grandes perjudicadas por los ajustes cuando se produce una situación de crisis.

Desigualdad de género en el ámbito laboral. Una desigualdad que se manifiesta en diferentes brechas como la brecha de ocupaciones y la brecha salarial y de oportunidades de desarrollo profesional, producida en una parte significativa por una brecha de corresponsabilidad en los cuidados.

Importantes bolsas de desempleo que se corresponden en gran medida con personas con baja cualificación.

Déficit de concienciación, fundamentalmente en gran parte de la población ocupada y en las empresas de menor dimensión, **sobre la importancia estratégica del aprendizaje permanente.**

Baja tasa de actividad emprendedora. A pesar de la importantísima apuesta institucional por promover y apoyar el emprendimiento, nuestra Tasa de Actividad Emprendedora se sitúa muy por debajo de la media europea, e incluso por debajo de la media española.

Amenazas

Rápido avance de la automatización en una economía marcada por la digitalización, en la cual los procesos automatizados, la inteligencia artificial y los "robots" van ganando protagonismo, suponiendo un **riesgo importante de destrucción de puestos de trabajo y de generar una nueva brecha, digital, para personal de gran experiencia y cualificación pero con déficit de formación**.

Progresivo envejecimiento de la población hacia una estructura demográfica en la que las personas mayores de 65 años tendrán, previsiblemente, un mayor peso que las personas jóvenes, lo cual supone una **disminución de la población activa** que podría afectar de manera negativa a otros ámbitos como la sostenibilidad de las pensiones.

Competencia global por el talento cualificado en un contexto socioeconómico inmerso en las grandes transiciones, que están suponiendo una transformación muy rápida de la realidad empresarial y de la sociedad, frente a la cual el talento resulta el factor clave de competitividad. Existen otros países con estrategias claras de atracción de este talento cualificado que tienen una magnitud muy superior a lo que Euskadi ha realizado hasta la fecha, tanto en términos cuantitativos como de amplitud de perfiles, incidiendo también en la atracción de personal directivo, técnico-tecnológico y de personas emprendedoras, y no solo en el talento investigador. Países con ofertas muy atractivas, tanto en cuanto a las condiciones económicos como en cuanto a que incluyen un escenario de desarrollo profesional a largo plazo. Países en los cuales, además, la sociedad se encuentra más receptiva hacia estos movimientos de apertura.

Competencia de otros territorios y economías con un nivel de desarrollo competitivo similar o superior al de Euskadi, lo que supone un reto para mejorar la competitividad del sistema de producción del tejido empresarial vasco.

Oportunidades

Aprovechar el importante relevo generacional que se va a producir tanto en el ámbito privado como en el público **para acelerar el cambio cultural en nuestras organizaciones**, incorporando nuevos valores y nuevas formas de organización más participativas y eficientes.

Aprovechar plenamente el potencial de aportación laboral de todas las personas, y en concreto de las mujeres, de las personas de más edad y de las personas con algún tipo de diversidad funcional. **Desarrollar una estrategia de retención, desarrollo y atracción inteligente de talento.**

Aprovechar el potencial de creación de empleo de sectores como la "economía verde", el ámbito sociosanitario y la economía de los cuidados, al tiempo que los sistemas de educación y empleo "miren más" a los **ámbitos prioritarios de nuestra RIS3** y al **reto de la digitalización**, como elemento transversal de transición hacia una nueva economía.

Diagnóstico estratégico sobre el Sistema Vasco de Empleo y otros sistemas relacionados con el mismo

F FORTALEZAS

- Política de promoción económica potente y sostenida en el tiempo
- Altísima calidad del sistema de formación profesional
- Sistema avanzado de protección social
- La realidad de instrumentos avanzados para la inserción socio-laboral como los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción
- Agentes vinculados al empleo con amplia experiencia y capacidades

D DEBILIDADES

- Cultura de la concertación y clima de relaciones laborales mejorable
- Servicio Vasco de Empleo muy volcado en la gestión de la RGI y muy constreñido por la rigidez administrativa en la que se ve obligado a actuar
- Escaso desarrollo de la Cartera de Servicios a las Empresas dentro de Lanbide
- Multiplicidad de agentes con una alineación y coordinación insuficientes, que no han conseguido articular un verdadero Sistema Vasco de Empleo

O OPORTUNIDADES

- Alto consenso a nivel institucional y del resto de agentes clave sobre la necesidad de ordenar y transformar nuestro sistema de empleo

A AMENAZAS

- Riesgo de no dar respuesta adecuada a las necesidades de nuevas cualificaciones
- Riesgo de que los cambios legislativos previstos dificulten la necesaria flexibilidad que es fundamental en la formación profesional para el empleo
- Riesgo de integración insuficiente de las personas migradas en el mercado laboral y en nuestra sociedad

Fortalezas

Política de promoción económica potente y sostenida en el tiempo, con sólidos instrumentos de cooperación como los clusters; que se apoya en la fortaleza de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación; y con agencias de desarrollo a diferentes niveles institucionales que cuentan con una gran experiencia en la dinamización económica de sus territorios.

Altísima calidad del sistema de formación profesional. Modelo exitoso de formación profesional dual.

La realidad de instrumentos avanzados para la inserción socio-laboral como los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción, instrumentos en los que Euskadi es un referente y que han demostrado su utilidad dentro de los procesos de activación, cualificación y acompañamiento al empleo.

Sistema avanzado de protección social que palía en gran medida las consecuencias del desempleo y del déficit de calidad del empleo.

Agentes vinculados al empleo (centros de formación, entidades del Tercer Sector Social, …) **con amplia experiencia y capacidades**.

Debilidades

Cultura de la concertación y clima de relaciones laborales mejorables. A pesar de los avances producidos en la Mesa de Diálogo Social, nuestra cultura y práctica de concertación son claramente mejorables.

Servicio Vasco de Empleo muy volcado en la gestión de la RGI y muy constreñido por la rigidez administrativa en la que se ve obligado a actuar. Un Lanbide que no ha conseguido estructurarse en base a los servicios personalizados de acompañamiento a la inserción laboral y a la relación y servicios a empresas, y en el cual las convocatorias de subvenciones tienen un peso específico excesivo.

Escaso desarrollo de la Cartera de Servicios a las Empresas dentro de Lanbide.

Multiplicidad de agentes, públicos y privados, con una alineación y coordinación insuficientes, que no han conseguido articular un verdadero Sistema Vasco de Empleo.

Oportunidades

Amplio consenso a nivel institucional y del resto de agentes clave sobre la necesidad de ordenar y transformar nuestro sistema de empleo.

Amenazas

Riesgo de no dar respuesta adecuada a las necesidades de nuevas cualificaciones, dada la intensidad y la celeridad de los cambios que se pueden derivar de las transiciones globales, y en especial de la tecnológico-digital.

Riesgo de que los cambios legislativos previstos dificulten la necesaria flexibilidad que es fundamental en la formación profesional para el empleo.

Riesgo de integración insuficiente de las personas migradas en el mercado laboral y en nuestra sociedad. La necesidad de personas migradas para dar respuesta a una sociedad envejecida y garantizar una población activa que pueda dar respuesta a las necesidades del mercado laboral, va a suponer un esfuerzo de integración social y cultural de las personas migradas, garantizando la inclusión y la convivencia en una sociedad diversa y multicultural.

Conclusiones del Diagnóstico

Como grandes conclusiones de los 2 DAFOs expuestos anteriormente, podemos señalar 3:

- **Un empleo que en líneas generales podemos definir como mejor que el de nuestro entorno más cercano, pero que presenta importantes problemas estructurales a los que debemos hacer frente.**
- **Un riesgo relevante, si las proyecciones se cumplen y no se actúa con las orientaciones adecuadas y con la intensidad suficiente, de desajuste cuantitativo y cualitativo entre oferta y demanda que puede estrangular nuestro desarrollo y competitividad.**
- **Un Sistema Vasco de Empleo que cuenta con un Servicio Público de Empleo que necesita abordar un importante proceso de mejora para que pueda aportar realmente el valor y el liderazgo que nuestra sociedad y nuestra economía le demandan.**

5

VISIÓN, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS PARA EL EMPLEO EN EUSKADI 2030

Visión para el empleo en Euskadi 2030

Teniendo en cuenta el diagnóstico antes señalado y la voluntad expresada por los diferentes agentes institucionales, sociales y económicos, se establece la siguiente visión para el empleo en Euskadi 2030:

Un mercado de trabajo que contribuye al desarrollo social y económico, sostenible e igualitario de Euskadi y que se caracteriza por ofrecer oportunidades de empleo de calidad en equidad, por la inclusión social y el desarrollo humano, otorgando a las Políticas Activas de Empleo el carácter de derecho subjetivo y traduciendo este derecho en la configuración de un Sistema Vasco de Empleo que da respuestas adecuadas y rápidas a las ofertas-demandas de empleo y a las necesidades de las personas y las empresas

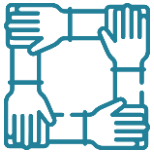
Principios de la Estrategia

Para alcanzar la visión deseada, la política vasca de empleo deberá trabajar sobre la base de los siguientes principios:

1	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES y atención y servicios específicos y especializados para los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, con un compromiso especial con la igualdad en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional y retributivo entre mujeres y hombres
2	ANTICIPACIÓN, INNOVACIÓN, VELOCIDAD DE RESPUESTA Y RESILIENCIA para ofrecer respuestas ágiles en un entorno y un mercado de trabajo crecientemente cambiantes
3	EQUILIBRIO TERRITORIAL, de forma que las oportunidades de empleo lleguen a todas las comarcas y municipios
4	CONSENSO Y COLABORACIÓN, aprovechando todas las capacidades de los diferentes agentes que conforman el Sistema Vasco de Empleo
5	GOBERNANZA ABIERTA Y MULTINIVEL DESDE UN LIDERAZGO PÚBLICO Y CON UN PAPEL CENTRAL PARA LOS AGENTES SOCIALES

Objetivos de la Estrategia

Además del objetivo de situar la tasa de paro por debajo del 10% en 2024, la Estrategia Vasca de Empleo 2030 establece 4 grandes objetivos estratégicos a largo plazo:



Profundizar en el empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano

Contribuir al desarrollo social y económico de Euskadi a través de un empleo resiliente conformado por personas alta y permanentemente capacitadas para adaptarse a los cambios que se produzcan en nuestro sistema productivo, y por empresas que ofrecen escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional y vital. Fomentando que se produce la activación laboral suficiente y que se establecen las medidas de gestión del talento necesarias para dar respuesta a las oportunidades de desarrollo de nuestro sector productivo

Establecer el Derecho a las Políticas Activas de Empleo como derecho subjetivo y conseguir que este derecho se traduzca en un servicio público de empleo eficiente y de calidad que sea capaz de ofrecer respuestas adecuadas y rápidas para minimizar la pérdida de empleo y para acelerar su recuperación ante crisis o transformaciones sistémicas o sectoriales

Garantizar una igualdad efectiva de oportunidades en relación al empleo

6

CLAVES ESTRATÉGICAS PARA AVANZAR EN UN EMPLEO DE CALIDAD E INCLUSIVO

Claves estratégicas

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 se estructura en **26 claves estratégicas, que se conciben como las grandes orientaciones y líneas de trabajo de las políticas públicas de empleo en Euskadi durante los próximos 10 años** para dar respuesta a los retos y a los objetivos planteados y que se organizan de acuerdo a los 4 objetivos estratégicos definidos.

Estas claves se conciben como propuestas de trabajo para avanzar en la consecución de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta que lo principal es la coherencia con la línea marcada y no tanto los instrumentos concretos, ya que estos deberán ir adecuándose a la realidad cambiante durante la vigencia de esta Estrategia y a los avances conseguidos.

La formulación de estos vectores y claves no supone que no se haya trabajado todavía en dichos ámbitos desde las políticas de empleo, sino que, en gran parte de los casos, se trata de intensificar y reforzar las líneas de trabajo que ya han sido iniciadas en los últimos años.

Vectores y claves estratégicas

Vector 1

El empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano

1.1- La inspección como herramienta de protección y garantía de la aplicación efectiva de los derechos laborales

1.2- Estrategia de seguridad y salud en el trabajo adaptada al modelo productivo y sociolaboral vasco para garantizar entornos de trabajo saludables que favorezcan la calidad de vida en el trabajo y su desarrollo en condiciones seguras

1.3- Diálogo social y negociación colectiva como bases fundamentales del sistema vasco de relaciones laborales

1.4- Coordinación efectiva del Sistema de Empleo con los servicios y políticas sociales y educativas

1.5- Consolidar y desarrollar las empresas que ponen a la persona en el centro y, en general, profundizar en la cultura de la participación de las y los trabajadores en la empresa

1.6- Potenciar el emprendimiento colectivo como forma de afrontar los retos empresariales futuros

1.7- Defensa de la calidad y los derechos del empleo autónomo a partir de la creación de un marco estable de interlocución con este colectivo

1.8- Protagonismo activo de la Administración Pública en el empleo de calidad: defensa del valor del empleo público, utilización de las cláusulas sociales en la contratación como instrumento de desarrollo del empleo de calidad y disminución de la temporalidad

1.9- Promover un acuerdo con los agentes sociales sobre el concepto de “empleo de calidad” y desarrollar este concepto compartido a través de los diferentes instrumentos de la política vasca de empleo

1.10- Favorecer las iniciativas empresariales con arraigo en su entorno

Vector 2:

Un empleo resiliente que se adapta al sistema productivo

2.1- Una política vasca de empleo plenamente alineada con la política industrial y de desarrollo económico para contribuir a la competitividad de nuestro sistema productivo

2.2- Una formación más eficiente y más cercana a las necesidades reales de nuestro tejido productivo, que desarrolla tanto las competencias profesionales como las transversales

2.3- El aprendizaje permanente como respuesta estratégica fundamental ante un escenario de cambio acelerado que demanda una alta capacidad de adaptación

2.4- Una gestión del talento coherente con las necesidades del tejido productivo y que ofrece escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional y vital

2.5- Integración ordenada y con garantías de las nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo

Vector 3

El Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en un servicio público de empleo eficiente y de calidad

3.1- Reconocimiento del derecho subjetivo a las Políticas Activas de Empleo

3.2- Un Sistema Vasco de Empleo que trabaja desde la observación, la prospectiva y la evaluación para anticiparse a los cambios en el mercado de trabajo y para diseñar servicios y programas que respondan a dichos cambios

3.3- Un Sistema Vasco de Empleo que ofrece servicios de valor a personas y empresas desde el principio de igualdad de oportunidades

3.4- Un Sistema Vasco de Empleo que trabaja desde la personalización de sus modelos de intervención y que ofrece una respuesta rápida a las necesidades de personas y empresas, evitando situaciones de cronificación en el desempleo

3.5- Un Sistema Vasco de Empleo que integra un nuevo modelo de gobernanza más colaborativa, ágil y eficiente

3.6- Mejora y transformación de Lanbide como instrumento público nuclear del Sistema Vasco de Empleo

Vector Transversal

La igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo

4.1- Compromiso con la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral

4.2- Apoyo al acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes

4.3- Lucha contra el “edadismo” y las barreras culturales en el empleo

4.4- Igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con diversidad funcional y refuerzo de los instrumentos para conseguir su incorporación efectiva al mercado ordinario

4.5- Garantizar el empleo de calidad en el ámbito de la economía de los cuidados socio-sanitarios

Vector Estratégico 1: EL EMPLEO DE CALIDAD COMO INSTRUMENTO FUNDAMENTAL DE INCLUSIÓN SOCIAL Y DE DESARROLLO HUMANO

A través de este vector estratégico, la política vasca de empleo deberá profundizar en los principios del empleo de calidad como derecho de las personas y del empleo como elemento nuclear que vertebra una sociedad competitiva orientada a un desarrollo sostenible e integrador. En este sentido, la sociedad vasca necesita, para su competitividad y para el sostenimiento de sus diferentes políticas sociales, alcanzar una tasa de empleo significativamente mayor a la actual, pero también que este empleo sea siempre un empleo con una alta calidad desde múltiples puntos de vista: con una retribución justa, estable, seguro y saludable, …

El derecho a este empleo de calidad deberá desarrollarse y garantizarse mediante un conjunto integrado de instrumentos que deberán incluir entre otros a los siguientes:

Clave 1.1- La inspección como herramienta de protección y garantía de la aplicación efectiva de los derechos laborales

La protección de los derechos laborales resulta un pilar básico en la apuesta por el empleo inclusivo y de calidad. Garantizar su aplicación efectiva pasa por una importante labor de vigilancia y control como parte de la lucha permanente contra el fraude laboral, en la cual la inspección de trabajo emerge como una herramienta fundamental.

Reforzar la inspección de trabajo con los medios humanos y tecnológicos suficientes para el desarrollo de sus funciones, se convierte por tanto en una prioridad para poder garantizar la protección y aplicación de los derechos laborales, tratando de avanzar hacia un modelo más preventivo, con una mayor concienciación sobre los perjuicios que supone el fraude laboral, que proteja a todas las personas trabajadoras ante cualquier forma de discriminación, y especialmente a aquellas con empleos más precarios y de menor calidad, y que también evite situaciones de competencia desleal respecto a la gran mayoría de empresas que cumplen con todas sus obligaciones laborales.

Clave 1.2- Estrategia de seguridad y salud en el trabajo adaptada al modelo productivo y sociolaboral vasco para garantizar entornos de trabajo saludables que favorezcan la calidad de vida en el trabajo y su desarrollo en condiciones seguras

La mejora de la seguridad de las personas trabajadoras y la preservación de su salud, generando entornos de trabajo seguros y saludables, son una demanda y una necesidad latente a la que las empresas deben dar una respuesta adecuada y definitiva. Los avances realizados por las empresas vascas en el ámbito de la seguridad, la salud y la prevención de riesgos y la progresiva concienciación de los agentes y de la sociedad, son evidentes, pero la realidad manifiesta que aun queda camino por recorrer, siendo necesario reforzar la implicación y el compromiso empresarial con estos ámbitos.

En este contexto, y finalizada la vigencia temporal de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, resulta de vital importancia contar con una nueva Estrategia, adaptada al modelo productivo y sociolaboral vasco, y concebida como una herramienta compartida y participativa, que sirva de marco para orientar las actuaciones de todos los agentes implicados en la prevención de riesgos laborales.

Clave 1.3- Diálogo social y negociación colectiva como bases fundamentales del sistema vasco de relaciones laborales

El diálogo y la negociación permanente resultan elementos fundamentales desde el punto de vista de una política de empleo basada en la colaboración y en la coordinación. Los agentes socioeconómicos participantes en el diálogo comparten la idea de que el avance hacia unos mayores niveles de concertación va a suponer, asimismo, un avance en la profundización democrática y en la mejora de la participación ciudadana, en la medida en que implican la involucración de los agentes sociales más representativos en la definición y desarrollo de las políticas públicas.

El diálogo se debe enfocar desde una dimensión transversal y como un marco abierto que posibilite la adecuación permanente de sus estructuras y de sus contenidos a las necesidades cambiantes y a los nuevos retos que vayan surgiendo. Los ámbitos de trabajo más tradicionales, como el empleo, la igualdad de género, la formación o la salud laboral deben seguir siendo ámbitos clave del diálogo, unidos a la necesaria conexión y alienación con las 3 grandes transiciones, ecológica, digital y social-sanitaria.

En este contexto, resulta de especial importancia reforzar el Sistema Vasco de Relaciones Laborales y fortalecer sus principales organismos, es decir, el Consejo de Relaciones Laborales y la Mesa de Diálogo Social. Una actuación coordinada en este ámbito contribuye a avanzar, de manera decisiva, en la reactivación definitiva del diálogo social y de la negociación colectiva, poniendo en valor la concertación y el acuerdo como principios fundamentales de un sistema propio y estable de relaciones laborales, que vela por proteger los derechos de las personas trabajadoras y por la competitividad de las empresas.

Clave 1.4- Coordinación efectiva del Sistema de Empleo con los servicios y políticas sociales y educativas

El del empleo no es un sistema autónomo. Por el contrario, el empleo está intrínsecamente relacionado con otros sistemas como los de educación, desarrollo económico y protección social. Sistemas que, para garantizar su funcionamiento adecuado, necesitan de una coordinación efectiva entre los mismos.

Esta coordinación es particularmente importante y compleja en lo que tiene que ver con los Servicios Sociales. Compleja, porque las problemáticas sociales y educativas son muy diversas y todas ellas inciden de forma determinante en la empleabilidad de las personas. Compleja, además, porque muchos de los procesos de inserción deben incluir y acompasar al mismo tiempo intervenciones de tipo laboral y social en itinerarios que en gran parte de las ocasiones deben diseñarse necesariamente desde una óptica de medio y largo plazo. Por su parte, el Sistema Educativo juega un papel crucial en sensibilizar sobre los valores del empleo y preparar a las personas, desde las edades más tempranas, para la configuración progresiva de sus itinerarios laborales y vitales.

Este trabajo coordinado y conjunto entre los Servicios Sociales, el Sistema Educativo y los Servicios de Empleo sirve además a 2 objetivos fundamentales para Euskadi. Por un lado, a avanzar en la concepción del empleo como un derecho real; y, por otro lado, a dar respuesta a la necesidad de una mayor activación laboral que es necesaria para nuestra competitividad como país y para consolidar nuestro estado del bienestar.

Clave 1.5- Consolidar y desarrollar las empresas que ponen a la persona en el centro y en general, profundizar en la cultura de la participación de las y los trabajadores en la empresa

De la misma forma que se incide en el principio de responsabilidad en relación al empleo de las personas (sobre la base de que estas reciban todos los apoyos necesarios por parte del Sistema), las empresas vascas -al margen de su tamaño y sector de actividad- deben profundizar también en un nuevo modelo estratégico y de organización en el que se entienda que las personas son el activo fundamental de las empresas y que, por lo tanto, las personas deben estar en el centro de las organizaciones.

Necesitamos incentivar y reconocer a las empresas con una gestión avanzada de las personas, que favorecen su desarrollo personal y profesional, a las empresas comprometidas con el desarrollo social y medioambiental y a aquellas empresas que están aplicando modelos de gobernanza más abiertos y participativos, y conseguir que más empresas incorporen esta nueva forma de hacer.

Clave 1.6- Potenciar el emprendimiento colectivo como forma de afrontar los retos empresariales futuros

La puesta en valor de lo colectivo en el empleo y, especialmente, en lo que se refiere al emprendimiento, resulta en estos momentos mas “valioso” que nunca. La tradición cooperativista es una seña de identidad de nuestro tejido productivo, que ha contribuido a promover una tipología de empresas y organizaciones con unos valores diferenciales frente a modelos más tradicionales de empresa. La filosofía de lo colectivo va habitualmente unida con formas más sostenibles de generación de empleo, en las que la calidad y la resiliencia se integran como principios fundamentales constitutivos de las mismas. Del mismo modo, la participación de las y los trabajadores en las empresas y el espíritu emprendedor ponen de relieve el potencial de lo colectivo como una alternativa de acceso al mercado laboral y/o mantenimiento en el mismo en unas organizaciones con un alto compromiso con el entorno y con las personas que trabajan en ellas.

En otras palabras, promover el emprendimiento colectivo es una vía más, aunque no la única, para fomentar un empleo solidario, inclusivo y de calidad, en un marco de gestión empresarial responsable, basada en principios y valores sociales y éticos, que van a contribuir al desarrollo social y humano a través de unos modelos de empresas más inclusivas, participativas, igualitarias y equitativas.

Clave 1.7- Defensa de la calidad y los derechos del empleo autónomo a partir de la creación de un marco estable de interlocución con este colectivo

La defensa de los derechos e intereses de las personas trabajadoras autónomas es un campo que cuenta con componente de indefinición significativo, marcado, entre otros, por la heterogeneidad de este colectivo, las líneas difusas o dificultades en la regulación de este tipo de trabajo que hacen necesarias ciertas mejoras legislativas, y las necesidades o factores diferenciales que se producen en el mundo del trabajo autónomo. A ello se unen algunas realidades que complejizan aun más la situación, como es el caso del papel creciente de la figura de los “falsos autónomos” o personas trabajadoras por cuenta propia económicamente dependientes y la falta de representación, en muchos casos, de sus intereses a través de asociaciones o figuras similares, que, a su vez, sirvan de voz o canal para facilitar el diálogo y la interlocución con el resto de los agentes económicos y sociales.

En este contexto, la articulación un instrumento del diálogo con el empleo autónomo se concibe como una necesidad a la cual dar una respuesta inmediata para poder sentar las bases de un marco estable de interlocución con este colectivo. Se trata, en otras palabras, de abrir el diálogo social y la negociación colectiva al mundo de las y los autónomos, reforzando la voz de sus organismos de representación y generando espacios estables de negociación y acuerdo que faciliten la protección de sus derechos y velen por garantizar la calidad de este tipo de empleo.

Clave 1.8- Protagonismo activo de la Administración Pública en el empleo de calidad: defensa del valor del empleo público, utilización de las cláusulas sociales en la contratación como instrumento de desarrollo del empleo de calidad y disminución de la temporalidad

A pesar de que son las empresas las principales generadoras de empleo en Euskadi, cabe destacar la importancia del empleo público como referente en la generación y defensa de unas condiciones laborales que garanticen un empleo de calidad.

El sector público debe avanzar en consolidarse como un empleador eficaz y eficiente que promueve y defiende la generación de un empleo inclusivo y de calidad, tanto a nivel interno de sus equipos de trabajo como a nivel externo, a través del gasto y las inversiones que realiza.

En este sentido, la Administración Pública debe velar, entre otros, por la calidad y el carácter inclusivo de sus convocatorias de Ofertas Pública de Empleo y por potenciar los instrumentos a su alcance, como la utilización de las cláusulas sociales en las contrataciones públicas, que generen un efecto de "buenas prácticas" para el resto de empleadores y para la sociedad en general. Todo ello sin olvidar la necesidad de desarrollar los mecanismos necesarios para disminuir las altas tasas de temporalidad que actualmente presenta el empleo público en Euskadi.

Clave 1.9- Promover un acuerdo con los agentes sociales sobre el concepto de "empleo de calidad" y desarrollar este concepto compartido a través de los diferentes instrumentos de la política vasca de empleo

El empleo de calidad es un concepto que puede resultar en cierto modo ambiguo cuando se trata de determinar su características comunes o principales parámetros. Algunos organismos internacionales de referencia, como Naciones Unidas, han tratado de realizar reflexiones y avances en este sentido, como la reflejada en el informe "Handbook on Measuring Quality of Employment", que se centra en definir formas de medir la calidad del empleo. Algunas de las dimensiones identificadas por este estudio, y sobre las que debería versar el empleo de calidad, son la seguridad y la ética laboral, los ingresos y beneficios del empleo, el tiempo de trabajo y conciliación, la protección social, el diálogo social, el desarrollo y la formación de competencias y las relaciones laborales y la motivación laboral, entre otras.

El compromiso social de todos los agentes del mercado de trabajo, y muy especialmente de las empresas, resulta fundamental para poder avanzar en la generación de las condiciones necesarias para avanzar hacia un empleo de mayor calidad. El punto de partida debe ser el entendimiento y la definición de un concepto compartido de las dimensiones o componentes de lo que se considera empleo de calidad. Concepto al cual se debe llegar desde una reflexión participativa, basada en el diálogo y en el acuerdo entre los agentes.

Clave 1.10- Favorecer las iniciativas empresariales con arraigo en su entorno

La globalización tuvo un primer impacto en una deslocalización generalizada de los puestos de producción de las empresas, motivada en gran medida por razones de costes. Esa estrategia empresarial ha provocado importantes efectos locales cuando se han tomado otras decisiones de oportunidad. La pandemia ha demostrado que, sin negar la evidencia de la globalización, son posibles respuestas locales que han mostrado un mejor comportamiento no sólo económico, sino también desde el punto de vista del empleo y, en consecuencia, del bienestar y la cohesión social del lugar en el que se enraízan.

Por ello, conviene definir y aplicar una estrategia de relocalización y favorecer a los proyectos que apuesten por el arraigo en su entorno desde su apertura al mundo. Empresas arraigadas, que generan redes locales de colaboración y que son reconocidas por su contribución al desarrollo sostenible por parte de la sociedad.

Vector estratégico 2: UN EMPLEO RESILIENTE QUE SE ADAPTA AL SISTEMA PRODUCTIVO

Partiendo de que el conocimiento de las personas es el gran activo de competitividad de un territorio, la política vasca de empleo deberá reforzar de forma integral su apuesta por el talento, intensificando y optimizando su dimensión formativa.

Clave 2.1- Una política vasca de empleo plenamente alineada con la política industrial y de desarrollo económico para contribuir a la competitividad de nuestro sistema productivo

El peso del sector industrial en la economía vasca es un hecho y una realidad, constituyendo una palanca clave de desarrollo económico y de generación de empleo, a través de un tejido empresarial competitivo y de dimensión global. La revolución hacia una industria avanzada, marcada por la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial, se ha acelerado en los últimos tiempos, teniendo un impacto directo sobre el mercado de trabajo y llegando a suponer un riesgo importante de transformación relevante o incluso de destrucción de puestos de trabajo.

Esto pone de manifiesto la necesaria alineación de la política de empleo y de la política industrial y de desarrollo económico para poder dar una respuesta a las nuevas realidades empresariales y del mercado de trabajo, aprovechando de forma inteligente las oportunidades que suponen estas tendencias y transformaciones y garantizando la competitividad en un entorno que cambia y evoluciona a gran velocidad. Ahora, más que nunca, resulta necesario avanzar de manera decidida en el desarrollo y establecimiento de dinámicas estables de comunicación, colaboración y coordinación entre el ámbito del empleo y del tejido productivo.

Clave 2.2- Una formación más eficiente y más cercana a las necesidades reales de nuestro tejido productivo, que desarrolla tanto las competencias profesionales como las transversales

La formación para el empleo es un instrumento básico de las políticas activas de empleo que sirve como complemento a la formación inicial que se ofrece en el ámbito educativo, al objeto de capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional.

Necesitamos seguir innovando en una formación vasca para el empleo que cuente con una mayor participación de las empresas, tanto en la identificación de necesidades como en su contribución en dinámicas experienciales, y aprovechar mejor el potencial de la teleformación. Y reforzar el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral y/o la formación no formal.

Es decir, deben alinearse los esfuerzos del mundo empresarial y del de la formación, avanzando hacia una mayor involucración en el diseño de estrategias y contenidos formativos y de procesos estables y dinámicos de anticipación y detección de las necesidades del tejido empresarial que faciliten su posterior cobertura. Alineación y trabajo conjunto que deberá extenderse también al mundo educativo a través de la potenciación de modelos como el de formación dual, en cual las empresas tienen un papel clave para orientar y reforzar la cualificación de los perfiles profesionales del futuro, y también a fomentar una mayor conexión entre la orientación vocacional y la prospectiva de necesidades de nuestro sistema productivo, reforzando la información sobre las oportunidades que ofrece nuestra formación profesional.

Clave 2.3- El aprendizaje permanente como respuesta estratégica fundamental ante un escenario de cambio acelerado que demanda una alta capacidad de adaptación

En esta nueva etapa para la política vasca de empleo el aprendizaje permanente debe estar en el centro de la misma, convirtiéndose en un reto de primera magnitud que afecta al conjunto de la sociedad. El aprendizaje permanente debe ser considerado como un derecho que debe llegar a todas las personas (independientemente de su edad, de su situación laboral, de su tipo y calidad de contrato) y empresas (independientemente de su tamaño y sector de actividad).

Para ello será fundamental incidir en aspectos como la sensibilización social y su puesta en valor, al mismo tiempo que se desarrolla la orientación en relación al aprendizaje permanente, potenciando, entre otros, los planes de carrera en las empresas y los servicios de información y orientación a la ciudadanía en relación a la formación continua.

Clave 2.4- Una gestión del talento coherente con las necesidades del tejido productivo y que ofrece escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional y vital

A pesar de la actual situación de crisis, hay sectores económicos donde existen dificultades para encontrar talento, y los análisis prospectivos apuntan hacia un escenario de déficit de personas para cubrir el necesario relevo generacional y para dar respuesta a las oportunidades de nuestras empresas, lo cual supone un indudable riesgo de estrangulamiento de dichas oportunidades y de pérdida global de competitividad y desarrollo para Euskadi.

En este contexto, la retención del talento y la atracción inteligente del mismo (atracción focalizada en personas que pueden aportar capacidades diferenciales a nuestras empresas y a nuestra sociedad) deben ser una clave fundamental de la nueva política vasca de empleo. Siendo conscientes de que esta retención y atracción inteligente de talento solo son posibles con escenarios atractivos de oportunidad a nivel profesional (salarios atractivos, entorno motivador, oportunidades de desarrollo profesional) y vital (servicios de integración, oportunidades de aprendizaje, sistema avanzado de protección social, oferta atractiva de cultura y ocio, seguridad personal,…). Y que esta línea de actuación debe ser totalmente compatible con poner a disposición de las personas que conforman nuestra población activa todos los medios para que puedan desarrollar sus itinerarios de aprendizaje permanente, sea cual sea su situación vital o laboral.

Clave 2.5- Integración ordenada y con garantías de las nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo

La crisis sanitaria ha puesto de relieve la necesidad de avanzar en el desarrollo de nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo, caracterizadas, en gran medida, por un mayor peso de lo telemático o virtual frente a lo presencial. El teletrabajo y las jornadas horarias flexibles han irrumpido con fuerza, requiriendo una adaptación de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras para adaptarse a las mismas, manteniendo e incluso mejorando su competitividad y productividad.

Este nuevo contexto supone un cambio en los conceptos tradicionales del entorno laboral, como el tiempo de trabajo, el lugar de trabajo o el propio puesto de trabajo. Estos cambios se producen en un marco con cierta difusión o indefinición regulatoria que hace necesaria la definición de elementos, instrumentos o procedimiento regulatorios que faciliten una integración ordenada de los mismos y que garanticen en todo caso los derechos de las y los trabajadores. Es decir, debemos avanzar en la regulación de las nuevas formas de trabajo y de organización del tiempo de trabajo que contribuyan, o incluso mejoren, la calidad del empleo.

Vector estratégico 3: EL DERECHO SUBJETIVO A LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y SU TRADUCCIÓN EN UN SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO EFICIENTE Y DE CALIDAD

Si en otros ámbitos de desarrollo social, y en concreto dentro de las políticas pasivas de empleo y de la necesidad de que todas las personas tengan acceso a una renta básica, hemos sido capaces de establecer derechos subjetivos, también deberemos hacerlo en el ámbito de las políticas activas de empleo, para dar coherencia a este concepto de empleo como vector de inclusión social y desarrollo humano.

Este derecho subjetivo a las políticas activas de empleo deberá traducirse en la configuración de una nueva etapa para el servicio público de empleo que suponga un avance relevante en términos de eficiencia y de calidad de los servicios prestados.

Un Sistema de Empleo no crea empleo de forma directa, pero es imprescindible para un funcionamiento adecuado del mercado de trabajo y para aprovechar plenamente las oportunidades y el potencial tanto de las personas como de las empresas. Desde la concepción de sistema como ”un conjunto ordenado de componentes relacionados entre sí”, el Sistema Vasco de Empleo debe avanzar precisamente en esa configuración sistémica, al mismo tiempo que mejora su aportación de valor. Una aportación de valor que debe llegar, como decíamos, tanto a las personas como a las empresas.

Clave 3.1- Reconocimiento del derecho subjetivo a las Políticas Activas de Empleo

Las políticas activas de empleo deberán garantizar el derecho subjetivo de las personas a recibir servicios de orientación y formación personalizada por parte del Servicio Público de Empleo, como herramienta básica para hacer frente a la precariedad y el desempleo y como herramienta clave también para el desarrollo profesional de las personas, además de poder responder de forma eficaz a los retos de esta década.

Este derecho deberá ser plasmado formalmente en el cuerpo normativo de la Comunidad Autónoma de Euskadi, estableciéndose además los instrumentos necesarios para que la plasmación práctica de este derecho sea una realidad tangible a través de un servicio público de empleo que actúe desde la proactividad y la respuesta rápida y que provea de soluciones eficaces y eficientes a las personas que han perdido su empleo o que aspiran a desarrollarse profesionalmente, y también a las empresas.

Clave 3.2- Un Sistema Vasco de Empleo que trabaja desde la observación, la prospectiva y la evaluación para anticiparse a los cambios en el mercado de trabajo y para diseñar servicios y programas que respondan a dichos cambios

Las labores de observación y prospectiva en materia de empleo constituyen actividades básicas de soporte para el diseño, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo en general, y de las políticas activas en particular. Ambas dimensiones adquieren una especial relevancia en un contexto socioeconómico como el actual, caracterizado por la sucesión de cambios a gran velocidad, para los cuales la anticipación se convierte en una herramienta clave de planificación y respuesta.

El Sistema Vasco de Empleo deberá, por tanto, trabajar en una mayor clave de anticipación (potenciando su dimensión observación y prospectiva) y de evaluación de impacto e inteligencia de datos que le permita tomar decisiones más fundadas. Observación y prospectiva basadas en una coordinación de los diferentes instrumentos existentes, tanto públicos como privados, y en una colaboración con las organizaciones empresariales y con los agentes socioeconómicos para el establecimiento de metodologías contrastadas de identificación de necesidades y tendencias.

Una evaluación que debe concebirse como parte de una gestión pública avanzada que busca una eficiencia en la asignación y en el uso de los recursos públicos. En particular deberá ponerse especial énfasis en evaluar el impacto real de los programas de incentivación directa a la contratación (que actualmente tienen un gran peso en el presupuesto del Sistema), para garantizar que sirvan realmente al objetivo de creación de empleo.

Clave 3.3- Un Sistema Vasco de Empleo que ofrece servicios de valor a personas y empresas desde el principio de igualdad de oportunidades

Lanbide, como servicio público de empleo y eje vertebrador del Sistema, deberá incorporar un mayor contacto y orientación a las empresas, y un enfoque individualizado de sus servicios a las personas a partir de diagnósticos y acompañamientos personalizados dentro de un concepto de “itinerario” en el que las personas deben estar en el centro y en el cual se debe garantizar la ausencia de interrupciones por razones administrativas.

Deberá mantenerse la actual orientación a la igualdad de oportunidades, al mismo tiempo que se amplia su público-objetivo, incorporando también al mismo a las personas ocupadas, que deberán ser consideradas como un “nuevo cliente” del Sistema, al igual que las empresas.

Clave 3.4- Un Sistema Vasco de Empleo que trabaja desde la personalización de sus modelos de intervención y que ofrece una respuesta rápida a las necesidades de personas y empresas, evitando situaciones de cronificación en el desempleo

La personalización se entiende como un pilar clave de los modelos de intervención y del éxito de sus resultados, siendo necesario avanzar de manera decidida en la configuración de servicios especializados que se adapten a las necesidades y realidades de cada colectivo y persona. Es decir, necesitamos modelos de intervención que permitan el diseño de verdaderos itinerarios de inserción personalizada. Acompañamiento y orientación personalizadas como elementos clave de las políticas activas de empleo, que mejoran la empleabilidad de las personas y facilitan su acceso al mercado laboral.

Estos modelos deben articularse, asimismo, sobre la base de las necesidades de las empresas, lo cual incide al mismo tiempo en el necesario acercamiento y trabajo conjunto del Sistema Vasco de Empleo con el mundo empresarial. Una personalización y la especialización que deberán alcanzar también a los servicios y respuestas las necesidades de las empresas.

Junto con esta personalización, también es fundamental una respuesta temprana, especialmente para facilitar una rápida recolocación de las personas que pierden su empleo ante crisis sistémicas como la actual del COVID-19 u otras crisis o transformaciones sistémicas o sectoriales que se puedan producir en el futuro. En este sentido, es preciso reforzar actuaciones como la experiencia del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG), que presta apoyo a las y los trabajadores que pierden su empleo como consecuencia de grandes cambios estructurales provocados por la globalización (por ejemplo, cierre de grandes empresas o deslocalización de la producción fuera de la UE) o por situaciones de crisis. Y, con el mismo objetivo, diseñar y poner en marcha pasarelas sectoriales de empleo para hacer frente a estas transformaciones.

Clave 3.5- Un Sistema Vasco de Empleo que integra un nuevo modelo de gobernanza más colaborativa, ágil y eficiente

El Sistema tendrá a Lanbide como instrumento nuclear, pero deberá configurarse en base a un diseño en red, que consiga aprovechar todas las capacidades de un amplio conjunto de entidades públicas y privadas que cuentan con una larga trayectoria y experiencia en este ámbito.

Este Sistema deberá trabajar en base a nuevos principios, pero sobre todo deberá ganar en eficiencia y flexibilidad. En particular, deberá avanzar en una gobernanza compartida con las instituciones forales y locales, utilizando para ellos nuevos instrumentos de corresponsabilidad como los convenios y los conciertos.

Clave 3.6- Mejora y transformación de Lanbide como instrumento público nuclear del Sistema Vasco de Empleo

Existe un consenso generalizado entre los agentes sobre la necesidad de mejorar de forma sustancial Lanbide, algo que se deberá articular a través de la futura Ley del Sistema Vasco de Empleo, pero que deberá ir más allá. Un “nuevo Lanbide” deberá incluir también una nueva cultura organizativa, con un nuevo modelo de liderazgo que debe alcanzar también a las propias Oficinas Territoriales de Lanbide, y con una mayor orientación al “servicio” y al establecimiento y dinamización de redes de colaboración y menor a las convocatorias. Deberá además valorar cuál debería ser la estructura jurídica más adecuada para esta nueva etapa.

El Sistema, y en concreto Lanbide, deberá reforzar también su apertura a la sociedad vasca, y potenciar dentro de este necesario cambio cultural sus canales de participación ciudadana y social.

Vector Transversal: LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO EJE FUNDAMENTAL DE LA POLÍTICA VASCA DE EMPLEO

No podemos hablar de derecho al empleo de calidad si este empleo no se desarrolla desde una igualdad efectiva de oportunidades. Una igualdad de oportunidades que debemos conformar necesariamente desde una concepción amplia. Comenzando por la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, pero abarcando también en esta concepción otras dimensiones de la igualdad de oportunidades, como la generacional, la de la diversidad funcional y la de la diversidad cultural.

Al mismo tiempo que seguimos incidiendo en la necesidad de ofrecer a las y los jóvenes vascos un escenario atractivo para su desarrollo vital en el que el empleo de calidad debe ser un elemento fundamental, debemos abordar la gestión de la edad de las organizaciones, luchando contra realidades como el "edadismo" y contra las barreras culturales que todavía existen en muchas empresas para integrar a las personas con diversidad funcional y a aquellas que provienen de otras realidades culturales.

Además, debemos entender esta realidad de oportunidades como un ejercicio de aprovechamiento del potencial de todas las personas. Porque una sociedad no puede progresar suficientemente en términos de competitividad si no es capaz de aunar y alinear todas y cada una de las capacidades de las personas que la conforman.

Clave 4.1- Compromiso con la igualdad efectiva de género en el ámbito laboral

Este compromiso deberá seguir avanzando desde muy diferentes frentes: igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, igualdad de oportunidades de desarrollo profesional, igualdad retributiva, y acceso igualitario y corresponsable a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Teniendo siempre en cuenta la realidad diferenciada de los diferentes grupos y colectivos de mujeres.

Clave 4.2- Apoyo al acceso al empleo de calidad de las personas jóvenes

Facilitar el acceso al empleo de las personas jóvenes y garantizar que sea un empleo de calidad, sigue siendo uno de los grandes retos del mercado laboral. Las personas jóvenes han sido uno de los colectivos más afectados por las sucesivas crisis económicas y vaivenes del mercado laboral, resultado necesario seguir impulsando y favoreciendo su acceso al mercado laboral a través de acciones transversales en diferentes dimensiones que les permitan adquirir la cualificación, competencias y experiencias necesarias para su desarrollo profesional y personal.

Se trata por tanto de potenciar programas que contribuyan a la empleabilidad de las personas jóvenes, apoyando la transición del mundo educativo al laboral, combinando oportunidades de empleo y formación y facilitando el acceso al empleo a través de diferentes modalidades como la contratación en empresas, el emprendimiento joven, la primera experiencia laboral o las becas para la adquisición de experiencia internacional. De forma paralela, la formación para el empleo y el impulso de los modelos de formación dual en el ámbito universitario y de la formación profesional contribuyen de manera importante a la citada mejora de la empleabilidad. Todo ello con un especial foco en el colectivo de personas jóvenes con un menor nivel de cualificación y/o provenientes del fracaso escolar.

Clave 4.3- Lucha contra el “edadismo” y las barreras culturales en el empleo

Junto con la discriminación por sexo, la edad se está convirtiendo en otra de las grandes variables discriminatorias por las cuales al alcanzar una determinada edad se encuentran más dificultades para acceder o reincorporarse al mercado laboral. La realidad de los hechos nos muestra que la cronificación en el desempleo se ha convertido en un riesgo muy importante para las personas mayores de 50 años, que ven que sus posibilidades de volver al mercado laboral se reducen cada vez más. Ante esta evidencia, resulta necesario desarrollar programas que rompan esta “barrera social”, y que combinen diferentes medidas que pongan en valor el conocimiento y la experiencia acumulada de estas personas, favoreciendo su reciclaje y aprovechando plenamente su potencial de aportación laboral.

Por otro lado, las barreras culturales pueden suponer un riesgo importante en el empleo y en los entornos laborales, unidas a la necesidad creciente de la inmigración en el mercado laboral, para dar respuesta a una sociedad cada vez más envejecida y garantizar la existencia de una población activa que pueda responder a las demandas del mercado de trabajo. La integración de las personas migradas se convierte, por tanto, en una realidad a la cual necesitamos dar una respuesta específica, favoreciendo el desarrollo de estrategias de integración cultural y social que ayuden a generar climas de trabajo inclusivos, diversos y multiculturales que minimicen los posibles choques o barreras y que faciliten la convivencia y la cohesión social

Clave 4.4- Igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con diversidad funcional y refuerzo de los instrumentos para conseguir su incorporación efectiva al mercado ordinario

La inclusión de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral ha sido uno de los grandes retos de la sociedad vasca y en los que se ha avanzado de manera significativa, gracias a experiencias de éxito como los Centros Especiales de Empleo, por medio de los cuales estas personas pueden encontrar empleos adaptados a sus características para finalmente poder integrarse en el mercado ordinario. Es precisamente en este paso al mercado ordinario donde hay que seguir trabajando para que las personas con diversidad funcional puedan acceder sin tantas dificultades y en unas condiciones adecuadas.

Para poder lograr este objetivo, es necesario visibilizar y poner en valor las capacidades de estas personas y romper con los prejuicios sociales que las puedan estar infravalorando y que suponen un obstáculo para conseguir su incorporación efectiva al mercado ordinario. En este sentido, es necesario, por un lado, consolidar y reforzar las medidas existentes, como la aplicación de cláusulas sociales en la contratación pública o el cumplimiento del Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberían incorporar un 2% de personas con discapacidad, una vigilancia que ha sido reforzada en los últimos años por nuestra la Inspección de Trabajo. Y, por otro lado, avanzar en otras líneas como son la orientación laboral y el acompañamiento especializado de estas personas, el fomento de la innovación tecnológica y las ayudas para la adaptación de puestos de trabajo a las necesidades de estas personas.

Clave 4.5- Garantizar el empleo de calidad en el ámbito de la economía de los cuidados socio-sanitarios

Una de las lecciones que nos está dejando la crisis sanitaria de la COVID-19 es la del reconocimiento social de la importancia del sector sociosanitario, y vinculado a éste, también del de la economía de los cuidados.

La realidad ha puesto de manifiesto un importante componente de precariedad, fraude laboral e infravaloración social y laboral de este sector en lo que hace referencia al ámbito particular, y la presencia mayoritaria de las mujeres en el conjunto del sector. Es decir, estamos ante una profesión feminizada, con los mayores componentes de riesgo que esto supone en cuanto a derechos, condiciones laborales y calidad del empleo.

A estas cuestiones cabe añadir la tendencia cada vez más acentuada del envejecimiento poblacional en Euskadi, que va a suponer una mayor tasa de dependencia de la población, y en consecuencia mayor demanda de servicios de cuidados, por lo que el refuerzo de este sector será fundamental para poder dar respuesta a esta demanda a medio y corto plazo.

En este contexto, resulta de vital importancia garantizar un empleo digno y de calidad en este sector, incidiendo, entre otros, en la profesionalización de las personas trabajadoras en este ámbito y en la puesta en valor de este trabajo, para que vaya adquiriendo un mayor reconocimiento social. Asimismo, la mejora de la calidad del empleo en este ámbito podría contribuir a reducir la brecha salarial de género.

7

PROYECTOS TRACTORES

Proyectos tractores

Además de estas claves estratégicas, se identifican una serie de proyectos de carácter tractor cuyo desarrollo se considera prioritario para el cumplimiento de los objetivos definidos. Estos proyectos se han seleccionado, bien por tratarse de proyectos con alto impacto directo, bien por representar actuaciones que son necesarias para facilitar otros avances en los objetivos definidos.

Se establecen los siguientes proyectos tractores:

Proyecto Tractor 1: Ley del Sistema Vasco de Empleo

Esta Ley deberá regular y ordenar las estructuras e instrumentos que permitan planificar y desarrollar las políticas activas de empleo de calidad que Euskadi necesita, definidas desde el principio del derecho subjetivo a las políticas activas de empleo. Entre otros ámbitos, esta Ley deberá:

- Definir los agentes que conforman el Sistema Vasco de Empleo y su modelo de relación.
- Definir los servicios y las personas y agentes beneficiarios del Sistema Vasco de Empleo.
- Establecer los órganos de participación del Sistema Vasco de Empleo y definir sus instrumentos de planificación.

Proyecto Tractor 2: Reforma de la Ley 4/2011 de la Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social

La Renta de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social representa sin duda uno de los grandes hitos en el avance en materia de derechos sociales producido en Euskadi.

Tras una década de aplicación de este instrumento, se trata de proceder a su actualización, reforzando su vinculación con la activación laboral y las políticas activas de empleo y también con otros sistemas (políticas sociales, sanitario, sociosanitario, educativo,…) que garanticen un apoyo integral y más coordinado a las personas beneficiarias de este instrumento.

Proyecto Tractor 3: Lanbide Hobetzen

La mejora de Lanbide como instrumento público nuclear del Sistema Vasco de Empleo se concibe necesariamente como un proyecto tractor para esta nueva etapa de la política vasca de empleo. Un proyecto que se conforma sobre la base diferentes subproyectos entre los que destacan los siguientes:

- Transformación jurídica y organizativa de Lanbide para conformarlo como un servicio público que pueda ofrecer respuestas más flexibles y ágiles.
- Oficina Virtual (e-Lanbide). Una apuesta radical por la digitalización interna (a nivel de gestión) y externa (en el modelo de atención y de prestación de servicios) de Lanbide.
- Lanbide Sarea, apostando por la conformación y dinamización de una red de entidades colaboradoras que permitan aprovechar las capacidades de los diferentes agentes que conforman el Sistema Vasco de Empleo y ofrecer los mejores servicios de valor desde los principios de la eficacia y eficiencia.

- Lanbide Irekia, profundizando en una gobernanza más abierta que incorpora la transparencia, la rendición de cuentas y la apertura de datos como elementos fundamentales de la cultura organizativa de Lanbide.
- Desarrollo de la Cartera de Servicios a Empresas, considerando también a las empresas como un "cliente" fundamental de Lanbide.
- Desarrollo de la Cartera de Servicios dirigidos a las Personas Ocupadas, profundizando en la orientación y el acompañamiento al aprendizaje permanente para las personas ocupadas para favorecer su desarrollo personal y profesional a partir de la capacitación, e incidiendo en los mecanismos que permitan el reconocimiento de las competencias no formales.

Proyecto Tractor 4: Transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo

Transformación del Marco Vasco de Formación para el Empleo, configurando un sistema propio para conseguir que se adapte a las necesidades específicas de las empresas y las y los trabajadores vascos, y que opere bajo los principios de calidad, anticipación e innovación.

Todo ello alineado con la participación de los agentes sociales en su labor prospectiva, a través del fortalecimiento de la Comisión asesora para la Prospección y Detección de Necesidades Formativas.

Proyecto Tractor 5: Plan de Empleo y Formación en relación a las 3 grandes transiciones

Desarrollo de un plan ambicioso y transversal de empleo y formación centrado en ofrecer una respuesta a las 3 transiciones (tecnológica-digital, energética-climática y social y sanitaria) que está viviendo nuestro sistema económico, siempre en clave de ofrecer todos los medios necesarios para facilitar la adaptación de las personas a estos nuevos requerimientos y oportunidades.

Proyecto Tractor 6: Programa de Resiliencia: Empleo en sectores tradicionales

Desarrollo de un programa de recualificación, formación permanente y empleo en sectores clave tradicionales para responder a su recuperación y adaptación a las nuevas claves económicas. Es decir, apoyo a la activación, orientación, formación y empleo de las personas que trabajan en estos sectores, para garantizar la adecuación de sus perfiles profesionales a las necesidades y los cambios que se están produciendo en el nuevo contexto socioeconómico.

Proyecto Tractor 7: Plan de choque COVID-19

Desarrollo de un plan de choque dirigido a apoyar la recuperación del empleo perdido como consecuencia de la crisis del COVID-19, incidiendo especialmente en aquellos colectivos (personas jóvenes y personas de más edad) y aquellas comarcas que han sufrido en mayor medida esta situación.

Proyecto Tractor 8: Sistema de evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi

La importantísima inversión que la sociedad vasca hace cada año en políticas activas de empleo exige garantizar que estas tienen realmente el impacto deseado, por lo que el diseño e implementación de un sistema de evaluación de las políticas activas de empleo en Euskadi se concibe como un proyecto estratégico.

Este sistema deberá garantizar una evaluación avanzada que tenga en cuenta los siguientes elementos:

- Una evaluación 360º, que incluya la evaluación de los propios usuarios (personas y empresas) y de todos los agentes intervinientes, con un papel especial para los agentes representados en la Mesa de Diálogo Social de Euskadi.
- Una evaluación que ponga un énfasis especial en criterios como la eficacia, la eficiencia y el impacto de los diferentes servicios y programas.
- Una evaluación orientada a la acción.
- Una evaluación transparente.

8

MODELO DE GOBERNANZA

Modelo de gobernanza

El Modelo de Gobernanza de la Estrategia se concibe como un instrumento clave para pasar de la Estrategia formulada a su implementación real, incluyendo una monitorización y seguimiento continuado de la aplicación de las claves estratégicas y los proyectos tractores, así como una evaluación final o balance global de la Estrategia durante su periodo de alcance.

Los principales objetivos del Modelo de Gobernanza propuesto son:

- Definir la sistemática de despliegue o “aterrizaje” de la Estrategia y de su propia actualización en función de la evolución del contexto y de los avances realizados.
- Establecer la sistemática de seguimiento y evaluación de la Estrategia.
- Definir los espacios necesarios para asegurar la necesaria participación en la implementación, monitorización, seguimiento y evaluación de la Estrategia.
- Posibilitar la máxima rendición de cuentas, con el fin de que tanto la ciudadanía como los agentes institucionales sociales y económicos puedan tener el conocimiento necesario sobre el avance en el cumplimiento de los objetivos, claves estratégicas y proyectos tractores definidos.

Despliegue de la Estrategia

El despliegue de la Estrategia, con actuaciones y planes de un carácter operativo, será definido por el Gobierno e incorporará sus propias dinámicas de seguimiento y evaluación. A priori, se prevé su despliegue en Planes Estratégicos, de entre 3 y 4 años de vigencia, a definir durante el periodo de alcance de la Estrategia, que comenzarán con la elaboración del Plan Estratégico de Empleo 2021-2024.

Estos Planes deberán estar alineados con los objetivos y claves estratégicas definidas en la EVE 2030, e incorporarán los proyectos tractores identificados en la misma, así como otros nuevos que puedan surgir de la actualización de la Estrategia.

En cuanto a la evaluación de la Estrategia, se prevé la realización de evaluaciones intermedias que serán llevadas a cabo “a medio camino” en la fase de ejecución de la misma, así como una evaluación o balance final.

- EVALUACIONES INTERMEDIAS ⇨ Las evaluaciones intermedias se llevarán a cabo coincidiendo con el fin de la vigencia de cada uno de los Planes Estratégicos en los que se despliegue la Estrategia. Las mismas servirán para realizar una revisión estratégica y, en su caso, actualización de la Estrategia, y como input para el diseño del Plan Estratégico para el siguiente periodo.
- EVALUACIÓN FINAL ⇨ Al final de la vigencia de la Estrategia se realizará una evaluación final de la misma para conocer su eficacia y eficiencia y adecuación de los mecanismos de gestión y seguimiento aplicados, y los resultados e impactos logrados.

Espacios de participación

La Estrategia será coordinada desde el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco.

La Mesa de Diálogo Social de Euskadi tendrá una papel central en la gobernanza de la Estrategia en su consideración de órgano formal e institucionalizado de participación y concertación. Para ello se realizarán reuniones específicas y/o con mayor profundización de carácter semestral, además del seguimiento más operativo de claves y proyectos concretos que se realice dentro de su actividad ordinaria.

De manera complementaria se contará con el Foro de Empleo como espacio de encuentro de los agentes vinculados con la política vasca de empleo. Su función será sobre todo de contraste y apoyo técnico, pudiéndose generar grupos específicos de trabajo en función de las necesidades concretas que se detecten. También se prevé la posibilidad de aprovechar el Foro como un espacio de articulación comarcal, pudiendo generarse grupos a este nivel (foros comarcales de empleo) en aquellas comarcas que así lo precisen.

Sistemática de indicadores de seguimiento y evaluación

El Modelo de Gobernanza contempla el establecimiento de una sistemática de seguimiento y evaluación de la Estrategia a lo largo de su periodo de alcance temporal. Esta sistemática se articulará a través de la definición de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que permitan monitorizar y analizar el cumplimiento de la Estrategia, constituyendo el Cuadro de Mando de la Estrategia.

El sistema de indicadores de seguimiento y evaluación incluye 3 tipos de indicadores:

- INDICADORES DE CONTEXTO: indicadores generales que permitan monitorizar la evolución de las variables más significativas del mercado de trabajo y otras variables socioeconómicas de Euskadi.
- INDICADORES DE ACTUACIÓN: indicadores que permitan monitorizar la ejecución de las actuaciones vinculadas a los objetivos y claves estratégicas definidas en la Estrategia.
- INDICADORES DE IMPACTO: indicadores que permiten medir el impacto de aquellas actuaciones que se vinculen con las ideas estratégicas definidas.

Con carácter general, la periodicidad de medición de los indicadores será anual.

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 de la Estrategia y para su balance global final.

Por este motivo, se ha tratado de configurar un listado de indicadores de una extensión razonable, seleccionando aquellos que se han considerado más significativos para cada objetivo de la Estrategia.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Vector 1

El empleo de calidad como instrumento fundamental de inclusión social y de desarrollo humano

- Tasa de actividad
- Tasa de temporalidad
- Tasa de parcialidad
- Tasa de parcialidad no deseada
- Nº de actuaciones anuales de la inspección de trabajo
- Nº de jornadas anuales perdidas en huelga
- Salario bruto medio anual (€) a precios constantes
- Razón entre el salario del percentil 90 y del percentil 10
- % de la población ocupada fallecida por accidentes laborales
- % de la población ocupada con accidentes laborales con baja
- % de población ocupada con enfermedades laborales
- % de personas ocupadas cubiertas por un convenio sectorial en vigor
- % de personas ocupadas a través de fórmulas de economía social

Vector 2:

Un empleo resiliente que se adapta al sistema productivo

- Nº de personas ocupadas
- Nº de personas desempleadas
- % de personas ocupadas con formación profesional y/o universitaria
- % de personas con nivel de estudios inferior a la formación profesional
- % de personas desempleadas que participan anualmente en itinerarios personalizados de empleo que incluyen actividades de formación y/o empleo-formación financiadas por el Sistema Vasco de Empleo
- % de personas ocupadas que participan anualmente en actividades de formación financiadas por el Sistema Vasco de Empleo

Vector 3

El Derecho Subjetivo a las Políticas Activas de Empleo y su traducción en un servicio público de empleo eficiente y de calidad

- % de personas desempleadas que participan anualmente en itinerarios personalizados de empleo
- Tasa de intermediación anual gestionada a través del Sistema Vasco de Empleo
- Nivel de satisfacción media anual de las personas desempleadas con los servicios ofrecidos desde el Sistema Vasco de Empleo
- Nivel de satisfacción media anual de las personas ocupadas con los servicios ofrecidos desde el Sistema Vasco de Empleo
- Nivel de satisfacción media anual de las empresas con los servicios ofrecidos desde el Sistema Vasco de Empleo

Vector Transversal

La igualdad de oportunidades como eje fundamental de la política vasca de empleo

- Diferencial del salario por género (% salario mujer/hombre)
- Diferencial de tasa de empleo entre mujeres y hombres (puntos porcentuales)
- Tasa de desempleo de larga duración
- Tasa de desempleo de las personas menores de 25 años
- Tasa de desempleo de las personas mayores de 50 años
- Tasa de desempleo de las personas con diversidad funcional

ANEXO

RESOLUCIONES APROBADAS EN RELACIÓN CON LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2030 EN LA COMISIÓN DE TRABAJO Y EMPLEO DEL PARLAMENTO VASCO, 31 DE MAYO DE 2021

1. El Parlamento define el empleo de calidad de la siguiente manera:

- como empleo que se basa en unas condiciones laborales justas y adecuadas sin discriminación ni exclusión;
- como empleo que garantiza la seguridad vital personal y familiar;
- como empleo que ofrece oportunidades para el desarrollo personal;
- como empleo que promueve y garantiza la participación de las personas trabajadoras;
- como empleo que reduce el impacto ambiental y se sitúa en la senda de la transición ecológica;
- como empleo que promueve el equilibrio productivo y reproductivo, con el fin de alcanzar la igualdad de hombres y mujeres.

2. El Parlamento manifiesta que las planificaciones y medidas concretas de fomento del empleo puestas en marcha en la Estrategia Vasca de Empleo deben tener como fin permitir a las personas trabajadoras recuperar el control de sus vidas, reducir las desigualdades sociales, ofrecer una respuesta firme a la precariedad estructural extendida y un empleo que ofrezca oportunidades para un futuro sostenible, así como la activación de la economía y la promoción del empleo de calidad.

3. El Parlamento manifiesta que para poder hacer frente a las consecuencias económicas y sociales de la COVID es necesario poner en marcha políticas ágiles y adecuadas para proteger a las empresas, los empleos de calidad y los ingresos de los trabajadores. Por tanto, insta al Gobierno a que adopte medidas inmediatas, suficientes y permanentes para proteger a las personas que trabajan en las empresas de los sectores más afectados por las medidas de contención de la COVID y que han perdido su trabajo o sus ingresos.

4. El Parlamento insta al Gobierno a que, en las convocatorios para el fomento y subvención del emprendimiento, incluya una nueva línea de trabajo para promover el emprendimiento social y cooperativo, y que amplíe la dotación económica para estas acciones, en colaboración con los diferentes agentes de la economía social. Asimismo, le insta a que, para facilitar la puesta en marcha de la nueva línea de trabajo, lleve a cabo un plan de formación y capacitación del personal técnico tanto de Lanbide como de las agencias de desarrollo.

5. El Parlamento manifiesta que la salida de la crisis económica que se ha acelerado y profundizado partiendo de la crisis sanitaria debe hacerse sin profundizar en la crisis climática y ecológica previa, y para ello es imprescindible promover empleo ligado a la sostenibilidad, superando el marketing actual y canalizando una verdadera apuesta económica.

6. El Parlamento manifiesta que el potencial del avance tecnológico es una importante ventana de oportunidad para mejorar la vida, el mundo laboral y las condiciones laborales. Por lo tanto, ahora que la digitalización viene a cambiar el mundo del empleo, con el fin de que no se convierta en una herramienta para aumentar la explotación y la precariedad, resulta imprescindible asumir el control de ese cambio, para llevar a cabo una transición organizada a favor de los sectores populares y para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

7. El Parlamento manifiesta que es urgente acabar con la precariedad extrema que generan la nueva economía digital o los nuevos modelos de negocio que se conocen como "economía colaborativa" y, con ese fin, analice ese nuevo modelo económico y ponga límites a sus consecuencias estructurales negativas.

8. El Parlamento considera imprescindible hacer una planificación concreta para el desarrollo de las habilidades para la economía digital que, partiendo de la formación básica, se convierta en una línea transversal en todos los niveles educativos. Ese refuerzo en la educación superior deberá ser muy sólido y deberá planificar los esfuerzos para atraer a las áreas técnicas a las personas jóvenes y, especialmente, a las mujeres.

9. El Parlamento manifiesta que el teletrabajo debe convertirse en una modalidad de trabajo digna, válida y justa para liberar tiempos y hacer compatible la vida personal, familiar y laboral. Por lo tanto, el Parlamento insta al Gobierno a promover un acuerdo interprofesional que contemple el teletrabajo en su integridad.

10. El Parlamento manifiesta que hay que adoptar medidas para que el teletrabajo no se convierta en una herramienta que se vuelva contra la situación de las mujeres, reforzando el reparto injusto de los cuidados y los trabajos reproductivos. Por ello, el teletrabajo no puede sustituir la necesidad y los compromisos de desarrollar los servicios públicos de cuidado necesarios.

11. El Parlamento manifiesta que las políticas de empleo que se diseñen y se pongan en marcha en torno a la Estrategia Vasca de Empleo, además de promover y proteger a las empresas, los empleos de calidad y los ingresos de las personas trabajadoras, tendrán como objetivo proteger a las personas trabajadoras en su lugar de trabajo.

12. El Parlamento considera prioritario, siendo los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales uno de los rasgos más extremos y dramáticos de la vigente precariedad estructural, reforzar la inspección laboral, entre otros, aumentando los ratios de inspectores para llegar a las medias vigentes en Europa.

13. El Parlamento ratifica el texto aprobado en la Proposición no de Ley 35/2017 relativa a la cuota de reserva en favor de los trabajadores con diversidad funcional, e insta a su cumplimiento a la mayor brevedad posible.

14. Teniendo en cuenta que el alcance significativamente mayor que la crisis derivada de la COVID puede tener entre los trabajadores más vulnerables puede aumentar significativamente el fenómeno de los trabajadores pobres y las desigualdades sociales, el Parlamento manifiesta que las intervenciones que se prevean en el marco de la Estrategia Vasca de Empleo deberán tener en cuenta prioritariamente los riesgos específicos de determinados colectivos, como son jóvenes, mujeres, migrantes o parados de larga duración.

15. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a elaborar planes específicos de reinserción laboral reforzada para aquellos trabajadores que decidan incorporarse al mercado de trabajo tras un período prolongado de inactividad por la atención a la familia.

16. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a la utilización de herramientas de big data para la elaboración de un mapa de empleabilidad, con una distribución territorial por zonas de empleo, con especial atención a las comarcas más desfavorecidas. El objetivo de dicho mapa será recoger tanto las necesidades formativas de los trabajadores como de servicios, características de las empresas, número y perfil de las personas en situación de desempleo, así como las necesidades del mercado de trabajo.

17. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a desarrollar la creación de planes de sucesión en empresas familiares con el objeto de garantizar la viabilidad de los proyectos en el tiempo y mantener los puestos de trabajo.

18. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a desarrollar un plan específico de retención, desarrollo y atracción inteligente de talento a nuestro territorio.

19. El Parlamento Vasco considera que la economía social es un factor clave en nuestro desarrollo económico e industrial, y en la generación de empleo de calidad. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco y al resto de administraciones con competencias en promoción económica, política fiscal y financiera a que refuercen las políticas de fomento, difusión y promoción de la economía social como elemento tractor de la generación del empleo.

20. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que el plan estratégico contenga un apartado especial de fomento del empleo en economía social, que estimule los nuevos nichos de empleo ligados a la participación de las personas en las empresas y que desarrolle la definición que hace la Ley 5/2011.

21. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a incrementar los presupuestos en lo referido a las ayudas al fomento del empleo en empresas de economía social.

22. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco al desarrollo reglamentario de la Ley de Cooperativas de Euskadi, consolidando las fórmulas ya existentes y fomentando el desarrollo de nuevas modalidades, como factor esencial en la creación de nuevos empleos.

23. El Parlamento Vasco insta al Departamento de Trabajo y Empleo a tomar un papel activo ante los conflictos laborales, estableciendo una interlocución constante con las partes y asegurando la buena fe en las negociaciones por parte de las empresas.

24. El Parlamento Vasco insta al Departamento de Trabajo y Empleo a realizar una profunda remodelación de Lanbide, de modo que no sea solo una agencia para la gestión de prestaciones, transformándola en una eficaz agencia vasca de empleo, y a fomentar el contacto con las empresas locales, con el objetivo de identificar las necesidades que estas tienen en materia de contratación.

25. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a desarrollar políticas públicas en materia de promoción de la cultura de corresponsabilidad en el cuidado, abordando medidas concretas para proteger los derechos de los y las trabajadoras en régimen de teletrabajo, así como a fomentar el desarrollo de políticas de conciliación para la redistribución de usos de tiempo.

26. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a aprovechar el impulso de la aprobación del IMV para que suponga una inversión mayor de fondos en mejora y ampliación de la RGI y del sistema vasco de protección social.

27. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a desarrollar estrategias coeducativas que incentiven la ruptura de estereotipos y generen esquemas flexibles en todas las disciplinas, para acabar con la segregación horizontal en la elección de proyecto profesional, ya que todavía hay profesiones marcadamente feminizadas, como son las vinculadas a la salud, educación o políticas sociales, y otras marcadamente masculinizadas, como son aquellas vinculadas a la informática, tecnología, industria o construcción.

28. El Parlamento Vasco insta al Departamento de Trabajo y Empleo a incluir la perspectiva de género en todas las políticas y programas para el fomento del empleo, a fin de revertir la segregación vertical y horizontal en el mercado laboral y asegurar que el acceso al empleo de mujeres y hombres se dé en igualdad de condiciones.

29. El Parlamento Vasco considera necesario iniciar una nueva etapa en las políticas de empleo en Euskadi, orientada a la calidad, la inclusión y la igualdad, en la que el papel de las administraciones públicas sea determinante para que, en alianza con el sector privado y los agentes sociales, consigan en 2030 una Euskadi más cohesionada.

30. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que el proceso de transformación tecnológico-digital, energético-ambiental y sociosanitario que estamos abordando sea justo, alineado con el Pilar Social Europeo y los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas, para que nadie quede atrás.

31. El Parlamento Vasco, en consonancia con lo acordado por las instituciones europeas en el Pilar Europeo de Derechos Sociales, insta al Gobierno Vasco a que, a través de la futura ley del sistema vasco de empleo, regule desde el ámbito de sus competencias el derecho subjetivo a la formación, orientación y activación para el empleo, de forma que el desarrollo del autogobierno sirva también en este caso para profundizar en la cohesión social de Euskadi.

32. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que incremente sus esfuerzos en proporcionar la formación adecuada en las destrezas digitales a las personas trabajadoras, con el fin de garantizar su adaptación a los nuevos requisitos en el empleo, impidiendo que la brecha digital aleje las oportunidades para acceder a un trabajo de calidad.

33. El Parlamento Vasco entiende que la garantía de la igualdad debe alcanzar a todas las personas, sin discriminación por género, edad o por diversidad funcional, como eje fundamental de la política vasca de empleo y como principio que debe atravesar todas las políticas activas de empleo.

34. El Parlamento Vasco considera necesaria una política integral en materia de igualdad efectiva de género, que pase también por impulsar el acceso a un empleo de calidad, con salarios y condiciones dignas, que eviten su dependencia económica de terceros. En este sentido, insta al Gobierno Vasco a impulsar la formación en sectores masculinizados, especialmente los industriales, los científico-tecnológicos, el emprendimiento y liderazgo femenino en los sectores económicos, así como la extensión de los planes de igualdad en las empresas.

35. El Parlamento Vasco considera que la temporalidad, la parcialidad no deseada y la cronificación en el desempleo son déficits estructurales que deben atajarse en el diseño de las políticas públicas. En este sentido, insta al Gobierno Vasco a favorecer las políticas que, en el ámbito de sus competencias, permitan el acceso a trabajos cualificados, e insta al Gobierno de España a que, en el seno de la Mesa de Diálogo Social, acuerde un nuevo estatuto de los trabajadores que proteja todas las nuevas realidades de empleo.

36. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que despliegue programas específicos para las personas que llevan más tiempo en desempleo, a fin de recuperar ese talento mediante la formación adecuada.

37. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a extender los proyectos de formación para personas trabajadoras de empresas que estén en crisis en la actualidad o que puedan estarlo en el futuro ante los cambios que se van a ir produciendo en esta década.

38. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que a través de Lanbide se puedan adelantar las necesidades formativas que posibiliten la adecuada adaptación de las personas trabajadoras de forma que las empresas puedan cubrir sus necesidades de empleo.

39. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que en el proceso de transformación de Lanbide se priorice la atención personalizada de las personas que buscan empleo, estén ocupadas o no, para orientar, formar y activar adecuadamente.

40. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que apruebe un plan de choque de empleo juvenil que tenga como ejes la formación dual, la transición del mundo educativo al mundo laboral; becas de formación y experiencia profesional con compromiso de contratación; programas específicos para la inserción y el empleo juvenil; desarrollo del emprendimiento, el autoempleo y startup juveniles; planes locales y comarcales de empleo; ofertas de empleo público y programas para reducir la precariedad en el empleo, especialmente, en el colectivo juvenil.

41. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a impulsar programas que eviten la cronicidad en el desempleo de las personas mayores de 45 años con acciones de formación integral y de acompañamiento personal para la inserción laboral incluyendo la perspectiva de género.

42. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a buscar fórmulas de participación de las personas trabajadoras en la gestión y los beneficios de las empresas, como una de las vías que refuerzan el compromiso de ambas partes y el relevo generacional en proyectos viables.

43. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que las nuevas políticas de empleo se adapten a las circunstancias de cada municipio y comarca, y que, en colaboración con los ayuntamientos, las diputaciones y agencias de desarrollo local, planifique el desarrollo de las políticas activas de empleo.

44. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a implicar en el despliegue de la Estrategia Vasca de Empleo a las empresas, agentes sociales y tercer sector.

45. El Parlamento Vasco insta a promover herramientas de empleo inclusivo, como las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las reservas de mercado y las cláusulas sociales.

46. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que, en la ley del sistema vasco de empleo, se regule el derecho de toda persona trabajadora a contar con la orientación y activación adecuada para garantizar su acceso a un empleo de calidad.

47. El Parlamento Vasco insta a profundizar en el trabajo de colaboración y coordinación entre los servicios sociales y los servicios de empleo, de cara a trabajar la inclusión de manera integrada.

48. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que el proyecto de ley del sistema vasco de garantía de ingresos y para la inclusión perfeccione el modelo de estímulos al empleo a fin de conseguir una mayor eficacia en el acceso al empleo.

49. El Parlamento Vasco considera que la Mesa de Diálogo Social es una herramienta irrenunciable para conseguir un desarrollo socioeconómico que garantice unas condiciones de trabajo dignas y que ofrezca soluciones reales para adaptarse a los cambios.

50. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que contraste en el seno de la Mesa de Diálogo Social las iniciativas contempladas en la Estrategia Vasca de Empleo, a fin de que todos los agentes y las agentes sociales puedan hacer sus aportaciones.

51. El Parlamento Vasco insta a dar un papel activo al Foro de Empleo, como punto de encuentro de los agentes que trabajan en el empleo, y que la próxima ley de sistema vasco de empleo regule su funcionamiento.

52. El Parlamento Vasco insta al Departamento de Trabajo y Empleo a seguir reforzando la inspección de trabajo y a que, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, siga desarrollando nuevas herramientas que permitan facilitar la labor inspectora contra el fraude en la contratación, facilitando la denuncia de las personas trabajadoras sobre sus condiciones laborales fraudulentas por medios anónimos a través del buzón de lucha contra el fraude.

53. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a aprobar la nueva estrategia de seguridad y salud en el trabajo consensuada con los agentes sociales, basada en una perspectiva integral de la salud de la persona, que tenga en cuenta los determinantes sociales que generan desigualdades y traen consecuencias diferentes para la seguridad y salud en el trabajo, que desarrolle la perspectiva de género en la prevención y que se centre en hacer llegar la prevención a aquellos colectivos con más dificultades de acceder a la prevención, como son las pymes y los trabajadores autónomos, reforzando Osalan.

54. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco, a las diputaciones y a Eudel a establecer una red de coordinación de los sistemas de empleo, formación y los servicios sociales que mejore la empleabilidad de las personas, y a trabajar de forma estrecha, constante y coordinada para impulsar soluciones a los problemas de desempleo, priorizando las inversiones en las zonas de actuación preferente y sectores estratégicos que puedan generar empleo de calidad y actividad económica sostenible y garantizar el desarrollo económico y el empleo de calidad desde los principios de cohesión territorial y social.

55. El Parlamento Vasco considera que es de especial interés que se aborde, ante la realidad demográfica de Euskadi, una agenda de capacidades para los cuidados que, desarrollando una línea de trabajo para la mejora de las condiciones laborales de los sectores relacionados con los cuidados y para el sector de las trabajadoras del hogar, garantice a todas las personas la atención necesaria por profesionales cualificados y con empleos de calidad.

56. El Parlamento Vasco insta al Departamento de Trabajo y Empleo a entregar a la Comisión de Trabajo y Empleo del Parlamento los informes de seguimiento de la Estrategia Vasca de Empleo para que se remitan al Parlamento Vasco, con la misma periodicidad con que se traten en la Mesa de Diálogo y en el Foro de Empleo.