



# ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE  
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO  
Y POLÍTICAS SOCIALES

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2016

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la red *Bibliotekak* del Gobierno Vasco: <http://www.bibliotekak.euskadi.net/WebOpac>

**Edición:**

1ª, julio 2016

**Tirada:**

30 ejemplares

© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.  
Departamento de Empleo y Políticas Sociales

**Internet:**

[www.euskadi.eus](http://www.euskadi.eus)

**Edita:**

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia  
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco  
Donostia-San Sebastián, 1. 01010 Vitoria-Gasteiz

**Diseño y maquetación:**

Logoritmo

**Impresión:**

Servicio de Imprenta y Repografía del Gobierno Vasco

**D.L.:**

VI 280-2016



# ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN</b>	<b>7</b>
<b>2. ANTECEDENTES, ENFOQUE GENERAL Y METODOLOGÍA DE TRABAJO</b>	<b>11</b>
2.1 ANTECEDENTES. LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2011-2014	11
2.2 FACTORES CONDICIONANTES DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO	12
2.3 OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020	15
2.4 METODOLOGÍA DE TRABAJO	16
<b>3. COHERENCIA ESTRATÉGICA</b>	<b>19</b>
<b>4. ANÁLISIS DE SITUACIÓN Y PROSPECTIVA. DIAGNÓSTICO SOBRE EL EMPLEO EN EUSKADI</b>	<b>25</b>
4.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL EMPLEO EN EUSKADI	25
4.2 SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN EUSKADI	33
4.3 PROSPECTIVA	54
4.4 RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO SOBRE EL EMPLEO EN EUSKADI	66
<b>5. RETOS</b>	<b>79</b>
<b>6. PRINCIPIOS Y EJES DE ACTUACIÓN</b>	<b>83</b>
<b>7. DIRECTRICES</b>	<b>87</b>
7.1 DIRECTRICES DEL EJE A- ACTIVACIÓN	87
7.2 DIRECTRICES DEL EJE B- CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS	92
7.3 DIRECTRICES DEL EJE C- GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES	103
7.4 DIRECTRICES DEL EJE D- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	113
7.5 DIRECTRICES DEL EJE E- EMPLEO DE CALIDAD	118
7.6 DIRECTRICES DEL EJE F- SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE QUE OFRECE SERVICIOS DE VALOR	122
<b>8. GOBERNANZA DE LA ESTRATEGIA</b>	<b>131</b>
8.1 MODELO Y SISTEMÁTICA DE GOBERNANZA	131
8.2 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	133







# ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020

## 1. PRESENTACIÓN





# 1. PRESENTACIÓN

Nuestra sociedad se encuentra inmersa en un entorno sociolaboral y económico complejo y cambiante. Factores como la globalización, los cambios en los modelos de gestión empresarial, los cambios demográficos y las nuevas tecnologías son factores con un evidente impacto en el empleo que debe ser evaluado a partir de una reflexión multidisciplinar exhaustiva y compartida. En este escenario resulta preciso abordar, con carácter específico, problemas estructurales como el desempleo juvenil y el de la población de más edad, colectivos que corren un grave riesgo de cronificación de su situación si no se actúa con decisión y acierto

La política de empleo adquiere por tanto gran relevancia ya que es un instrumento esencial para alcanzar un crecimiento económico sostenible y conseguir la necesaria cohesión social. Es preciso formular la política de empleo en el marco de una estrategia integral que sirva de referencia para el conjunto de la sociedad, propicie el marco más adecuado para el desarrollo del sistema productivo, y permita el encuentro de los distintos agentes sociales y económicos en torno a directrices comunes de acción política, social, laboral, educativa y empresarial.

Con este objetivo, en el seno de la Mesa de Diálogo Social Tripartito de Euskadi, se acordó la necesidad de diseñar la Estrategia Vasca de Empleo 2020 como fruto de un amplio consenso acerca de los retos y los factores críticos sobre los que se ha de incidir; las fortalezas y oportunidades sobre los que crear más y mejor empleo, y las debilidades y amenazas frente a las que hay que actuar.

En el referido Acuerdo se plasmaron las bases compartidas para dar inicio al proceso de reflexión: la necesidad de establecer un modelo de crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo en el horizonte temporal de 2020, coincidente con los de la Estrategia



Europea 2020 y con la reflexión estratégica de innovación y especialización inteligente (RIS3); también la necesidad de analizar todos los ámbitos que incidirán en el futuro del empleo. Todo ello, apoyado en una adecuada conexión entre las políticas de empleo y las económicas, sociales y educativas, un elemento claramente diferencial respecto de las anteriores estrategias de empleo diseñadas en Euskadi.

Este documento es el resultado de dicho proceso, concebido como un proceso participativo, se ha contado con las opiniones y propuestas de un importante número de agentes de diferentes ámbitos: institucional, empresarial, sindical, educativo, tercer sector, universidad... Quiero agradecer a todas estas personas sus aportaciones y su talento, dado que han sido fundamentales para poder consensuar este documento.

La publicación de la Estrategia Vasca de Empleo 2020 coincide en el tiempo con los últimos meses de vigencia de la X Legislatura. El próximo Gobierno contará con esta base que contribuirá a un mayor acierto en la implementación de los planes precisos para su desarrollo. Estoy convencido de que el despliegue y materialización de esta estrategia en Planes Operativos se traducirá en más y mejor empleo en Euskadi, nuestro reto más importante como País. Confío y deseo, también, que el desarrollo de esta Estrategia se lleve a cabo con los mismos niveles de participación y consenso con los que hemos contado para su elaboración.



**IÑIGO URKULLU RENTERÍA**  
LEHENDAKARI







## 2. ANTECEDENTES, ENFOQUE GENERAL Y METODOLOGÍA DE TRABAJO

### 2.1 ANTECEDENTES. LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2011-2014

#### LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2011-2014

El Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 13 de abril de 2010, por el que se aprobó el Calendario de Planes y Actuaciones Significativas del Gobierno de la IX Legislatura, incorporaba entre ellas la elaboración de una Estrategia Vasca para el Empleo, que tuvo como resultado la Estrategia Vasca de Empleo 2011-2014 (en adelante EVE 2011-2014).

La EVE 2011-2014 se configuró como un referente común de los elementos críticos de la política de empleo en Euskadi y de todos los actores públicos y privados de la política de empleo. Su objetivo general se expresó como «aumentar la actividad de la población y el empleo estable y de calidad de la población activa, mejorando la productividad en un mercado de trabajo abierto y sostenible, basado en la igualdad de oportunidades, la cohesión social y territorial».

La formulación de este objetivo general respondía a un conjunto de criterios particularizados: Aumentar la actividad; Aumentar el empleo estable y de calidad; Mejorar la productividad y la calidad; Un mercado de trabajo abierto y sostenible; Igualdad de oportunidades; Cohesión social; y Cohesión territorial.

#### ESTRUCTURA DE LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2011-2014



La EVE 2011-2014 se estructuró en 6 ejes que se desplegaban a través de 19 directrices y 116 objetivos específicos de carácter cuantitativo y cualitativo. Los objetivos cuantitativos más significativos hacían referencia a los siguientes aspectos:

- Aumentar la tasa de empleo hasta el 69% (de 20 a 64 años).
- Aumentar la tasa de actividad hasta el 76,5% (de 16 a 64 años).
- Reducir y mantener la tasa de paro por debajo del 8% (para mayor o igual de 16 años).

Cabe mencionar que, si bien la EVE 2011-2014 preveía un sistema de seguimiento y control de la misma, dicho seguimiento no se ha llevado a cabo de manera ordenada y formal. Sí se ha desarrollado una evaluación ex-post del cumplimiento de sus objetivos, a través de un proceso participativo, cuyas conclusiones han servido como input para la elaboración de esta Estrategia Vasca de Empleo 2020.

## 2.2 FACTORES CONDICIONANTES DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

### FACTORES CONDICIONANTES DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

El empleo es el resultante de la interacción de múltiples elementos.

Una parte de estos factores son endógenos, y tienen que ver fundamentalmente con aspectos como:

- La demografía (natalidad y esperanza de vida);
- La regulación del mercado de trabajo (tipos de contratos, edad de jubilación...);
- Otros tipos de regulación que afectan a las empresas (facilidad para crear, desarrollar y cerrar una actividad empresarial; presión impositiva...);
- El sistema educativo y de formación;
- La política industrial y de desarrollo sectorial...

Otros factores de tipo exógeno, quizás con un peso creciente, tienen que ver con macro-tendencias internacionales y con la propia lógica de la competencia que las empresas deben afrontar en una economía crecientemente globalizada. Entre ellos, destacan los siguientes:

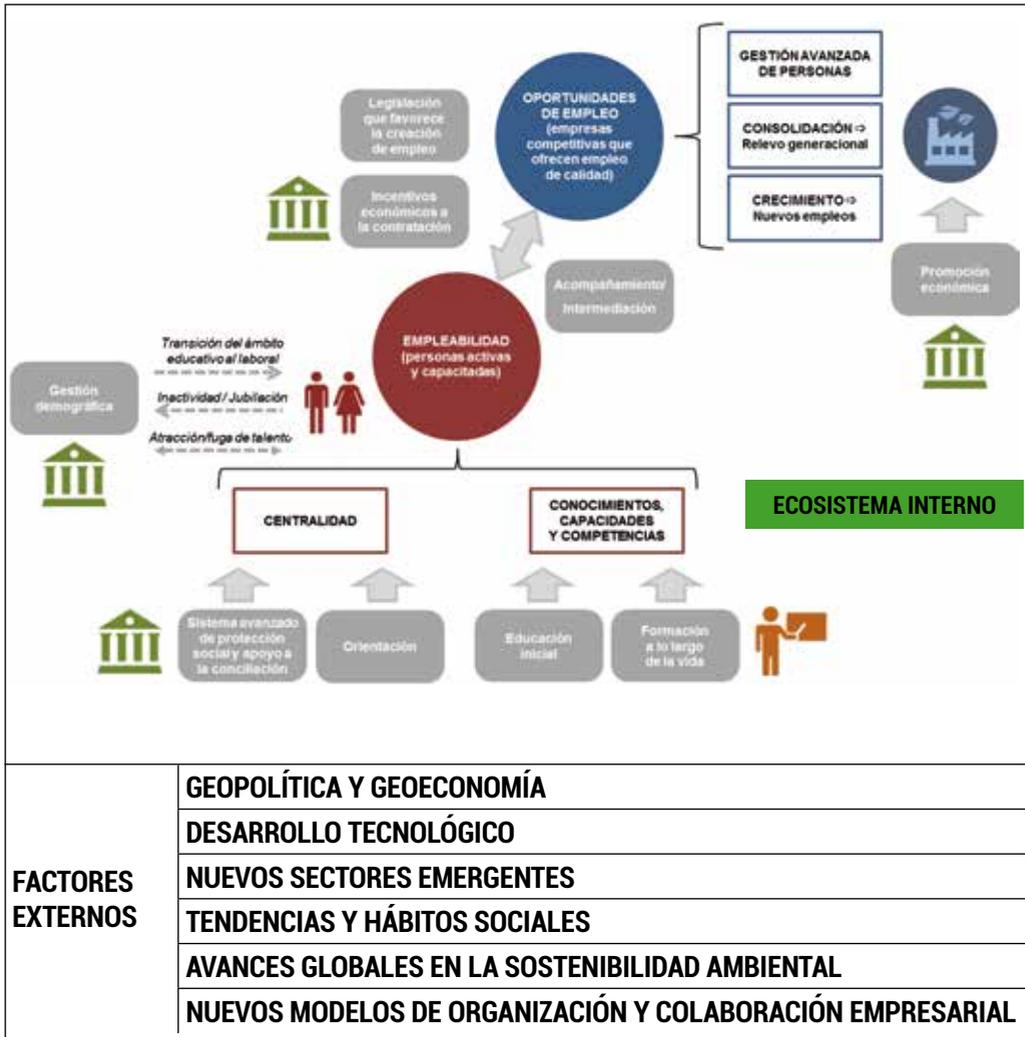
- La nueva geopolítica y geoeconomía;
- El desarrollo tecnológico;
- Los nuevos sectores emergentes;



- Los cambios en los hábitos sociales;
- Los avances globales en la sostenibilidad ambiental;
- Los nuevos modelos de organización y colaboración empresarial.

A continuación se muestra un gráfico explicativo que intenta ilustrar estas interacciones. Posteriormente, se muestra una breve introducción a los factores externos que también pueden condicionar en gran medida el futuro del empleo en Euskadi.

## FACTORES CONDICIONANTES DE LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO



FACTOR	CONSIDERACIONES MÁS RELEVANTES
<b>Geopolítica y geoeconomía</b>	<p>Mientras Europa se encuentra inmersa en una crisis de identidad, en el marco de un progresivo envejecimiento de la población y de dudas sobre la sostenibilidad del Estado del Bienestar que se desarrolló tras la Segunda Guerra Mundial, China y el conjunto del continente asiático están ganando pasos agigantados en su posición competitiva en el marco de una economía globalizada. La vieja Europa podrá, si persiste en su apuesta por la I+D+i, mantener una cierta posición de influencia, pero difícilmente recuperará aquélla que tuvo en los siglos XIX y XX.</p> <p>Es de esperar un aumento de la globalización y de la deslocalización de algunas de las actividades de la cadena de valor de los diferentes sectores. El inglés es definitivamente el idioma del mundo global.</p>
<b>Desarrollo tecnológico</b>	<p>Las tecnologías en auge están causando una verdadera revolución, que está suponiendo y va a seguir suponiendo una transformación profunda de nuestra sociedad, que se va a ver reflejada en aspectos como las formas de comunicación y de relación y los hábitos de compra, y que también va a tener influencia en la actividad económica y en las relaciones dentro de las empresas.</p> <p>Hoy en día existe un gran debate sobre el impacto en el empleo que va a tener la "cuarta revolución industrial". Parece evidente que, en paralelo a la pérdida de algunos tipos de empleos menos cualificados, surgirán otros nuevos que exigirán mayor cualificación, pero está por ver cuál será el efecto neto, así como el ritmo al que se producirán estos cambios.</p>
<b>Nuevos sectores emergentes</b>	<p>En los próximos años se consolidarán y desarrollarán algunos sectores que ya vienen experimentando crecimientos significativos, como el comercio electrónico.</p> <p>Muchos de ellos estarán enmarcados en la llamada "economía verde" o "economía circular". Otros tendrán que ver con las oportunidades vinculadas al aumento de la calidad de vida, que será significativa sobre todo en las economías en desarrollo. Es el caso del turismo, que ya supone el 9% del PIB mundial, y en el que se espera un crecimiento medio anual del 3,3% hasta 2030.</p>
<b>Tendencias y hábitos sociales</b>	<p>Las tendencias socioculturales transformarán significativamente la manera de vivir de las próximas décadas, dando lugar a nuevas necesidades y a nuevas oportunidades de negocio y generación de empleo. Algunas de estas tendencias son la preocupación por una vida sana, el culto por la estética, una mayor conciencia social y ecológica, un aumento del individualismo, un mayor interés por la cultura y por las actividades de ocio...</p>

<p><b>Avances globales en la sostenibilidad ambiental</b></p>	<p>Una mayor concienciación por los problemas relacionados con el cambio climático supondrá desarrollar nuevos planteamientos para afrontar el cambio de paradigma de la economía convencional, mediante un nuevo modelo de producción y consumo con una mayor base en fundamentos ecológicos y de desarrollo sostenible.</p> <p>El desarrollo de la economía verde puede aparecer como una necesidad, pero también como una oportunidad que encontrará en la mayor concienciación social una demanda más fiel y solvente. El avance en la investigación supondrá que las energías limpias podrán competir con las fuentes energéticas tradicionales, lo cual supondrá múltiples cambios tanto en el ámbito industrial como en el residencial, con especial incidencia en las grandes metrópolis internacionales.</p>
<p><b>Nuevos modelos de organización y colaboración empresarial</b></p>	<p>Todos estos cambios en el entorno afectarán también a las empresas. Éstas tendrán que organizarse de forma más flexible para aprovechar las oportunidades de un mundo cambiante.</p> <p>El talento ganará peso relativo como herramienta de competitividad, y las organizaciones reforzarán sus esfuerzos para atraer y mantener el mejor talento. La colaboración será uno de las principales claves de éxito de las empresas, incluyendo tanto la colaboración externa con otras empresas como la colaboración en el seno de las organizaciones. Las relaciones laborales incidirán en el acuerdo, en fijar objetivos comunes y en la transparencia interna como instrumentos clave para la mejora de la competitividad.</p>

## 2.3 OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020

### PAPEL Y ALCANCE DE LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020

#### PAPEL DE LA ESTRATEGIA

Guiar/orientar la actuación del Gobierno Vasco y del resto de agentes públicos y privados involucrados directa o indirectamente con las políticas de empleo, para conseguir el máximo grado de alcance de los objetivos planteados para el empleo en Euskadi 2020, desde el liderazgo institucional y la colaboración público-privada, y desde una concepción del empleo como un elemento central de desarrollo personal, cohesión social y desarrollo económico y generación de riqueza para una sociedad competitiva y socialmente avanzada



### ALCANCE TEMPORAL DE LA ESTRATEGIA

Esta Estrategia se ha formulado con un horizonte 2020, principalmente por coherencia con la Estrategia Europea. Sin embargo, se es consciente de que los cambios que implicaría desarrollar muchas de las directrices aquí reflejadas supone abordar actuaciones con un horizonte superior al 2020.

## 2.4 METODOLOGÍA DE TRABAJO

### METODOLOGÍA DE TRABAJO

La metodología de trabajo que se ha utilizado para elaborar esta Estrategia se compone de los siguientes instrumentos:

- Análisis de las estrategias y planes del ámbito de Euskadi vinculados de manera directa o indirecta con el empleo.
- Análisis de las estrategias y políticas europeas de empleo.
- Análisis de estudios e informes de prospectiva sobre tendencias macroeconómicas y del mercado de trabajo.
- Análisis de fuentes estadísticas.
- Entrevistas individuales con agentes.
- Reuniones de trabajo de la Comisión interdepartamental especificada generada dentro del Gobierno Vasco.
- Reuniones de trabajo de la Mesa Técnica de Diálogo Social de Euskadi.
- Sesión de participación con agentes externos, utilizando la metodología "World café".
- Diseño, envío y análisis de cuestionarios online para contrastar los elementos de la Estrategia y para recoger aportaciones de los agentes relevantes.

En todo este proceso e instrumentos han participado más de 50 agentes, además de los diferentes Departamentos y otras entidades dependientes del Gobierno Vasco.









## 3. COHERENCIA ESTRATÉGICA

### COHERENCIA CON LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

El desarrollo de la Estrategia Vasca de Empleo 2020 se formula desde un enfoque global, considerando la realidad y particularidades de un mercado de trabajo vasco integrado en un entorno más amplio, que abarca hasta el contexto Europeo.

La principal referencia a nivel europeo es la Estrategia Europea de Empleo, la cual forma parte de la Estrategia Europa 2020. La Estrategia Europea de Empleo se formuló para definir las políticas de la Unión Europea dirigidas a combatir las tasas altas de desempleo y la mejora de la oferta laboral existente.

La Estrategia Europea de Empleo no limita las competencias estatales, regionales o locales de los Estados miembros de la Unión, sino que propone o establece pautas de actuación para todos los actores (sectoriales, territoriales, públicos y privados), tratando de ser una referencia en términos de las grandes prioridades y objetivos.

La Estrategia se articula a través de Directrices de Empleo, que son propues-

#### Directrices integradas Europa 2020



- Directriz 1:** Garantizar la calidad y la viabilidad de las finanzas públicas
- Directriz 2:** Abordar los desequilibrios macroeconómicos
- Directriz 3:** Reducir los desequilibrios dentro de la zona del euro
- Directriz 4:** Optimizar el apoyo a la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i), reforzar el «triángulo del conocimiento» y liberar el potencial de la economía digital
- Directriz 5:** Mejorar la utilización eficiente de los recursos y reducir los gases de efecto invernadero
- Directriz 6:** Mejorar el entorno empresarial y de los consumidores, y modernizar y desarrollar la base industrial para garantizar el pleno funcionamiento del mercado interior
- Directriz 7:** Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad
- Directriz 8:** Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral, y promover el aprendizaje permanente
- Directriz 9:** Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles, e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente
- Directriz 10:** Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza



tas por la Comisión Europea, y que se encuentran integradas en las Directrices generales para las políticas económicas, que abarcan los ámbitos macro y microeconómico. La mayoría de las Directrices son combinaciones de medidas activas, pasivas y estructurales del mercado de trabajo, que pretenden servir de base para el diseño y la ejecución de las políticas de empleo europeas a todos los niveles: estatal, regional y local.

Con el lanzamiento de la Estrategia Europa 2020 en 2010, son diez las directrices integradas existentes, de las que las cuatro últimas (Directrices 7 a 10) hacen referencia directa a la Estrategia Europea de Empleo.

### COHERENCIA CON LAS ESTRATEGIAS Y PLANES RELACIONADOS CON EL EMPLEO EXISTENTES EN EUSKADI

Asimismo, la Estrategia debe ser coherente y estar alineada con otras estrategias y objetivos globales planteados en el ámbito del empleo en Euskadi, incidiendo especialmente en otras políticas y marcos de planificación estratégica que contribuyen de una manera más directa a la concepción del empleo como un elemento central de desarrollo personal, cohesión social y desarrollo económico y generación de riqueza.

De este modo, la Estrategia se concibe como una acción complementaria del Plan de Empleo 2014-2016, el cual se configuró como un «plan de choque» centrado en la creación de empleo, considerando al mismo tiempo otros objetivos complementarios dirigidos a impulsar el empleo de calidad, eliminar los desequilibrios de acceso y de condiciones en relación al empleo entre los distintos colectivos sociales, y realizar una gestión más eficaz y eficiente de los servicios y programas de empleo.

El Plan de Empleo 2014-2016 se encuentra integrado en el Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica, el cual engloba, junto con el ámbito del empleo, otros planes y programas de especial relevancia en el ámbito de la reactivación económica: Plan de Industrialización 2014-2016; Plan de Innovación – PCTI Euskadi 2020; y la Estrategia Marco de Internacionalización 2020-Estrategia Basque Country. Cabe mencionar adicionalmente en este punto, la Estrategia Vasca de Especialización Inteligente RIS3, la cual define la fabricación avanzada, la energía y las biociencias como ámbitos prioritarios de especialización para el periodo 2014-2020.

En el ámbito del emprendimiento, cabe destacar el Plan Interinstitucional de Apoyo a la Actividad Emprendedora (PIAAE) 2013-2016, el cual se enmarca en el «Acuerdo Marco de Colaboración para el Desarrollo de un Sistema Vasco de Emprendimiento» firmado entre el Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales.









# ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020

4. ANÁLISIS DE SITUACIÓN Y PROSPECTIVA.  
DIAGNÓSTICO SOBRE EL EMPLEO EN EUSKADI





## 4. ANÁLISIS DE SITUACIÓN Y PROSPECTIVA. DIAGNÓSTICO SOBRE EL EMPLEO EN EUSKADI

### 4.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL EMPLEO EN EUSKADI

#### EVOLUCIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE LARGO PLAZO

En los últimos 30 años (1985-2015), el empleo en Euskadi ha crecido en más de 214.000 personas, lo que supone un incremento porcentual del 32%, con una tasa media de crecimiento anual del empleo ligeramente superior al 1%.

El punto álgido en relación al empleo (mayor ocupación y menor desempleo) se produjo en 2007, con un pico cercano al millón de personas ocupadas y una situación cercana al pleno empleo, con menos de 32.000 personas en situación de desempleo (tasa de desempleo del 3,1%).

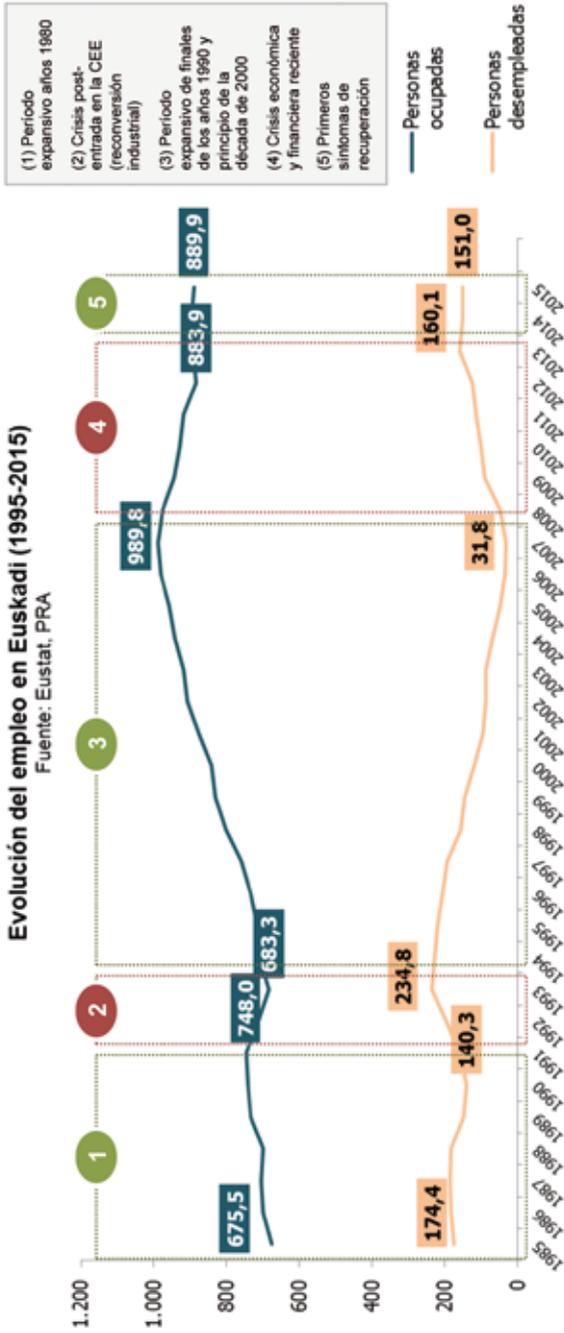
La destrucción de empleo como consecuencia de la reciente crisis económica (pérdida de 100.000 empleos a lo largo de 5 años) ha sido muy superior a la de la crisis y reconversión industrial de comienzos de los años 1990 (destrucción de 65.000 empleos a lo largo de 2 años).

La recuperación se ha comenzado a mostrar en términos de empleo en 2014 y 2015, hasta llegar a finales de 2015 a una ocupación según la PRA de 889.900 personas (901.915 personas, de acuerdo a la afiliación en la Seguridad Social) y un desempleo de 151.000 personas (150.016 personas, de acuerdo a la inscripción en Lanbide).



### Evolución del empleo en Euskadi (1995-2015)

Fuente: Eustat, PRA



- (1) Período expansivo años 1980
- (2) Crisis post-entrada en la CEE (reconversión industrial)
- (3) Período expansivo de finales de los años 1990 y principio de la década de 2000
- (4) Crisis económica y financiera reciente
- (5) Primeros síntomas de recuperación

— Personas ocupadas  
— Personas desempleadas

(miles de personas, 4º trimestre)	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Personas ocupadas	675,5	699,7	703,8	699,7	734,8	740,4	748,0	713,9	683,3	710,3	714,0	732,8	760,8	802,6	832,4	841,8
Personas desempleadas	174,4	183,8	186,6	184,1	149,4	140,3	158,6	195,1	234,8	226,9	219,8	206,5	192,5	157,6	146,3	119,9

(miles de personas, 4º trimestre)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Personas ocupadas	875,6	907,0	918,0	940,7	956,9	981,4	969,8	976,4	943,9	929,8	918,2	883,9	891,1	898,0	889,9
Personas desempleadas	95,9	89,3	88,6	70,7	49,2	34,6	31,8	47,5	89,4	102,5	114,1	123,8	160,1	152,3	151,0



## IMPACTO EN EL EMPLEO DE LA RECIENTE CRISIS ECONÓMICA

La reciente crisis económica y financiera, que en Euskadi se hizo patente algo más tarde que en otras economías cercanas, ha tenido efectos muy profundos sobre los indicadores macroeconómicos y sobre nuestro mercado de trabajo.

En las páginas siguientes se muestra, a través de diversas tablas y gráficos explicativos, la evolución de las principales variables que sirven para explicar la crisis económica sufrida y su impacto en términos de empleo.

### Producto interior bruto

La contracción global que ha supuesto la crisis para la economía vasca puede cifrarse en aproximadamente 7 puntos de caída del Producto Interior Bruto entre 2008 y 2013.

Desde un punto de vista temporal, se sufrió una fuerte caída en el año 2009, en el que la contracción del PIB fue del 4% (cuando se venía de un crecimiento del 4,2% y del 1,3% en 2007 y 2008, respectivamente). Tras dos años (2010 y 2011) de tímida recuperación, se produjo otro repunte de la crisis en 2012 (-2%) y 2013 (-1,8%).

En 2014 se retomó la senda de crecimiento, con un aumento del PIB del 1,4%.

**Incremento interanual del Producto Interior Bruto (PIB) de la CAE (oferta) por rama actividad (índice de volumen encadenado).** Fuente: Eustat

Rama de actividad	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA</b>	0,0	-6,2	-4,8	20,8	7,6	10,9	-3,5	-10,0
<b>INDUSTRIA Y ENERGÍA</b>	3,0	-0,7	-12,9	2,5	1,3	-5,2	-2,7	1,5
Industria Manufacturera	2,8	-1,7	-14,0	3,8	2,6	-5,7	-2,5	2,3
<b>CONSTRUCCIÓN</b>	11,1	-5,8	-7,4	-7,9	-7,6	-7,6	-4,6	-3,2
<b>SERVICIOS</b>	4,0	3,3	-0,1	0,7	0,8	-0,4	-1,1	1,5
Comercio, Hostelería y Transporte	3,6	1,2	-2,8	0,4	-0,8	-2,5	-1,4	2,0
Administración Pública, Educación, Sanidad y Servicios Sociales	5,3	6,1	3,4	3,9	3,4	0,4	0,6	2,1
Resto de servicios	3,7	3,3	-0,1	-0,8	0,6	0,5	-1,9	0,9
<b>VALOR AÑADIDO BRUTO a precios básicos</b>	4,4	1,1	-4,4	0,5	0,3	-2,1	-1,8	1,1
<b>IMPUESTOS NETOS SOBRE LOS PRODUCTOS</b>	2,8	2,3	-0,1	1,9	-0,1	-1,1	-1,6	3,8
<b>PRODUCTO INTERIOR BRUTO a precios de mercado</b>	4,2	1,3	-4,0	0,6	0,2	-2,0	-1,8	1,4



## Establecimientos empresariales

La crisis económica ha tenido un indudable impacto en nuestro tejido empresarial.

Entre 2008 y 2014 desaparecieron aproximadamente uno cada dos establecimientos empresariales dedicados a actividades inmobiliarias, uno de cada tres del sector de la construcción y uno de cada seis del ámbito industrial.

El único ámbito con generación neta de actividad económica fue el de "administración pública, educación y sanidad", con una creación neta de más de 1.600 establecimientos empresariales.

### Establecimientos en la CAE por actividad (A10) y periodo.

Fuente: Eustat, Directorio de Actividades Económicas

Actividad	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Dif. 2014-2008	Dif. % 2014-2008
No determinada	1.137	.	.	.	.	.	.	.	.
01 Agricultura, ganadería y pesca	.	.	.	.	6.240	7.168	6.494	.	.
02 Industria, energía y saneamiento	14.988	14.884	14.404	14.114	13.413	12.815	12.467	- 2.521	-16,8%
03 Construcción	34.648	33.679	29.656	27.248	24.844	22.640	21.412	- 13.236	-38,2%
04 Comercio, transporte y hostelería	79.142	78.838	74.616	72.009	70.403	68.695	68.076	- 11.066	-14,0%
05 Información y comunicaciones	3.462	3.538	3.304	3.256	3.180	3.079	3.173	- 289	-8,3%
06 Actividades financieras y seguros	5.177	5.239	5.137	5.199	5.188	4.953	5.031	- 146	-2,8%
07 Actividades inmobiliarias	5.901	6.134	5.708	5.566	4.204	3.406	2.950	- 2.941	-49,8%
08 Actividades profesionales y auxiliares	29.920	30.519	29.392	28.814	28.609	27.997	27.998	- 1.922	-6,4%
09 Adm. pública, educación y sanidad	15.061	15.210	15.272	15.749	15.897	16.114	16.705	1.644	10,9%
10 Activ. artísticas y otros servicios	14.475	14.052	13.568	13.499	12.493	12.418	12.563	- 1.912	-13,2%
<b>Total de actividad</b>	<b>203.911</b>	<b>202.093</b>	<b>191.057</b>	<b>185.454</b>	<b>184.471</b>	<b>179.285</b>	<b>176.879</b>	<b>- 27.032</b>	<b>-13,3%</b>

## Oportunidades de empleo por sectores

En términos de creación o destrucción de empleo por sectores, se repiten en gran manera los datos relativos a los establecimientos empresariales.

En lo relativo a la industria, hay que destacar la importante pérdida de empleo experimentada en la industria manufacturera (casi 48.000 empleos menos) y en la construcción (con una pérdida de 46.000 empleos). Otro sector que se ha visto fuertemente afectado por la crisis ha sido el del comercio, sector que ha perdido 15.000 empleos entre 2008 y 2014.

Por el contrario, se ha producido creación neta de empleo en sectores como el de actividades sanitarias y de servicios sociales (18.000 empleos), educación (5.000 empleos) y hostelería (4.000 empleos).

**Evolución entre 2008 y 2014 del número de personas empleadas en establecimientos de la CAE por actividad (A21).** Fuente: Eustat

	2008	2014	Dif. 2014-2008	Dif. % 2014-2008
<b>Total actividad</b>	<b>942.479</b>	<b>849.335</b>	<b>- 93.144</b>	<b>-9,9%</b>
No determinada	5.333	.	.	.
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	.	13.124	.	.
B. Industrias extractivas	571	375	- 196	<b>-34,3%</b>
C. Industria manufacturera	214.896	167.141	- 47.755	<b>-22,2%</b>
D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2.274	2.238	- 36	<b>-1,6%</b>
E. Suministro de agua; actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	8.122	5.827	- 2.295	<b>-28,3%</b>
F. Construcción	190.149	54.034	- 136.115	<b>-71,6%</b>
G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	145.374	130.078	- 15.296	<b>-10,5%</b>
H. Transporte y almacenamiento	46.973	40.202	- 6.771	<b>-14,4%</b>
I. Hostelería	48.665	52.720	4.055	<b>8,3%</b>
J. Información y comunicaciones	24.092	21.008	- 3.084	<b>-12,8%</b>
K. Actividades financieras y de seguros	21.843	19.770	- 2.073	<b>-9,5%</b>
L. Actividades inmobiliarias	7.359	4.573	- 2.786	<b>-37,9%</b>
M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	58.882	57.432	- 1.450	<b>-2,5%</b>
N. Actividades administrativas y servicios auxiliares	58.768	57.815	- 953	<b>-1,6%</b>
O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria	43.762	42.462	- 1.300	<b>-3,0%</b>
P. Educación	61.739	66.929	5.190	<b>8,4%</b>
Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales	59.766	78.127	18.361	<b>30,7%</b>
R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	12.920	13.856	936	<b>7,2%</b>
S. Otros servicios	22.991	21.624	- 1.367	<b>-5,9%</b>

## Oportunidades de empleo a nivel comarcal

El impacto de la crisis en términos de empleo no se ha distribuido de manera uniforme entre las distintas comarcas.

Mientras 4 comarcas (y, especialmente, las de Valles Alaveses y Montaña Alaveses) han aumentado su oferta de empleo durante la crisis, el resto han visto disminuir el número de personas empleadas en los establecimientos localizados en su territorio.

Hay que destacar que en algunas de las comarcas la pérdida de empleo industrial ha sido particularmente relevante. A nivel absoluto, destaca el Gran Bilbao; y a nivel relativo, la Montaña Alaveses.



**Comarcas con mayor pérdida de establecimientos industriales entre 2008 y 2014.**

Fuente: Eustat, Directorio de Actividades Económicas

**PÉRDIDA ABSOLUTA**

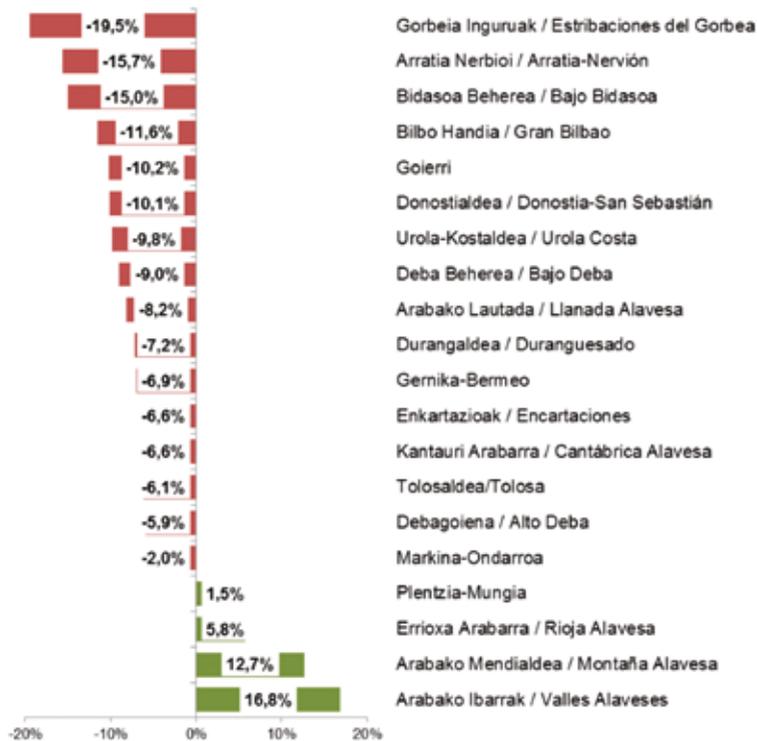
(nº de establecimientos perdidos)

Bilbo Handia / Gran Bilbao	-944
Donostia / San Sebastián	-382
Arabako Lautada / Llanada Alavesa	-194
Durungaldea / Duranguesado	-167
Errioxa Arabarra / Rioja Alavesa	-132

**PÉRDIDA RELATIVA**

(nº de establecimientos perdidos)

Arabako Mendialdea / Montaña Alavesa	-29,2%
Errioxa Arabarra / Rioja Alavesa	-22,5%
Bilbo Handia / Gran Bilbao	-22,3%
Bidasoa Beherea / Bajo Bidasoa	-21,2%
Enkartzioak / Encartaciones	-19,5%

**Evolución entre 2008 y 2014 del número de personas empleadas en establecimientos de la CAE por comarcas.** Fuente: Eustat, Directorio de Actividades Económicas

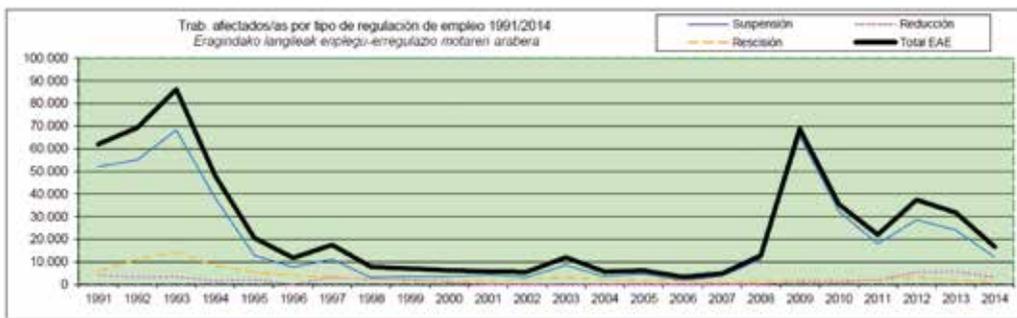
## Expedientes de regulación de empleo

A pesar de que la profundidad de la reciente crisis ha sido notablemente superior en términos de empleo a la de la crisis de comienzos de la década de 1990 (reconversión industrial post entrada en la Comunidad Económica Europea), se han producido menos expedientes de regulación de empleo que en aquella. Otro aspecto diferencial de la reciente crisis ha sido la utilización en mayor medida relativa de EREs de suspensión y reducción de jornada, recurriendo en mucha menos medida a los expedientes de rescisión.

El punto álgido en cuanto a los EREs se produjo en 2009, con un pequeño repunte en 2012, para posteriormente irse reduciendo de forma paulatina.

### Trabajadoras y trabajadores afectados por EREs autorizados en la CAE entre 1991 y 2014.

Fuente: Gobierno Vasco, Dirección de Trabajo

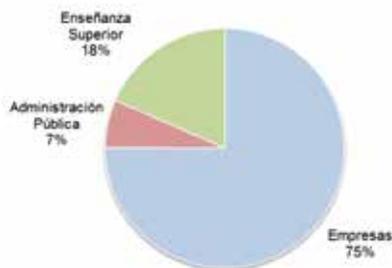


## I+D

A pesar de la crisis, ha aumentado el número de personas dedicadas a actividades de I+D. En el conjunto de la última década, esta cifra ha crecido en más de 10.000 personas.

### Distribución del gasto interno en I+D en la CAE por origen de fondos (2014).

Fuente: Eustat, Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico



### Distribución del gasto interno en I+D en la CAE por sector de ejecución (2014).

Fuente: Eustat, Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico



### Evolución del número de personas delicadas a actividades de I+D en la CAE (por disciplina científica). Fuente: Eustat, Estadística sobre actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Total</b>	19.331	20.260	22.595	24.413	26.664	27.893	28.658	29.770	28.933	29.366
<b>Ciencias exactas y naturales</b>	2.613	2.922	2.914	2.956	2.998	3.419	2.923	3.121	3.337	3.190
<b>Ingeniería y tecnología</b>	12.560	12.839	14.514	15.974	16.883	17.876	18.558	18.931	18.164	18.807
<b>Ciencias médicas (incluida farmacia)</b>	1.916	2.071	2.448	2.350	3.347	3.366	3.801	4.185	3.962	4.000
<b>Ciencias agrarias</b>	500	333	624	634	718	591	577	695	636	564
<b>Ciencias sociales y humanidades</b>	1.742	2.095	2.097	2.500	2.718	2.631	2.799	2.829	2.834	2.825

### Actividad exportadora

Incluso durante la crisis, la actividad exportadora de nuestras empresas ha mantenido su senda de crecimiento, habiendo sido un factor clave para contener la caída del PIB.

En 2014 se llegó a un volumen de exportaciones de más de 22.000 millones de euros, con casi 14.000 empresas exportando, de las cuales 4.400 eran exportadoras regulares.

### Evolución de las exportaciones y del número de empresas exportadoras vascas. Fuente: ICEX

Concepto	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Exportadores totales	4.651	5.921	7.479	11.399	13.180	13.547	13.923
Exportadores regulares	N/D	2.503	2.724	2.621	2.693	2.940	4.401
Exportación total (millones de €)	11.623	14.126	17.874	20.487	20.971	20.631	22.501

## 4.2 SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN EUSKADI

### SITUACIÓN ACTUAL DEL EMPLEO EN EUSKADI

En las páginas siguientes se muestra, a través de diversas tablas y gráficos explicativos, la situación de los principales indicadores en relación al empleo en Euskadi. Posteriormente, en el apartado 4.4 se realiza una valoración más profunda de los mismos en términos de fortalezas y debilidades.

#### Tasa de actividad

La tasa media de actividad para la población entre 20 y 64 años es inferior al 80%, con una diferencia significativa entre hombres (84%) y mujeres (74%).

La tasa de actividad es particularmente baja entre las personas entre 55 y 64 años, superando levemente el 59%, con una diferencia aún más relevante entre hombres (66%) y mujeres (53%).

Tasas de actividad por edad y sexo (4º trimestre 2015). Fuente: INE, EPA

Tasa de actividad	Total 16 a 64 años	Total 20 a 64 años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años
<b>Ambos sexos</b>	75,1%	79,0%	5,0%	50,8%	89,5%	90,6%	84,8%	59,3%
<b>Hombres</b>	79,5%	83,9%	3,0%	55,5%	91,3%	95,0%	90,3%	66,2%
<b>Mujeres</b>	70,7%	74,1%	7,4%	46,0%	87,8%	86,2%	79,4%	52,7%
<b>diferencia mujeres-hombres (puntos porcentuales)</b>	-8,8%	-9,8%	4,5%	-9,5%	-3,5%	-8,8%	-11,0%	-13,5%

#### NIVELES DE CUALIFICACIÓN

El análisis de la estructura por nivel de instrucción de la población vasca entre 20 y 64 años, indica que prácticamente 1 de cada 3 personas tiene estudios universitarios, mientras que algo más de 1 de cada 4 no supera los estudios primarios.

Se aprecian diferencias significativas entre los perfiles de la población ocupada y la población desempleada, con una menor cualificación por parte de ésta última, que se manifiesta fundamentalmente en 20 puntos menos de personas en el nivel educativo superior y casi 18 puntos más en los niveles educativos inferiores.



En cuanto a la pirámide de cualificaciones, nuestra estructura es sensiblemente diferente a la europea, con una distribución relativa con más personas con niveles educativos altos y menos personas con niveles educativos medios.

#### Distribución de la población de 20 a 64 años de la CAE por nivel de instrucción (01/01/2014).

Fuente: Eustat

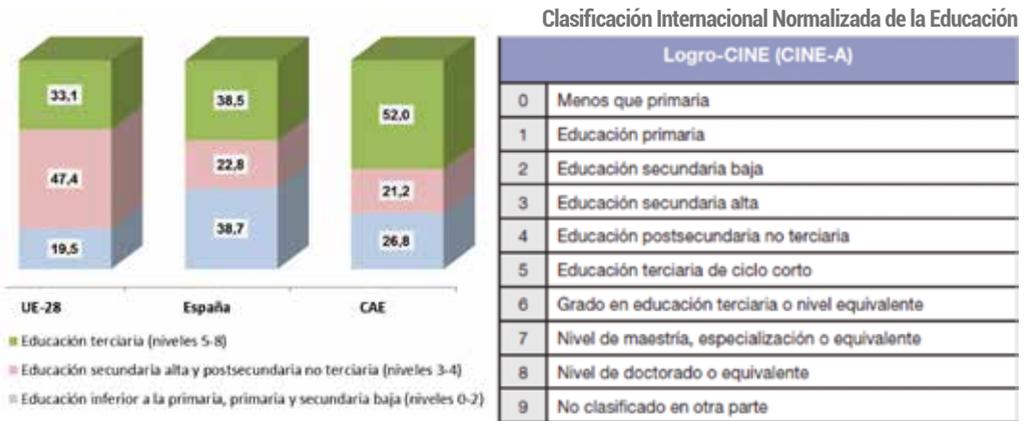


#### Distribución de la población activa, ocupada y desempleada de la CAE por nivel educativo (4º trimestre de 2015) (\*). Fuente: INE, EPA

	Población activa	Población ocupada	Población desempleada	Diferencia entre población ocupada y población desempleada
Analfabetos	0,2	0,1	0,7	-0,6
Estudios primarios incompletos	0,3	0,2	1,3	-1,1
Educación primaria	2,8	2,6	4,8	-2,2
Primera etapa de educación secundaria y similar	21,9	20,0	34,7	-14,7
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	11,0	10,9	11,9	-1,0
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	11,6	11,6	11,9	-0,3
Educación superior	52,2	54,8	34,7	20,1

NOTA: El concepto de "educación superior" incluye tanto los estudios universitarios como la formación profesional

Comparación de las pirámides de cualificaciones (distribución porcentual por niveles educativos CINE 2011 de la población activa de 25-64 años) de Europa, España y Euskadi (2014). Fuente: Eurostat



## Abandono escolar temprano

Nuestra tasa de abandono escolar temprano ha disminuido de forma significativa hasta situarse por debajo del 10% en 2013.

El diferencial positivo con el Estado es de 13 puntos, y hemos conseguido alcanzar ampliamente el objetivo establecido en Europa 2020 (15%).

Tasas de abandono educativo temprano por CCAA. Fuente: INE

Abandono educativo temprano: Población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de E. Secundaria 2.ª etapa y no sigue ningún tipo de educación-formación

	TOTAL		
	2003	2008	2013
<b>TOTAL Estado</b>	<b>31,7</b>	<b>31,7</b>	<b>23,6</b>
Andalucía	38,4	37,9	28,7
Aragón	23,6	25,8	18,9
Asturias (Principado de)	29,3	20,0	19,1
Baleares (Illes)	41,4	42,5	29,8
Canarias	33,1	34,1	27,5
Cantabria	28,9	22,9	12,1
Castilla y León	24,0	26,4	19,2
Castilla-La Mancha	36,3	38,4	27,4
Cataluña	34,3	32,9	24,7
Comunitat Valenciana	35,8	32,6	21,7
Extremadura	36,3	33,8	29,2
Galicia	25,0	23,6	20,2
Madrid (Comunidad de)	23,0	27,1	19,7
Murcia (Región de)	42,8	40,6	26,3
Navarra (Comunidad Foral de)	21,0	18,8	12,9
<b>País Vasco</b>	<b>15,9</b>	<b>14,8</b>	<b>9,9</b>
Rioja (La)	35,1	37,0	21,7
Ceuta y Melilla	40,4	39,6	33,3

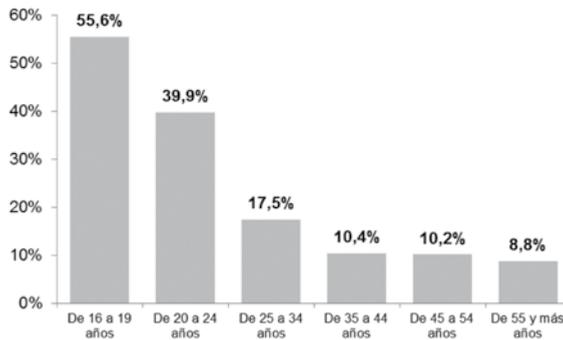


## Desempleo por edad

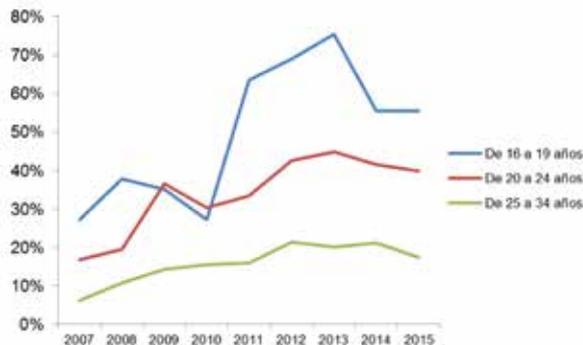
El análisis de las tasas de desempleo por edad muestra una alta correlación entre menor edad y mayor tasa de desempleo. Mientras que la tasa de desempleo en las personas mayores de 55 años no alcanza el 9%, ésta se eleva hasta el 56% en el caso de las personas de entre 16 y 19 años.

Centrando el análisis en la evolución del desempleo juvenil, éste ha crecido de forma continuada desde el comienzo de la crisis hasta alcanzar su pico más negativo en 2013, fecha a partir de la cual comenzó a descender, con mayor incidencia en el colectivo de personas entre 16 y 19 años.

Tasas de desempleo por edad en la CAE (4º trimestre de 2015). Fuente: INE, EPA



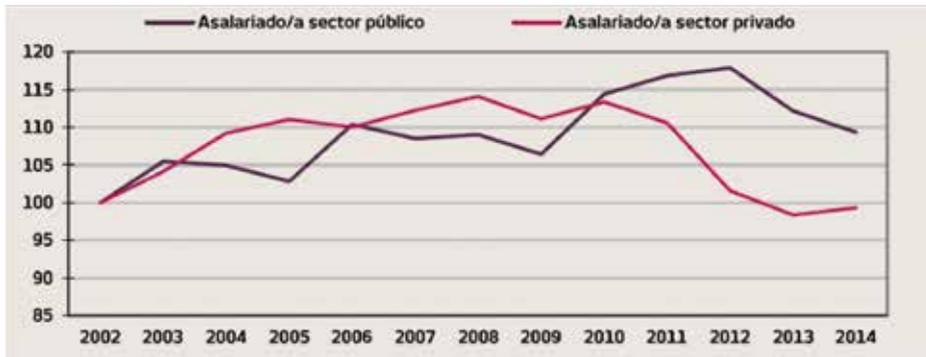
Evolución de las tasas de desempleo de las personas menores de 35 años, por tramos de edad, en la CAE. Fuente: INE, EPA





### Evolución de la población asalarada del sector público y privado entre 2002 y 2014 en la CAE (2002 = 100).

Fuente: Laboral Kutxa, Informe "Perspectivas sectoriales del empleo en la economía vasca (diciembre 2015)"



### Evolución de la población asalarada del sector público y privado entre 2002 y 2014 en la CAE (cifras absolutas).

Fuente: Laboral Kutxa, Informe "Perspectivas sectoriales del empleo en la economía vasca (diciembre 2015)"

	2014 (Nº)	2008-2013		2002-2007	
		2013 (Nº)	% variación 2008-2013	2007 (Nº)	% variación 2002-2007
Sector público	135.500	139.000	2,9	134.500	8,5
Sector privado	590.800	585.100	-13,8	667.600	12,2
<b>Total asalariados/as</b>	<b>726.300</b>	<b>724.100</b>	<b>-11,0</b>	<b>802.100</b>	<b>11,6</b>

### Tasa de actividad de las personas con discapacidad

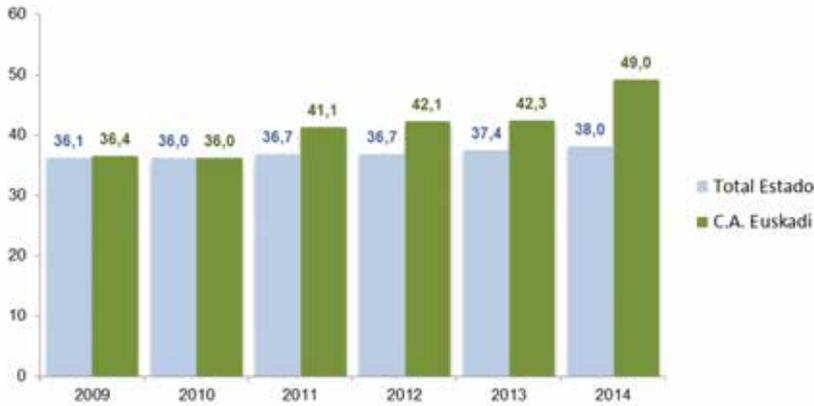
Uno de los principales problemas del colectivo de personas con discapacidad es su reducida tasa de actividad.

Afortunadamente, durante la crisis esa tasa ha aumentado de forma significativa, creciendo en casi 13 puntos, hasta situarse en 2014 en un 49%, una cifra muy superior al 38% del Estado.

## Evolución de la tasa de actividad de las personas con discapacidad (\*) en la CAE.

Fuente: INE, El Empleo de las Personas con Discapacidad

(\*) Se consideran personas con discapacidad aquéllas con grado de discapacidad superior o igual al 33%, según el procedimiento para reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad establecido por RD 1971/1999 modificado por RD 1364/2012. La consideración de persona con discapacidad queda establecida en la Ley 51/2003 modificada por el RD 1/2013.

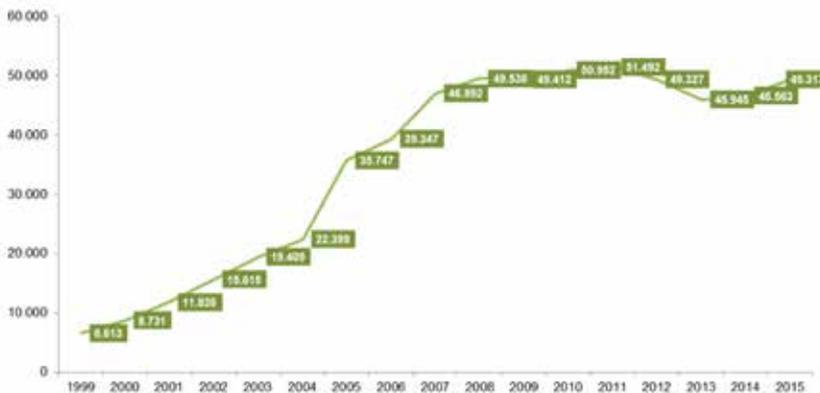


## Inmigración y empleo

El empleo de personas extranjeras ha crecido de forma generalizada hasta el comienzo de la crisis, donde se ha estabilizado en una cifra ligeramente inferior a las 50.000 personas.

A finales de 2015, las personas inmigrantes suponían el 5,5% del total de las personas afiliadas a la Seguridad Social en la CAE.

Evolución de la afiliación de personas extranjeras a la Seguridad Social en la CAE (personas afiliadas a 31 de diciembre de cada año). Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social



## Contratación indefinida y temporal

Durante la crisis se ha producido un ligero aumento de la contratación temporal, achacable sobre todo al año 2015.

Actualmente un 24% de las personas empleadas tienen un contrato temporal, cifra inferior a la que se producía entre los años 2005 y 2007, cuando nos movíamos en medias cercanas al 28% de empleos temporales.

Sin embargo, el 93% de los contratos celebrados en 2014 fueron temporales, llegando a representar hasta el 37% los contratos temporales a jornada parcial.

**Distribución de los contratos notificados en el SEPE en la CAE en 2014 según la duración del contrato.** Fuente: Laboral Kutxa, Informe "Perspectivas sectoriales del empleo en la economía vasca (diciembre 2015)", a partir de datos del Servicio Público de Empleo Estatal



**Evolución de la tasa de contratación temporal en la CAE (% de personas).** Fuente: INE, EPA

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2015	23,9	22,0	25,8
2014	21,6	17,7	25,3
2013	21,3	17,8	24,9
2012	20,4	15,9	25,0
2011	22,7	19,9	25,7
2010	22,9	20,5	25,6
2009	22,0	18,7	25,8
2008	26,7	22,6	31,5
2007	28,9	24,7	33,9
2006	29,9	25,7	34,9
2005	27,9	24,4	32,5

## Contratación a tiempo parcial

Durante la crisis se ha producido un significativo aumento de la contratación a tiempo parcial, que supone actualmente un 18%, llegando hasta el 30% en el caso de las mujeres.

Casi 7 de cada 10 contratos a tiempo parcial se pueden considerar como subocupación, ya que se trata de una parcialidad no deseada. En este sentido, Euskadi lidera desde un punto de vista negativo los indicadores europeos de parcialidad no deseada.

Evolución de la tasa de contratación a tiempo parcial en la CAE (% de personas). Fuente: INE, EPA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2015	18,2	7,7	30,0
2014	19,0	6,1	33,1
2013	16,3	5,1	28,7
2012	16,8	5,6	29,5
2011	15,8	5,6	27,9
2010	14,8	4,9	26,7
2009	14,5	3,3	28,1
2008	13,7	3,9	26,2
2007	13,5	4,2	26,0
2006	14,7	4,5	28,4
2005	12,5	3,6	24,9

Índices de subempleo en trabajo a tiempo parcial. Fuente: Eurostat e INE (EPA)

Territorio	Índice	Territorio	Índice
Alemania	4,4%	Islandia	7,8%
Austria	4,0%	Italia	2,9%
Bélgica	3,6%	Letonia	3,6%
Bulgaria	1,1%	Lituania	2,7%
Chipre	7,4%	Luxemburgo	2,0%
Croacia	2,2%	Malta	2,9%
Dinamarca	3,0%	Noruega	2,9%
Eslovaquia	1,9%	Países Bajos	2,2%
Eslovenia	2,5%	Polonia	2,3%
España	10,1%	Portugal	5,9%
Estonia	1,3%	Reino Unido	6,5%
Finlandia	3,2%	Rumania	2,7%
Francia	6,0%	Suecia	5,3%
Grecia	6,1%	Suiza	6,0%
Hungría	2,3%	<b>CAE</b>	<b>11,4%</b>



## Empleo en la economía social

A pesar de que se ha producido un ligero descenso los últimos años, la economía social sigue siendo un importante activo generador de empleo en nuestro país, llegando a alcanzar aproximadamente uno de cada 10 empleos.

El sector cooperativo es el más relevante, suponiendo casi 56.000 empleos a finales de 2014. Hay que destacar, asimismo, el empleo generado por los centros especiales de empleo (más de 7.700 empleos), que ha experimentado un crecimiento durante la reciente crisis.

### Evolución del empleo en la economía social vasca.

Fuente: Observatorio Vasco de la Economía Social, "Informe de situación de la Economía Social Vasca 2014"

	2011	2012	2013	2014
Cooperativas	57.122	56.365	56.251	55.958
Sociedades Laborales	7.945	7.275	6.519	6.679
Centros Especiales de Empleo	6.858	6.786	7.231	7.746
Empresas de Inserción	752	637	661	575
Sociedades Agrarias de Transformación	n.d.	248	n.d.	n.d.
Cofradías de Pescadores	n.d.	90	n.d.	n.d.
Entidades de Previsión Social Voluntaria	n.d.	95	n.d.	95
Sociedades de Garantía Recíproca	19	20	20	21
Asociaciones y Fundaciones	n.d.	15.393	n.d.	n.d.

	2010	2012
<b>TOTAL SECTOR EC. SOCIAL (1)</b>	<b>85.589</b>	<b>86.894</b>
Variación	-	1,52%
<b>ECONOMÍA GENERAL CAPV (2)</b>	<b>906.044</b>	<b>873.121</b>
Variación	-	-3,63%
Representación	9,45%	9,95%

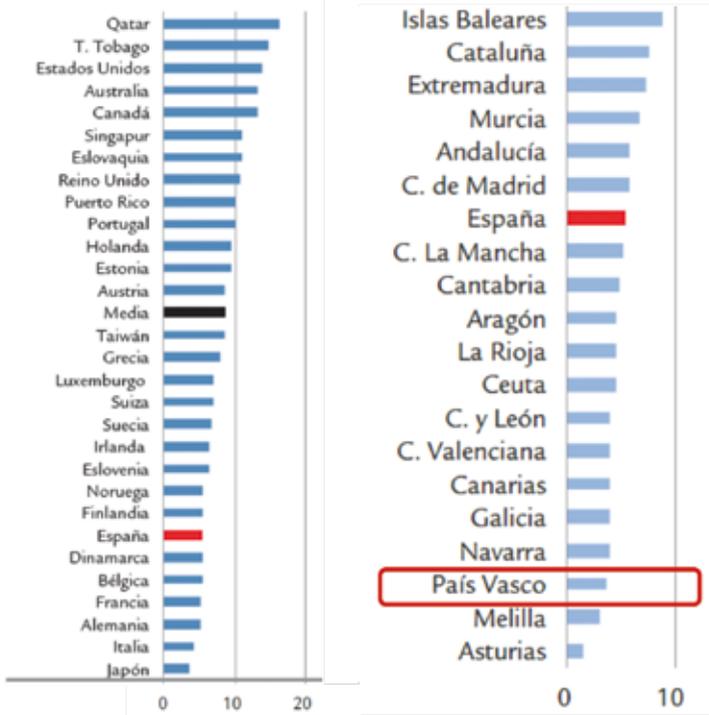
## Emprendimiento

Los datos sobre la actividad emprendedora en Euskadi siguen siendo bastante bajos, con una TAE de 3,65% en 2014, notablemente inferior a la media al Estado (5,45%), quien a su vez se posiciona en la parte baja en cuanto a nivel emprendimiento entre las economías basadas en la innovación.

Esta baja tasa de actividad emprendedora contrasta con unas políticas públicas de apoyo al emprendimiento, que son valoradas por los agentes expertos como superiores a la media de Europa y del Estado.

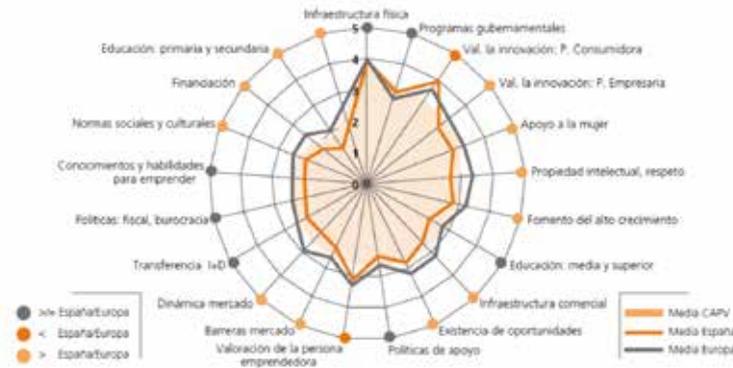
**Valoración comparativa de las condiciones del entorno formal e informal para emprender.**

Fuente: Estudio Global Entrepreneurship Monitor (GEM) Euskadi 2013



**Tasa de actividad emprendedora (\*) de economías basadas en la innovación y de las CCAA del Estado.** Fuente: Estudio Global Entrepreneurship Monitor (GEM) España 2014

(\*) TEA: Porcentaje de la población entre 18 y 64 años que está vinculada a un proyecto de creación de su propia empresa o que ha creado recientemente una empresa viva que tiene menos de 3,5 años de edad y sigue operando en el mercado

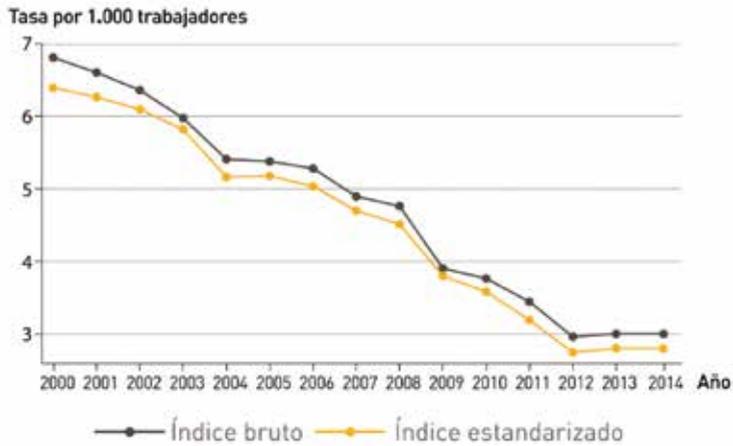


## Seguridad y salud en el trabajo

La evolución en el tiempo de los indicadores de incidencia de accidentes de trabajo desde el año 2000 es francamente positiva, con menos accidentes de trabajo y con menos enfermedades profesionales con baja.

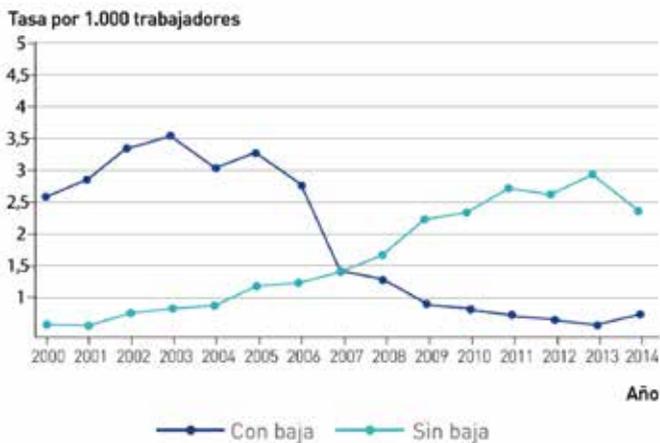
**Evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo entre 2000 y 2014 en la CAE.**

Fuente: Osalan, "Informe de Siniestralidad en la CAE 2014"



**Evolución del índice de incidencia de enfermedades profesionales entre 2000 y 2014 en la CAE.**

Fuente: Osalan, "Informe de Siniestralidad en la CAE 2014"

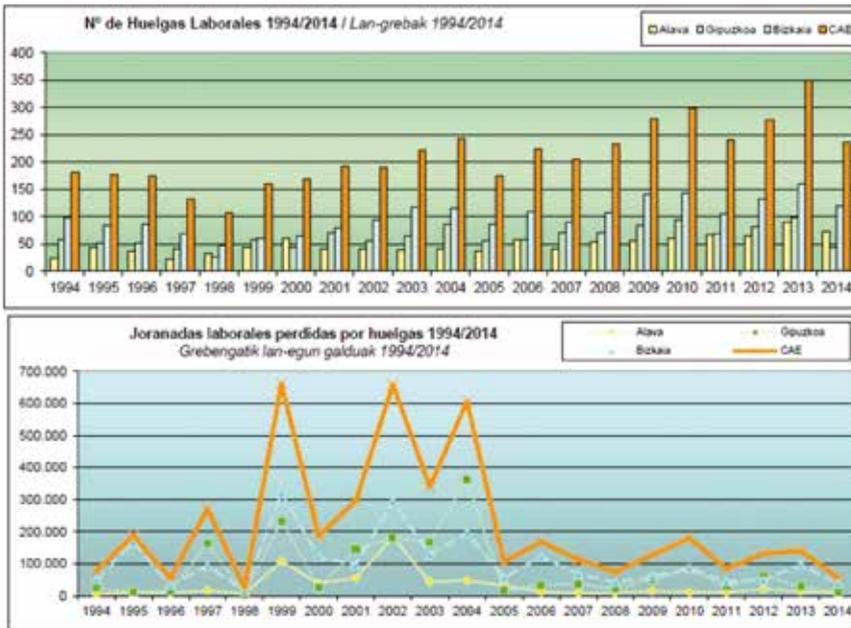


## Conflictividad laboral

Hay que señalar que, aunque el número de huelgas aumentó durante la reciente crisis, la cifra de jornadas laborales perdidas por huelgas se ha mantenido durante los años por debajo de las 200.000 jornadas/año, muy lejos de las cifras alcanzadas a finales de la década de 1990 y comienzos de la década de 2000, cuando se llegó a cifras cercanas a 700.000 jornadas/año.

Número de huelgas y de jornadas laborales perdidas por huelgas entre 1994 y 2014 en la CAE.

Fuente: Gobierno Vasco, Dirección de Trabajo



## Negociación colectiva

El grado de cobertura en la negociación colectiva se ha reducido significativamente. A finales de 2014 el número de personas asalariadas cubiertas por convenios vigentes (empresa y sector) era de 454.537, lo que supone 140.945 personas menos que en 2011 (un descenso del 24%).

Además, se detecta que un mayor número de personas están afectadas por convenios de ámbito estatal y menos por convenios propios de la CAE.



## Evolución del número de personas afectadas por convenios aplicables en la CAE (empresa y sector).

Fuente: Consejo Vasco de Relaciones Laborales, Informes Socioeconómicos

Concepto	Trabajadores/as bajo convenio a 31/12/2011	Trabajadores/as bajo convenio a 31/12/2014
Registrados en la CAPV	470.200	307.895
Álava	65.424	53.517
Bizkaia	225.335	150.843
Gipuzkoa	141.909	65.130
Interterritorial	37.532	38.405
Ámbito estatal	125.282	146.642
<b>TOTAL</b>	<b>595.482</b>	<b>454.537</b>

### Competencias digitales

En relación a las competencias digitales, se aprecia una clara correlación entre éstas y el nivel de estudios alcanzado por la población. En ese sentido, sólo el 28% de las personas con educación primaria utilizan Internet al menos una vez por semana en el periodo de un trimestre.

También hay diferencias, aunque no tan significativas, entre las personas activas ocupadas y desempleadas. La diferencia es mucho mayor en relación a las personas inactivas, especialmente en quienes desarrollan labores del hogar y en las y los pensionistas.

También se aprecia una clara correlación entre nivel de renta y uso de Internet.

### Porcentaje de personas entre 16 y 74 años residentes en la CAE que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses.

Fuente: INE, Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares 2015

<b>Total Personas</b>	<b>78,1</b>
Estudios terminados: Analfabetos y primaria incompleta	0,0
Estudios terminados: Educación Primaria	27,7
Estudios terminados: Primera etapa de Educación Secundaria	69,4
Estudios terminados: Segunda etapa de Educación Secundaria	84,6
Estudios terminados: Formación Profesional de Grado Superior	89,2
Estudios terminados: Diplomatura universitaria y equivalentes	95,3
Estudios terminados: Licenciatura universitaria, máster y equivalentes	98,5
Estudios terminados: Doctorado universitario	100,0
Situación laboral: Activos ocupados	90,3
Situación laboral: Activos parados	84,6
Situación laboral: Inactivos: Estudiantes	100,0
Situación laboral: Inactivos: Labores del hogar	36,0

Total Personas	78,1
Situación laboral: Inactivos: Pensionistas	41,1
Situación laboral: Otra situación laboral	66,2
Situación Profesional (en trabajo principal): Trabajador por cuenta ajena	89,9
Situación Profesional (en trabajo principal): Trabajador por cuenta propia	92,4
Ocupación principal: Manual	80,1
Ocupación principal: No Manual	93,7
Ocupación principal: Trabajadores TIC	100,0
Ocupación principal: Otros trabajadores	89,9
Ingresos mensuales netos del hogar: Menos de 900 euros	43,4
Ingresos mensuales netos del hogar: De 901 a 1.600 euros	71,5
Ingresos mensuales netos del hogar: De 1.601 a 2.500 euros	81,4
Ingresos mensuales netos del hogar: Más de 2.500 euros	96,1

## Aprendizaje permanente

Un 11% de las personas entre 18 y 64 años participan cada año en la CAE en algún tipo de actividad de educación formal. En el caso del aprendizaje informal esa cifra sube hasta el 24%, llegando hasta el 42% en el caso de la educación no formal.

Estas cifras son superiores a la media del Estado, pero se encuentran lejos de los países más avanzados de Europa, especialmente de los países nórdicos.

(\*) **Educación formal.** Se define como "la educación proporcionada en el sistema de colegios, institutos, universidades y otras instituciones de educación formal que normalmente constituyen una escalera continua de educación a tiempo completo para niños y jóvenes, que generalmente empieza entre los 5-7 años y continúa hasta los 20-25 años".

**Educación no formal.** Se define como "aquellas actividades educativas organizadas y sostenidas que no se corresponden exactamente con la definición arriba indicada de aprendizaje formal. El aprendizaje no formal puede por tanto tener lugar tanto dentro como fuera de las instituciones educativas y atender a personas de todas las edades. Puede cubrir programas educativos de alfabetización de adultos, educación básica extra-escolar, herramientas para desenvolverse en la vida, herramientas para el trabajo, y cultura general.

El **aprendizaje informal** se define como "...deliberado, pero es menos organizado y menos estructurado y puede incluir por ejemplo eventos de aprendizaje (actividades) que tienen lugar en la familia, en el lugar de trabajo, y en la vida diaria de cada persona".



### Porcentaje de personas entre 18 y 64 años que han participado en alguna actividad de aprendizaje (\*) en los últimos 12 meses, por CCAA.

Fuente: INE, Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (EADA), 2011.

	Educación formal	Educación no formal	Aprendizaje informal
<b>Total</b>	<b>11,9</b>	<b>34,8</b>	<b>18,7</b>
Andalucía	11,7	28,8	14,6
Aragón	13,1	35,3	15,1
Asturias, Principado de	9,8	37,4	12,6
Baleares, Illes	11,8	37,2	25,0
Canarias	13,3	35,6	23,2
Cantabria	11,1	36,1	19,2
Castilla y León	9,3	41,0	23,5
Castilla - La Mancha	12,2	29,1	12,8
Cataluña	10,7	32,7	12,2
Comunitat Valenciana	13,8	33,2	22,7
Extremadura	14,4	31,4	12,0
Galicia	12,4	34,4	16,1
Madrid, Comunidad de	12,6	42,5	25,5
Murcia, Región de	11,6	35,7	25,8
Navarra, Comunidad Foral de	12,7	34,1	20,2
<b>País Vasco</b>	<b>11,1</b>	<b>41,9</b>	<b>24,2</b>
Rioja, La	11,9	41,2	24,0
Ceuta	16,5	30,3	16,3
Melilla	8,6	34,0	-

### Aprendizaje de idiomas extranjeros

En cuanto al uso de lenguas extranjeras en el ámbito educativo, la situación, aunque ligeramente mejor que la media del Estado, es insuficiente en relación a nuestro contexto europeo.

Además, se aprecian diferencias significativas en relación al tipo de centro, con un muy escaso uso de las lenguas extranjeras en los centros públicos de enseñanza en todos los niveles educativos.



## Resultados medios del Informe PISA 2012. Fuente: El País, a partir de datos del Informe PISA 2012

*El Informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes se basa en el análisis del rendimiento de estudiantes a partir de unos exámenes que se realizan cada tres años en varios países con el fin de determinar la valoración internacional de los alumnos. Este informe es llevado a cabo por la OCDE, que se encarga de la realización de pruebas estandarizadas a estudiantes de 15 años*



## Gasto público por alumno en enseñanza no universitaria por CCAA (excluida la formación ocupacional) (datos correspondientes al año 2012).

Fuente: Ministerio de Educación. Informe "Las cifras de la educación en España 2015"

	Gasto público por alumno público y concertado (euros)	Gasto público por alumno público (euros)
<b>TOTAL Estado</b>	<b>4.729</b>	<b>5.431</b>
Andalucía	4.307	4.851
Aragón	4.778	5.557
Asturias (Principado de)	5.647	6.622
Baleares (Iles)	4.909	5.780
Canarias	4.533	5.005
Cantabria	5.506	6.453
Castilla y León	5.366	6.302
Castilla-La Mancha	4.663	5.008
Cataluña	4.515	5.220
Comunitat Valenciana	4.507	5.048
Extremadura	5.140	5.747
Galicia	5.620	6.527
Madrid (Comunidad de)	4.015	4.671
Murcia (Región de)	4.643	5.195
Navarra (Comunidad Foral de)	5.799	7.108
<b>País Vasco</b>	<b>6.572</b>	<b>9.143</b>
Rioja (La)	4.876	5.789

## Resultados de inserción laboral de la Universidad

La tasa de paro a los 3 años de terminar los estudios en la UPV se sitúa entre el 22% y el 24% en los dos últimos seguimientos realizados.

El empleo encajado es bastante alto, tanto a nivel de categoría profesional (entre el 80% y el 87%), como de relación con los estudios realizados (entre el 71% y 78%).

La mayor tasa de empleo se obtiene en los estudios vinculados con ciencias de la salud, mientras que la menor se corresponde con los estudios económicos y jurídicos.

Un 6,5% de las personas que terminan sus estudios en las universidades vascas son residentes en el extranjero, lo cual nos ofrece una aproximación cuantitativa a la problemática de la fuga de talento.

**Resultados de inserción laboral del alumnado egresado de la UPV (promociones 2009 y 2010) al de 3 años de la finalización de sus estudios (datos globales).**

Fuente: Servicio de Análisis, Estudios y Estadísticas del Gabinete Técnico de Lanbide

INSERCIÓN LABORAL	Año de entrevista	2013-II	2013-IV
	Promoción	2009	2010
Tasa de Actividad		92,5%	91,2%
Tasa Empleo		72,0%	69,4%
Tasa de Paro		22,2%	23,9%
Tiempo entre fin carrera y 1.er empleo (media meses)		9	10
Tiempo de búsqueda 1.er empleo (media meses)		5	6
% Pobl.Activa con experiencia laboral		93%	92%
Canales de inserción al empleo			
Entorno social (familia, amigos, red personal y profesional...)		24%	25%
Autocandidatura (presentaciones y envío CV a empresas, anuncio Internet)		20%	17%
Oposiciones y Bolsas de empleo público		13%	12%
Universidad, prácticas en empresa		13%	14%
Autoempleo		12%	12%
		4%	5%

**Encaje entre el empleo obtenido y los estudios realizados por el alumnado egresado de la UPV (promociones 2009 y 2010) al de 3 años de la finalización de sus estudios (datos globales).**

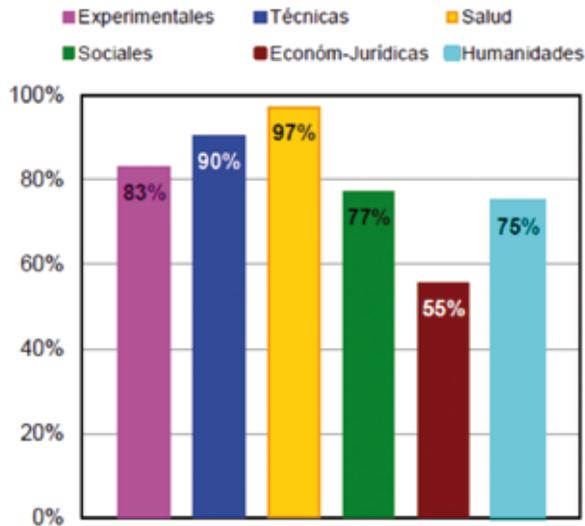
Fuente: Servicio de Análisis, Estudios y Estadísticas del Gabinete Técnico de Lanbide

EMPLEO (TOTAL)	Promoción	2009	2010
1. Empleo encajado (dirección, téc. univers. y téc.de apoyo)		87%	80%
2. Se requiere nivel de formación universitaria		81%	
3. Funciones nivel universitario		76%	
4. Relacionado con estudios (bastante o mucho)		78%	71%



Tasa de empleo del alumnado egresado de la UPV (promoción 2010) al de 3 años de la finalización de sus estudios (por ámbito de estudios).

Fuente: Servicio de Análisis, Estudios y Estadísticas del Gabinete Técnico de Lanbide



Lugar de residencia en 2014 de las y los titulados universitarios egresados de la universidades vascas en el curso 2009-2010 (%). Fuente: iNE

	Residentes en el Estado	Residentes en el extranjero
<b>Educación</b>	96,8	3,2
<b>Artes y humanidades</b>	89,8	10,2
<b>Ciencias sociales, educación comercial y derecho</b>	93,9	6,1
<b>Ciencias</b>	91,8	8,2
<b>Ingeniería, industria y construcción</b>	90,1	9,9
<b>Agricultura y veterinaria</b>	..	..
<b>Salud y servicios sociales</b>	98,9	1,1
<b>Servicios</b>	90,1	9,9
<b>TOTAL</b>	93,5	6,5

## Resultados de inserción laboral de la Formación Profesional

La tasa de paro de la última promoción analizada (promoción de 2012) se sitúa en el 24%. La crisis ha tenido como consecuencia un aumento progresivo del número de días en desempleo del alumnado egresado de la formación profesional vasca, pasando de los 27 días de la promoción de 2008 a los 110 días en el caso de la promoción de 2012.



## 4.3 PROSPECTIVA

### PROSPECTIVA SOBRE EL EMPLEO EN EUSKADI

En las páginas siguientes se presentan diferentes proyecciones sobre el empleo en Euskadi y en su entorno más cercano (Estado y Unión Europea) desde diferentes perspectivas: población activa, perspectivas de creación de empleo, cualificaciones demandadas, nuevas formas de trabajo...

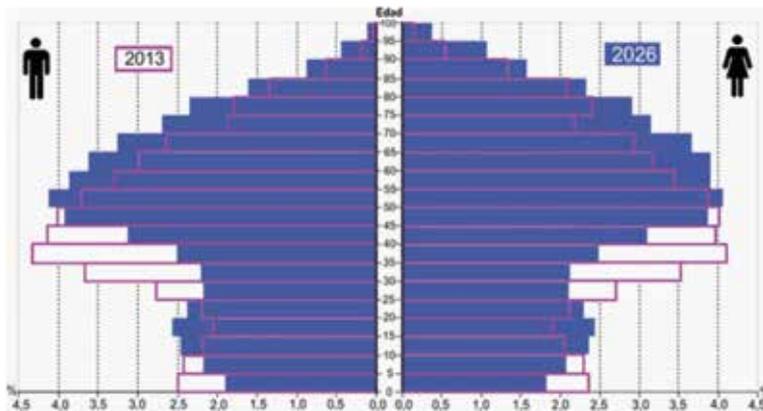
Se han utilizado estudios de reconocida solvencia que permitan ofrecer una proyección con las máximas garantías posibles. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que en el caso de las proyecciones a medio plazo es posible ofrecer más garantías sobre el sentido de la evolución que sobre el alcance cuantitativo de la misma.

### Evolución demográfica

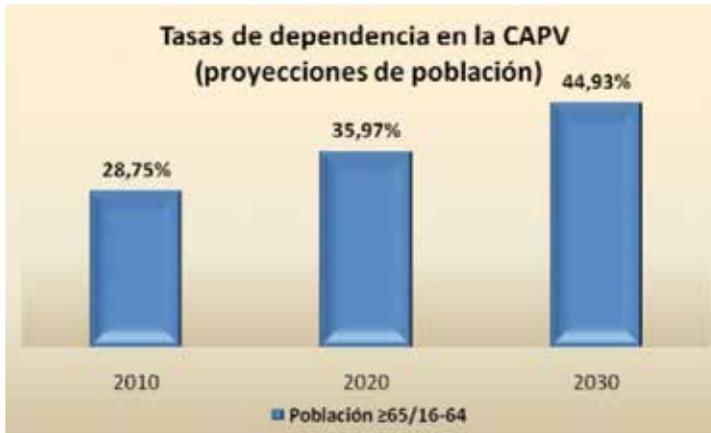
Las proyecciones de evolución demográfica para Euskadi son francamente negativas, con una pérdida esperada neta de 100.000 habitantes en el periodo 2015-2026.

Además, hay una clara tendencia al envejecimiento de la población, de forma que la tasa de dependencia (población de más de 65 años en relación a la población entre 16 y 64 años) pasará de forma paulatina del 28,8% de 2010 al 44,9% en 2030).

Pirámides de población de la C. A. de Euskadi 2013-2026. Fuente: Eustat



Proyección sobre las tasas de dependencia. Fuente: Eustat



### Evolución de la población activa

Las proyecciones demográficas anteriormente mostradas tienen un indudable efecto en la población activa.

Nuestra tasa de actividad disminuirá en casi 3 puntos en los 10 próximos años, creciendo el diferencial negativo respecto al Estado, que a su vez presenta una de las tasas de actividad más bajas de la Unión Europea.

Proyección de la población activa vasca 2016-2026 y comparativa con el Estado (población entre los 16 y 64 años). Fuente: INE

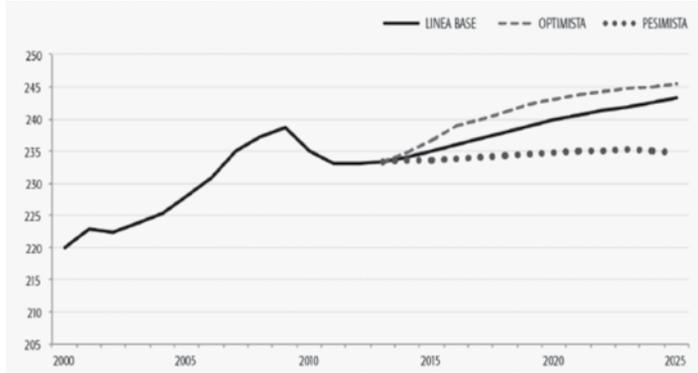
Año	TOTAL Estado			C.A. Euskadi			Diferencia Euskadi - Estado		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
2016	76.4	80.3	72.4	74,1	78.1	70.0	-2,3	-2.2	-2.4
2017	76.5	80.1	72.9	73,9	77.6	70.2	-2,6	-2.5	-2.7
2018	76.5	79.8	73.2	73,6	77.0	70.3	-2,9	-2.7	-2.9
2019	76.5	79.5	73.4	73,3	76.5	70.2	-3,1	-3.0	-3.2
2020	76.4	79.2	73.6	73,0	76.0	70.1	-3,4	-3.2	-3.5
2021	76.3	78.9	73.7	72,7	75.5	69.9	-3,6	-3.4	-3.8
2022	76.2	78.6	73.7	72,4	75.0	69.8	-3,8	-3.6	-3.9
2023	76.0	78.3	73.7	72,1	74.6	69.6	-3,9	-3.7	-4.1
2024	75.9	78.0	73.7	71,8	74.3	69.5	-4,0	-3.8	-4.2
2025	75.7	77.7	73.6	71,6	73.9	69.3	-4,1	-3.9	-4.3
2026	75.5	77.4	73.5	71,3	73.5	69.1	-4,2	-3.9	-4.4







**Perspectivas laborales pasadas y futuras en la Unión Europea (UE27, millones de personas).**  
 Fuente: Informe "El futuro del empleo en Euskadi", Raquel Sedano e Ibon Zugazti (Prospektiker).  
 Elaborado en base a estudios del CEDEFOP



**Perspectivas de creación de empleo a medio y largo plazo: datos por sectores**

Si existen discrepancias en la proyección global, éstas son aún mayores respecto al comportamiento sectorial del empleo.

Existe un consenso generalizado sobre un aumento en el empleo en sectores como las TEICs, la logística y distribución y los servicios socioculturales y a la comunidad, mientras que las opiniones son más dispares sobre la creación de empleo en la industria manufacturera.

**Sectores con mayor potencial de crecimiento en la próxima década en Europa.**

Fuente: Fuente: Laboral Kutxa, Informe "Perspectivas sectoriales del empleo en la economía vasca (diciembre 2015)", a partir del informe "Europa ante el reto de las competencias (2012, CEDEFOP)"

		Incertidumbre	
		Elevada	Reducida
Tasa de crecimiento de aquí a 2020	Elevada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos farmacéuticos</li> <li>• Ingeniería mecánica</li> <li>• Vehículos de motor</li> <li>• Construcción</li> <li>• Distribución</li> <li>• Hostelería y catering</li> <li>• Transporte terrestre</li> <li>• Transporte aéreo</li> <li>• Seguros</li> <li>• Educación</li> <li>• Actividades sanitarias y de servicios sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Industrias manufactureras (no clasificadas en otra parte)</li> <li>• Suministro de agua</li> <li>• Comercio al por menor</li> <li>• Transporte marítimo y por vías navegables interiores</li> <li>• Información y comunicaciones</li> <li>• Actividades bancarias y financieras</li> <li>• Servicios informáticos</li> <li>• Actividades profesionales</li> <li>• Otras actividades profesionales</li> <li>• Otros servicios diversos</li> </ul>
	Reducida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Petróleo y gas natural</li> <li>• Productos alimenticios, bebidas y tabaco</li> <li>• Madera y papel</li> <li>• Artes gráficas y edición</li> <li>• Productos químicos (no clasificados en otra parte)</li> <li>• Productos de caucho y plásticos</li> <li>• Productos minerales no metálicos</li> <li>• Productos de hierro, acero y ferroealeaciones</li> <li>• Material y equipo eléctrico</li> <li>• Energía eléctrica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</li> <li>• Extracción de hulla</li> <li>• Otras industrias extractivas</li> <li>• Productos textiles, prendas de vestir y artículos de cuero</li> <li>• Combustibles manufacturados</li> <li>• Productos metálicos</li> <li>• Productos electrónicos</li> <li>• Otro material de transporte</li> <li>• Suministro de gas</li> </ul>

\* La lista de sectores se presenta sin ninguna orden de prioridad específica.



## Estimación cuantitativa de las oportunidades de generación de empleo (\*) en las distintas familias profesionales en el periodo 2015-2024 en la CAE.

Fuente: Servicio de Análisis, Estudios y Estadísticas del Gabinete Técnico de Lanbide

(\*) Incluye tanto oportunidades de empleo derivadas de la expansión (crecimiento) de las distintas familias profesionales como del empleo generado por reemplazo generacional. El modelo incluye además las posibles limitaciones en el aprovechamiento de las oportunidades por la falta de encaje entre cualificaciones demandadas y cualificaciones ofrecidas y por la limitación de crecimiento de la población activa y de la posibilidad efectiva de atracción de talento exterior

Familias Profesionales	Empleo 2014	Estimación oportunidades de empleo					Estimación empleo de expansión		
		Expansión	Reemplazo	Total	% total vertical	% respecto empleo 2014	Empleo en 2024	Saldo 2014-2024	Evoluc % 2014-2024
Administración y Gestión	81.277	-4.470	24.546	20.075	6,6%	24,7%	76.807	-4.470	-5,5%
Actividades Físicas y Deportivas	14.648	1.099	4.434	5.533	1,8%	37,8%	15.746	1.099	7,5%
Agraria	12.030	-601	6.785	6.183	2,0%	51,4%	11.428	-601	-5,0%
Artes Gráficas	6.874	419	336	755	0,2%	11,0%	7.293	419	6,1%
Artes y Artesanías	16.205	-2.269	4.054	1.815	0,6%	11,2%	13.937	-2.269	-14,0%
Comercio y Marketing	126.419	10.746	41.086	51.832	17,2%	41,0%	137.155	10.746	8,5%
Electricidad y Electrónica	28.754	-1.006	8.382	7.375	2,4%	25,6%	27.748	-1.006	-3,5%
Energía y Agua	12.620	-696	3.679	2.983	1,0%	23,6%	11.925	-696	-5,5%
Edificación y Obra Civil	41.713	2.620	13.765	16.385	5,5%	40,0%	44.633	2.920	7,0%
Fabricación Mecánica	108.547	7.458	42.619	50.077	16,6%	47,0%	114.005	7.458	7,0%
Hoteles y Turismo	55.117	5.095	18.719	23.816	7,9%	43,2%	60.214	5.095	9,2%
Industrias Extractivas	18.221	-3.316	5.206	1.890	0,6%	10,4%	14.905	-3.316	-18,2%
Informática y Comunicaciones	12.339	864	370	1.234	0,4%	10,0%	13.203	864	7,0%
Instalación y Mantenimiento	24.350	1.948	7.948	9.896	3,3%	40,6%	26.298	1.948	8,0%
Imagen Personal	9.833	344	2.773	3.117	1,0%	31,7%	10.177	344	3,5%
Imagen y Sonido	9.678	350	2.615	2.965	1,0%	30,6%	10.029	350	3,6%
Industrias Alimentarias	10.538	11	2.982	2.993	1,0%	28,4%	10.549	11	0,1%
Madera, Mueble y Corcho	10.023	-401	21	-380	-0,1%	-3,6%	9.622	-401	-4,0%
Marítimo Pesquera	7.219	-722	-120	-842	-0,3%	-11,7%	6.497	-722	-10,0%
Química	25.801	512	1.330	1.842	0,6%	7,2%	26.113	512	2,0%
Salud	51.273	3.589	18.457	22.046	7,3%	43,0%	54.862	3.589	7,0%
Seguridad y Medio Ambiente	51.472	1.338	14.515	15.853	5,2%	30,8%	52.811	1.338	2,6%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	116.039	11.604	32.491	44.095	14,6%	38,0%	127.643	11.604	10,0%
Textil, Confección y Piel	8.930	89	-1.696	-1.607	-0,5%	-18,0%	9.028	89	1,0%
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	34.686	1.561	15.223	12.764	4,2%	36,9%	36.247	1.561	4,5%
Vidrio y Cerámica	5.583	-782	-149	-931	-0,3%	-16,7%	4.651	-782	-14,0%
<b>TOTAL</b>	<b>898.000</b>	<b>35.688</b>	<b>266.398</b>	<b>302.084</b>	<b>100,0%</b>	<b>33,6%</b>	<b>933.688</b>	<b>35.688</b>	<b>4,0%</b>

## Evolución del empleo en la CAE por sectores 2013-2025 (escenario intermedio de evolución similar a la de Austria).

Fuente: Informe "El futuro del empleo en Euskadi", Raquel Sedano e Ibon Zugasti (Prospektiker).  
Elaborado en base a datos del "Panorama de las Cualificaciones de la Unión Europea"

(en miles y % de cambio)

Proyecciones de población ocupada por sectores	EUSKADI (Evol. Austria)			
	2013	2025	% cambio 2013-2025	
			%	N.
<b>Sector primario</b>	<b>24,2</b>	<b>21,4</b>	<b>-12</b>	<b>-2,8</b>
Agricultura, silvicultura y pesca	13,4	12,5	-7	-0,9
Minas y canteras; electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	10,8	8,9	-18	-1,9



(en miles y % de cambio)

Proyecciones de población ocupada por sectores	EUSKADI (Evol. Austria)			
	2013	2025	% cambio 2013-2025	
			%	N.
Construcción	57,3	55,2	-4	-2,1
Fabricación	168,2	164,2	-2	-4
Distribución y transporte (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; y actividades de hostelería)	210,1	231,2	10	21,1
Negocios y otros servicios	150,1	162,7	8	12,6
Información y comunicación	24	26,7	11	2,7
Actividades financieras y de seguros	28,2	27,8	-2	-0,4
Actividades inmobiliarias	3,8	4,3	14	0,5
Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios	94,1	103,9	10	9,8
Administración Pública y defensa; Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales	194	202,6	4	8,6
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio	68	71,6	5	3,6

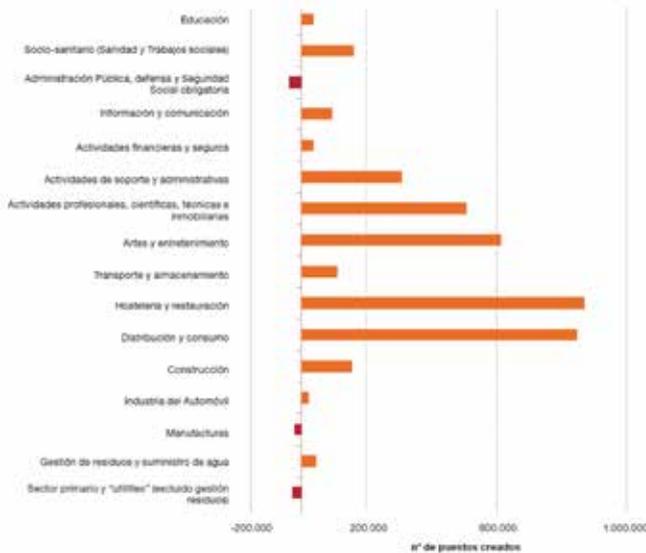
### Perspectivas de creación de empleo neto en los países objeto del estudio "The future of jobs (2016)" (miles de empleos).

Fuente: Informe "The future of jobs (2016)", World Economic Forum



## Proyección sobre el crecimiento en el empleo en España de los distintos sectores económicos entre 2013 y 2033.

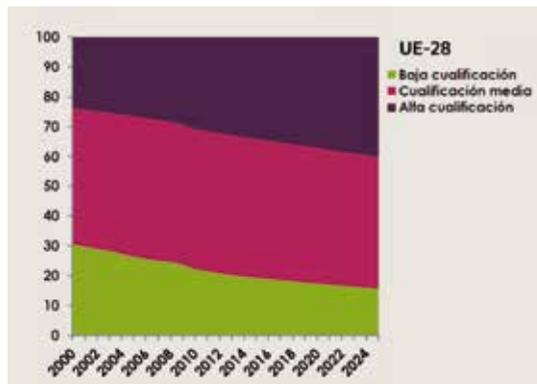
Fuente: Informe "Trabajar en 2033", PwC



## Evolución de las cualificaciones demandadas

En relación a las cualificaciones demandadas, los diferentes estudios indican una proyección clara hacia el crecimiento del empleo de alta y media cualificación, con un considerable descenso de los puestos que requieran baja cualificación.

**Evolución del empleo por nivel de cualificación y tendencias futuras. UE-28 (distribución porcentual).**  
Fuente: Laboral Kutxa, Informe "Perspectivas sectoriales del empleo en la economía vasca (diciembre 2015)". Elaborado en base a estudios del CEDEFOP



## Evolución del empleo en Euskadi por sectores y cualificaciones 2013-2025 (escenario intermedio de evolución similar a la de Austria).

Fuente: Informe "El futuro del empleo en Euskadi", Raquel Sedano e Ibon Zugazti (Prospektiker).  
Elaborado en base a datos del "Panorama de las Cualificaciones de la Unión Europea"

	(en %)		
	Nivel alto de educación (2013-2025)	Nivel medio de educación (2013-2025)	Nivel bajo de educación (2013-2025)
Sector primario	28	-4	-49
Agricultura, silvicultura y pesca	37	5	-52
Minas y canteras; electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	7	-35	50
Construcción	80	-19	-28
Fabricación	19	-6	-14
Distribución y transporte (comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; y actividades de hostelería)	91	-4	9
Negocios y otros servicios	21	3	14
Información y comunicación	-17	28	9
Actividades financieras y de seguros	3	0	-43
Actividades inmobiliarias	26	9	10
Servicios profesionales, científicos y técnicos; actividades administrativas y servicios auxiliares y otras actividades de servicios	27	2	19
Administración Pública y defensa; Seguridad Social; Educación; Actividades sanitarias y de servicios sociales	23	0	-27
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de producción de bienes y servicios de hogares para uso propio	42	-11	-10

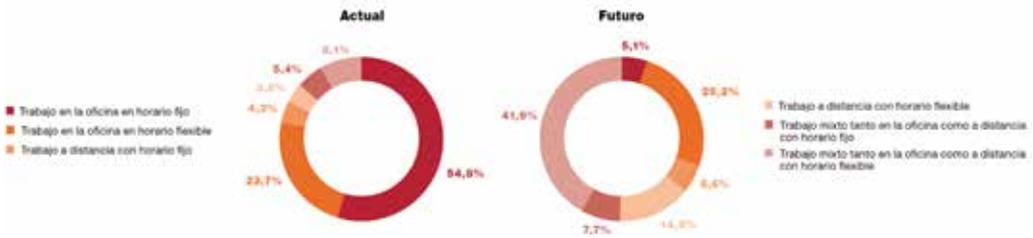
## USO DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Las y los profesionales de recursos humanos ponen de manifiesto una clara tendencia hacia nuevas formas de trabajo, con mayor flexibilidad horaria y con mayor posibilidad de ejercer el teletrabajo.



**Proyección sobre el uso de nuevas formas de trabajo en España. Opinión de las y los profesionales de RRHH sobre las modalidades de trabajo que predominan en su organización en la actualidad y las que predominarán en el futuro.**

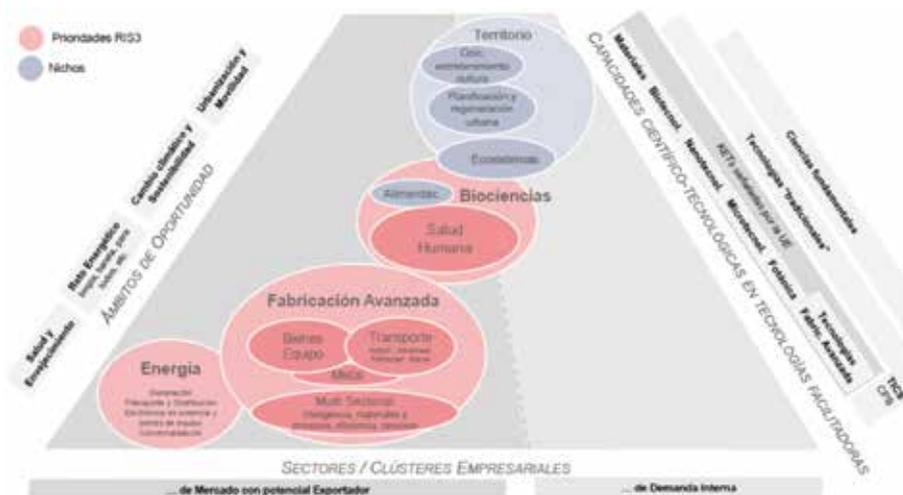
Fuente: Informe "Trabajar en 2033" (PwC)



**Prioridades estratégicas de especialización inteligente de Euskadi (2014-2020)**

Dentro de la apuesta de Euskadi por la especialización inteligente, es de esperar un crecimiento del empleo en aquellos sectores de oportunidad, tanto en aquellos orientados fundamentalmente a los mercados internacionales como en aquellos yacimientos que tienen que ver sobre todo con el aprovechamiento del potencial de crecimiento de la demanda interna.

El Gobierno Vasco ha definido 3 prioridades de especialización inteligente relacionadas con la fabricación avanzada, la energía y las biociencias (donde la salud humana es el principal núcleo de actividad). Además, se han identificado una serie de nichos con distinto nivel de madurez vinculados con el territorio: ocio, entretenimiento y cultura; planificación y regeneración urbana; y ecosistemas.



Fuente: Gobierno Vasco "RIS3 Euskadi"



## Potencial de crecimiento de la economía digital

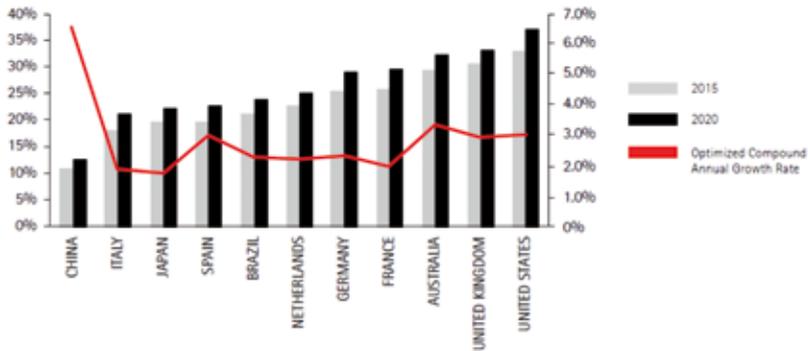
También parece haber un consenso, aunque su cuantificación difiere según los diferentes estudios, sobre el potencial a nivel mundial de la economía digital y su traslación a la generación de empleo.

El sector TEIC da empleo a aproximadamente 11.000 personas en la Comunidad Autónoma Vasca. El crecimiento del empleo en el sector ha sido de un 4% en 2015, tras un descenso anual medio del 2% en los seis años anteriores como consecuencia de la crisis.

**Potencial(\*) de contribución al PIB y tasas de crecimiento de la economía digital en economías avanzadas y en vías de desarrollo.**

Fuente: Accenture Strategy, "Digital disruption. The growth multiplier"

(\*) *El potencial se define como el pleno aprovechamiento conjunto de las capacidades, las tecnologías y las aceleradoras digitales*



(\*) *El gráfico de barras indica la aportación al PIB de la economía digital a cada país en 2015 (dato real) y 2020 (proyección), y se corresponde con el eje vertical situado a la izquierda del gráfico.*

*La línea corresponde con la tasa media anual de crecimiento proyectada para cada país para el período considerado, y se corresponde con el eje vertical situado a la derecha del gráfico.*

## Tecnologías con mayor impacto en los cambios en el empleo

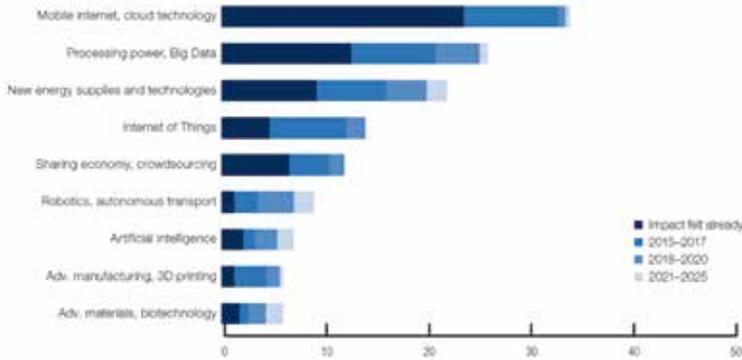
Las tecnologías digitales serán, de acuerdo a la opinión de las y los expertos, los principales motores tecnológicos del cambio en los modelos mundiales de negocio hasta 2025, seguidas de las fuentes de energía.

Dentro de las tecnologías digitales, el internet móvil y las tecnologías cloud, junto con la capacidad de procesamiento y el big data, serán los elementos tecnológicos con mayor incidencia en el empleo mundial.



**Tecnologías con mayor impacto en los cambios en los modelos de negocio hasta 2025 (por período para el impacto).**

Fuente: Informe "The future of jobs (2016)", World Economic Forum



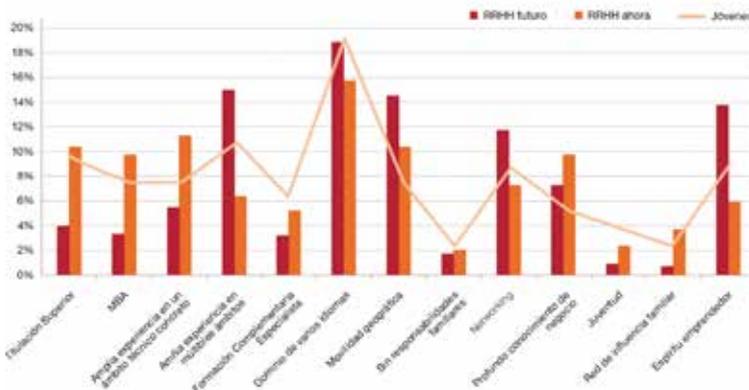
**Competencias demandadas por las empresas**

Es de esperar un importante cambio en los elementos diferenciadores que buscarán las empresas.

Elementos tradicionalmente relevantes, como la titulación superior, los masters y la experiencia en un ámbito técnico concreto, perderán importancia relativa en relación a otros como el dominio de idiomas, la versatilidad, y la capacidad de networking y trabajo en equipo.

**Opinión de las y los profesionales de RRHH y de las y los jóvenes sobre los elementos diferenciales de una o un profesional cualificado la actualidad y en el futuro.**

Fuente: Informe "Trabajar en 2033" (PwC)



## Porcentaje de empresas que consideran bastante o muy importante las siguientes competencias para el desarrollo de la empresa los próximos años.

Fuente: Encuesta Laboral 2014. Ministerio de Empleo y Seguridad Social



## 4.4 RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO SOBRE EL EMPLEO EN EUSKADI

Como resumen del diagnóstico se presenta una doble matriz de conclusiones:

- Conclusiones sobre la situación actual a nivel interno del mercado de trabajo vasco y de los sistemas que de forma más decisiva inciden en el mismo: sistema de promoción económica, sistema educativo y sistema de protección social.
- Conclusiones en relación a los elementos de prospectiva, incluyendo tanto elementos internos como tendencias internacionales.

En las conclusiones sobre la situación actual, los elementos se han categorizado en tres niveles:

- Situación positiva.
- Situación intermedia.
- Situación negativa.

En las conclusiones en relación a los elementos de prospectiva, los elementos se han categorizado también en tres niveles:

- Oportunidad clara.
- Elemento prospectivo con incertidumbre.
- Riesgo o amenaza clara.

Además, con carácter previo, se realiza un análisis del grado de cumplimiento de los objetivos de Europa 2020 para Euskadi en relación al empleo.

## GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE EUROPA 2020 EN RELACIÓN AL EMPLEO

A continuación se presentan los datos de cumplimiento de los objetivos de Europa 2020 relacionados más directamente con el empleo:

OBJETIVO EUROPA 2020	SITUACIÓN ACTUAL
<p><b>Tasa de empleo de la población de entre 20 y 64 años <math>\geq</math> 74%</b></p>	<p>El dato para Euskadi a cierre de 2014 era del 67,4%. El diferencial entre nuestra situación actual y el objetivo que establece Europa 2020 es el resultado de la suma de dos factores: la tasa de desempleo (indicador que mide la relación entre las personas en desempleo y las personas activas) y la tasa de actividad (indicador que mide la relación entre las personas que quieren trabajar y las que están en edad de trabajar). La disminución del desempleo que se ha producido en Euskadi en los últimos dos años y las perspectivas de generación de empleo neto invitan al optimismo en cuanto a la proyección de disminución de la tasa de desempleo. Por el contrario, el hecho de partir de una tasa de actividad baja (especialmente, en los tramos de mayor edad) y que la proyección de la misma vaya en el sentido de una menor actividad, hacen muy difícil el cumplimiento del objetivo establecido para 2020, incluso en un escenario en el que se recuperase la mayor parte del empleo perdido en la reciente crisis.</p>
<p><b>Inversión en I+D <math>\geq</math> 3% del PIB</b></p>	<p>El dato para Euskadi a cierre de 2014 era del 1,93% según el Eustat y del 2,03% según el INE, cifra que coincide con la media de la UE-28. En general, el objetivo del 3% parece muy difícil de alcanzar para la gran mayoría de los países europeos, con la excepción de Finlandia, Suecia y Dinamarca (países que de hecho llevan varios años superando el objetivo), y de Austria y Alemania (con cifras actuales inferiores pero cercanas al 3%). Sí parece más viable conseguir alcanzar una tasa de inversión en I+D superior al 3% en los ámbitos estratégicos de oportunidad definidos en la RIS3 de Euskadi, comparando dicha inversión con el PIB generado por cada ámbito.</p>
<p><b>Porcentaje de abandono escolar prematuro <math>\leq</math> 15%</b></p>	<p>La tasa de abandono escolar prematuro para el grupo de población de entre 18 y 24 años era en Euskadi del 7,2% a finales de 2014, lo que supone haber bajado a más que la mitad el objetivo del 15% que establece Europa 2020. En el caso de las mujeres, esta tasa es aún inferior, situándose en el 6,6%.</p>
<p><b>Porcentaje de personas de entre 30 y 34 años con estudios superiores completos <math>\geq</math> 44%</b></p>	<p>El indicador para Euskadi se situaba en el 48,9% a finales de 2014, por encima del objetivo establecido en Europa 2020. Esto supone que Euskadi se sitúe 11 puntos por encima de la media de la EU-28. El crecimiento en los últimos 10 años ha sido de 15 puntos.</p>



## CONCLUSIONES SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL A NIVEL INTERNO DEL MERCADO DE TRABAJO VASCO Y DE LOS SISTEMAS QUE DE FORMA MÁS DECISIVA INCIDEN EN EL MISMO

SITUACIÓN POSITIVA	SITUACIÓN INTERMEDIA	SITUACIÓN NEGATIVA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solidez de nuestro sector industrial.</li> <li>• Una política de promoción económica potente y sostenida en el tiempo.</li> <li>• Fortaleza de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación.</li> <li>• Calidad de nuestra formación profesional.</li> <li>• Existencia de un sistema propio de protección social que palía en gran medida las consecuencias del desempleo.</li> <li>• El papel de la economía social en nuestra estructura productiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cifras generales de desempleo.</li> <li>• Cualificación de nuestra población activa.</li> <li>• Adecuación de nuestro sistema educativo a la realidad de nuestro sistema productivo.</li> <li>• Esfuerzo inversor en I+D+i.</li> <li>• Diferencias en la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres.</li> <li>• Nivel y servicios de apoyo al emprendimiento.</li> <li>• Clima de relaciones laborales.</li> <li>• Nivel competencial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baja tasa de actividad.</li> <li>• Elevada temporalidad y dualidad entre el empleo fijo y empleo temporal.</li> <li>• Parcialidad no deseada.</li> <li>• Elevado desempleo juvenil.</li> <li>• Cronificación del desempleo de larga y muy larga duración.</li> <li>• La situación de las personas con discapacidad.</li> <li>• Un Servicio Vasco de Empleo con un déficit en los servicios personalizados de acompañamiento a la inserción laboral y en la relación y servicios a empresas.</li> <li>• Déficit de cantidad y calidad del aprendizaje permanente.</li> </ul>

### SITUACIÓN POSITIVA

- **Solidez de nuestro sector industrial.** Nuestra industria mantiene todavía un elevado peso en el PIB. A pesar de que algunos sectores más tradicionales han sufrido las consecuencias de la reciente crisis, otros sectores han salido airosos de la misma sobre la base de una mayor competitividad apoyada en la I+D+i y en una mayor orientación internacional. Sin embargo, no podemos obviar el hecho de que durante la crisis también se ha perdido empleo industrial y que la pérdida de calidad en el empleo también ha afectado al ámbito industrial, aunque también debe tenerse en cuenta que se está produciendo un cierto fenómeno de "terciarización" de la industria, en la que parte de las actividades de la cadena de valor que antes se encontraban internalizadas dentro de las empresas se externalizan, pasando en gran manera a formar parte del sector servicios.



## SITUACIÓN INTERMEDIA

- **Adecuación de nuestro sistema educativo a la realidad de nuestro sistema productivo.** Los resultados de nuestro sistema educativo son razonablemente buenos, con una baja tasa de abandono escolar temprano, pero no alcanzan en general los niveles que serían deseables tanto en relación a nuestro nivel de riqueza como a la inversión económica que supone la educación en nuestros presupuestos públicos. Nuestra universidad no ha conseguido el grado de relación y colaboración con las empresas que sería deseable, y no se anticipa de manera suficiente para adaptarse a las necesidades de éstas. La formación profesional es una excepción, con una situación claramente positiva. También es claramente mejorable la situación de nuestro sistema de orientación educativa, que está mostrando una limitada capacidad para conseguir que nuestras y nuestros jóvenes se orienten a los ámbitos profesionales con mayores perspectivas de acceso al empleo y desarrollo profesional. Es necesario mejorar la transición educación-empleo.
- **Esfuerzo inversor en I+D+i.** Contamos con un sistema consolidado de ciencia, tecnología e innovación, con agentes tecnológicos de calidad y con una importante inversión empresarial en I+D+i. Sin embargo, la intensidad de esta inversión se ha reducido en los últimos años, nos encontramos todavía bastante lejos del objetivo del 3% para 2020, y los resultados obtenidos (patentes, transferencia tecnológica a las empresas) no son suficientes en relación al esfuerzo inversor realizado.
- **Diferencias en la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres.** Si bien no hay diferencias significativas entre las tasas globales de desempleo de mujeres y hombres, esta diferencia es relevante tanto en la tasa de actividad (sobre todo en las mujeres de más de 45 años), en la temporalidad y en la parcialidad contractuales, y en las retribuciones salariales y en las oportunidades de promoción profesional, entre otros indicadores de comparación.
- **Nivel y servicios de apoyo al emprendimiento.** Aunque tenemos uno de los sistemas de apoyo al emprendimiento más desarrollados de nuestro entorno, nuestra tasa de actividad emprendedora sigue siendo todavía baja. El exceso y la complejidad de los trámites para crear y desarrollar empresas (en gran medida, debidos a una compleja normativa) no es un elemento favorecedor del emprendimiento. Además, nuestra sociedad no ha conseguido poner en valor de forma suficiente la figura de las personas emprendedoras y del empresariado, que en general no son un elemento de referencia para nuestras y nuestros jóvenes.
- **Clima de relaciones laborales.** A pesar del evidente bloqueo de la negociación colectiva, la conflictividad laboral ha disminuido de forma significativa en los últimos años, hasta situarse en mínimos históricos, en un contexto de comienzo de una incipiente recuperación. Algunos agentes destacan el buen uso realizado de los EREs de reducción y suspensión, que ha tenido como consecuencia general el mantenimiento de los puestos de trabajo al permitir reincorporar a las personas en cuanto se ha producido una mayor actividad en las empresas.
- **Nivel competencial.** A pesar de que contamos con la competencia en las políticas activas de empleo, no tenemos competencias en otros aspectos básicos para la generación de empleo, como la regulación de las relaciones laborales o del sistema de protección del desempleo.

## SITUACIÓN NEGATIVA

- **Baja tasa de actividad**, que se sitúa incluso por debajo de la media estatal. Esta baja tasa de actividad es particularmente significativa en el segmento de edad de 55 a 64 años, en el que sólo 6 de cada 10 personas son laboralmente activas.
- **Elevada temporalidad y dualidad entre el empleo fijo y empleo temporal**. Casi 1 de cada 4 personas asalariadas tiene contrato temporal. Además, se produce una importante dualidad en diferentes indicadores (especialmente en la retribución) entre quienes tienen empleo fijo y empleo temporal.
- **Parcialidad no deseada**. Es una de las principales consecuencias de la reciente crisis económica, hasta alcanzar una de las tasas más elevadas de la Unión Europea. Esta situación puede ser uno de los principales motivos que justifiquen el aumento de personas no desempleadas inscritas como demandantes de empleo en Lanbide.
- **Elevado desempleo juvenil**. Pese a las diversas actuaciones llevadas a cabo en los últimos años dentro del concepto de garantía juvenil, que han conseguido una importante reducción de las tasas de desempleo de las personas menores de 30 años, esta tasa es aún significativamente superior a la media del conjunto de nuestro mercado de trabajo, habiéndose producido además una fuga de talento joven hacia el extranjero en busca de oportunidades laborales. La dualidad de condiciones en términos de estabilidad, nivel salarial...afecta en mayor medida en su vertiente negativa a las personas jóvenes, que tienen generalmente un empleo de menor calidad que el de las generaciones que les preceden.
- **Cronificación del desempleo de larga y muy larga duración**. Las personas que prolongan su situación de desempleo tienen especiales dificultades para reengancharse al tren del empleo. Esta situación está produciendo también un aumento de las personas que no disfrutan de la cobertura social por desempleo.
- **La situación de las personas con discapacidad**, colectivo que tiene todavía una escasa tasa de actividad y alta tasa de desempleo y que, a pesar de las obligaciones legales y de los incentivos existentes, no ha conseguido acceder de forma generalizada a un empleo en el mercado ordinario.
- **Un Servicio Vasco de Empleo con un déficit en los servicios personalizados de acompañamiento a la inserción laboral y en la relación y servicios a empresas**. En este sentido, habría que incidir en la orientación laboral, mejorar la actividad de intermediación y reorientar nuestro sistema de formación para el empleo, dirigiéndolo más a la demanda de los sectores productivos.
- **Déficit de cantidad y calidad del aprendizaje permanente**. No existe una concienciación suficiente sobre el papel que la formación continua y el aprendizaje permanente tienen en el desarrollo profesional. Los esfuerzos que realizan tanto las empresas como las y los trabajadores son insuficientes, al mismo tiempo que la oferta formativa resulta a menudo poco innovadora y de escasa calidad en cuanto a las temáticas abordadas y a la experiencia de las personas docentes. Además, la calidad del sistema de apoyo a la formación continua (incentivos económicos, oferta y perspectivas de colaboración con los centros de formación) es cada vez más un factor determinante en la decisión de localización de las empresas respecto al cual estamos en desventaja competitiva con otras regiones cara a atraer inversiones productivas.



## CONCLUSIONES EN RELACIÓN A LOS ELEMENTOS DE PROSPECTIVA

OPORTUNIDAD CLARA	ELEMENTO CON INCERTIDUMBRE	RIESGO O AMENAZA CLARA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades de empleo por relevo generacional.</li> <li>• Aprovechar plenamente el potencial de aportación laboral de las mujeres y de las personas de más edad.</li> <li>• Colaboración y gestión avanzada de las personas en el seno de las empresas.</li> <li>• Desarrollo de los sectores y ámbitos de oportunidad.</li> <li>• Atracción de inversiones productivas.</li> <li>• Sistemas de educación/formación y empleo más conexiones, con mayor anticipación y mejor orientación a las necesidades del tejido productivo.</li> <li>• Atracción de talento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ritmo de la recuperación económica.</li> <li>• Consecuencias de la cuarta revolución industrial y de la explosión de la economía digital y la digitalización de la economía.</li> <li>• Nuevas formas de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déficit demográfico y envejecimiento de la población.</li> <li>• Mayor competencia de los países emergentes.</li> <li>• Disminución de la empleabilidad y cronificación del desempleo de las personas con menor cualificación.</li> </ul>

### OPORTUNIDAD CLARA

- **Oportunidades de empleo por relevo generacional.** De acuerdo a las estimaciones, en los próximos 10 años se ha de proceder al relevo generacional de 1 de cada 3 empleos actuales. Sin embargo, no podemos pensar en un relevo estricto "puesto por puesto". Por el contrario, en muchos casos los nuevos perfiles incorporados mantendrán significativas diferencias con los perfiles de las personas que se jubilarán. En cualquier caso, este proceso será una enorme oportunidad de acceso al empleo para nuestra juventud, que en muchos casos (por ejemplo, en lo que respecta a las competencias digitales) posee un nivel de cualificación muy superior al de las generaciones a las que va a reemplazar.
- **Aprovechar plenamente el potencial de aportación laboral de las mujeres y de las personas de más edad.** Esta aportación no sólo va a ser relevante en términos cuantitativos, debido a las menores tasas de actividad de ambos colectivos, sino también en términos cualitativos, si las empresas son capaces en ambos casos de aprovechar las ventajas que ofrece la diversidad en el seno de las empresas. Hay que recordar que nos estamos abocando cada vez más rápidamente hacia una "economía de la hibridación", donde la innovación se produce fundamentalmente en los nodos de intersección de distintos sectores, mercados y áreas del conocimiento, mezclando piezas hasta ahora aisladas para generar soluciones disruptivas, y que en este escenario también la diversidad en cuanto a edad y género puede ser un elemento clave de mejora competitiva.

## OPORTUNIDAD CLARA

- **Colaboración y gestión avanzada de las personas en el seno de las empresas.** Los modelos de relaciones laborales que buscan mayor participación de las y los trabajadores en las empresas, así como una gestión más transparente de las mismas y una gestión centrada en las personas, se está mostrando como modelos de éxito en términos de competitividad empresarial y de generación y mayor calidad de empleo. Es necesario seguir experimentando, identificando buenas prácticas y transmitiendo esas prácticas al conjunto de la estructura empresarial de Euskadi.
- **Desarrollo de los sectores y ámbitos de oportunidad.** La Estrategia RIS3 Euskadi definió 3 prioridades de especialización inteligente relacionadas con la fabricación avanzada, la energía y las biociencias (donde la salud humana es el principal núcleo de actividad) para el período 2014-2020, así como una serie de nichos con distinto nivel de madurez vinculados con el territorio. Mantener la apuesta clara por esta especialización, a la vez que se aprovechan las oportunidades de generación de empleo vinculadas a yacimientos más locales, debe ser un elemento clave para conseguir una mejora significativa del empleo que alcance a todos los colectivos y a todos los ámbitos territoriales.
- **Atracción de inversiones productivas.** La atracción de inversión productiva exterior se ha mostrado tradicionalmente como un instrumento fundamental de generación de empleo. Contamos con factores de competitividad que hacen que nuestro territorio sea atractivo a la inversión exterior. La combinación de la existencia de dichos factores de elevada atractividad, junto con una estrategia comercial proactiva de captación de inversiones, va a ofrecer sin duda oportunidades en nuestro mercado laboral.
- **Sistemas de educación/formación y empleo más conexiones, con mayor anticipación y mejor orientación a las necesidades del tejido productivo.** La conexión entre los sistemas de educación/formación y empleo va a ser absolutamente clave en las próximas décadas. Con un perfil de población desempleada en el que la mayor parte de la misma tiene una cualificación media-baja y con tendencias que apuntan a que en la mayoría de los sectores económicos las nuevas oportunidades van a requerir una cualificación media-alta, podemos encontrarnos en que el desajuste entre oferta y demanda de trabajo se incrementa de forma sustancial. Por ello los sistemas de educación y formación deberán trabajar de forma coordinada con el tejido empresarial para detectar con la antelación suficiente dichos cambios y para responder adecuadamente a las necesidades de cualificación detectadas.
- **Atracción de talento.** La atracción de talento, teniendo en cuenta nuestras perspectivas demográficas, va a ser sin duda una oportunidad. El reto es realizar dicha atracción de talento de forma inteligente.



## ELEMENTO CON INCERTIDUMBRE

- **Ritmo de la recuperación económica.** Si bien parece haber un consenso en relación al hecho de que estamos en una fase de recuperación económica, no lo hay tanto en cuanto a la prospectiva del ritmo de dicha recuperación, ni sobre la probabilidad de una nuevas tensiones económicas, que se pueden fundamentar en factores como el precio de las materias primas o la evolución de economías emergentes como la china y la brasileña. Estos elementos pueden tener una alta repercusión en nuestra economía, marcando en gran medida el ritmo de la recuperación del empleo, aunque las perspectivas de la mayoría de los estudios son favorables en el escenario 2020 (e, incluso, en el escenario 2025).
- **Consecuencias de la cuarta revolución industrial y de la explosión de la economía digital y la digitalización de la economía.** La cuarta revolución industrial (la industria 4.0) y la economía digital y la digitalización de la economía, ofrecen sin duda oportunidades de creación de nuevos perfiles profesionales y desarrollo de algunos ya existentes, pero también representan un riesgo evidente para las personas que tradicionalmente han desarrollado actividades que exigían menor nivel de cualificación. Resulta difícil valorar cuál va ser el efecto final de la interacción entre estas oportunidades y estas amenazas. En cualquier caso, habrá que monitorizar adecuadamente esta situación, al objeto de aprovechar al máximo las oportunidades y minimizar los riesgos.
- **Nuevas formas de trabajo.** La mayoría de los estudios de prospectiva ponen de manifiesto el inexorable avance hacia nuevas formas de trabajo, con una mayor flexibilidad espacio-tiempo (teletrabajo, flexibilidad horaria), lo cual será sin duda elemento favorecedor de la conciliación de la vida laboral y familiar. También parece que avanzamos hacia organizaciones más flexibles (seguramente, más reducidas en tamaño) que se relacionan con otras empresas sobre la base de la colaboración, una colaboración fundamentada sobre todo en el talento. La indudable ventaja de la flexibilidad puede tener su contrapunto en una cierta "desregulación", que probablemente no afectará a las personas con más talento, pero sí podría repercutir de forma negativa a los colectivos no tan cualificados.

## RIESGO O AMENAZA CLARA

- **Déficit demográfico y envejecimiento de la población.** La tendencia en relación a estos elementos es clara. Su incidencia en términos de oportunidades de empleo puede incluso ser positiva, acercando al empleo a colectivos que actualmente estaban más alejados del mismo y ofreciendo oportunidades en sectores como el de la atención a la dependencia. Sin embargo, hay que tener en cuenta los evidentes riesgos presupuestarios que supone bajar el ratio de número de personas empleadas en relación al número de personas no productivas. Estos riesgos presupuestarios, que tienen que ver con una previsión al alza del coste de las pensiones, de la sanidad y de los servicios sociales, pueden incidir negativamente en los recursos destinados a otras necesidades, entre ellas las políticas activas de empleo.
- **Mayor competencia de los países emergentes.** Parece evidente que nos abocamos a una situación de mayor competencia de los países emergentes, países que cuentan cada vez más con una población joven, crecientemente cualificada y con ganas de trabajar por alcanzar los niveles de bienestar de los que ya disponemos en los países desarrollados. Nuestra estrategia para mantener nuestra competitividad debe ser la apuesta por la I+D+i, pero es evidente que será más difícil defender algunos de nuestros sectores más tradicionales, donde existen otros factores (acceso a recursos naturales, precio de la energía, costes laborales...) que tienen un mayor peso en el mix de competitividad.
- **Disminución de la empleabilidad y cronificación del desempleo de las personas con menor cualificación.** La demanda de perfiles con mayor cualificación por parte de las empresas supone un riesgo para aquellas personas a las que el sistema no sea capaz de ofrecer oportunidades de formación (una "segunda oportunidad") o para quienes no asuman como absolutamente necesaria la necesidad del aprendizaje permanente.







# ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020

## 5. RETOS





## 5. RETOS

### RETOS A ABORDAR

Del diagnóstico anterior, se desprenden los siguientes retos a abordar para mejorar el empleo en Euskadi:

#### 1. El reto de la **ACTIVACIÓN**

Tenemos una tasa de actividad baja y significativamente alejada de los objetivos de Europa 2020, y las proyecciones oficiales indican incluso un descenso de dicha tasa.

Este reto no sólo afecta al ámbito del empleo. Sólo desde una mayor actividad y una mayor ocupación podemos mantener nuestro Estado del Bienestar.

#### 2. El reto de la **CUALIFICACIÓN Y LAS COMPETENCIAS**

Las nuevas generaciones disponen en general de un alto nivel educativo, pero esto no se traduce necesariamente en una cualificación adaptada a las necesidades de un tejido productivo en el que las empresas demandan cada vez más nuevas competencias, que no siempre van vinculadas al conocimiento técnico, sino que cada vez más tienen que ver con habilidades sociales, con el dominio de idiomas... En la medida en la que la recuperación económica sea una realidad, el gap entre cualificaciones demandadas y cualificaciones reales puede ser un factor que genere una mayor cronificación en el desempleo de las personas con menor cualificación, al mismo tiempo que limita el desarrollo de nuestras empresas. En este sentido, es necesario realizar una apuesta de país por el aprendizaje permanente y por el reconocimiento de las competencias.

#### 3. El reto de la **GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES**

Debemos aprovechar plenamente el potencial de generación de empleo en nuestra economía, tanto en lo que se refiere al desarrollo de los sectores estratégicos definidos en nuestra RIS3 (por ejemplo, el sector de la biotecnología), como en relación a otros secto-



res de un ámbito más local pero que tienen la virtualidad de ser intensivos en generación de empleo a la vez que contribuyen a satisfacer importantes necesidades sociales (por ejemplo, la atención a personas en situación de dependencia).

#### 4. El reto de la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Tenemos un mercado de trabajo que muchas veces no es capaz de ofrecer oportunidades de demostrar sus capacidades a ciertos colectivos y grupos. En muchas ocasiones, como por ejemplo con los jóvenes, con una visión excesivamente cortoplacista, que no incide suficientemente en el desarrollo del potencial de las personas, y que busca fundamentalmente resultados y rendimiento a corto plazo. En otras ocasiones, como por ejemplo con las personas de más edad, por un falso "prejuicio" de que esas personas no tienen la ilusión suficiente para seguir aportando en materia laboral. Y en el caso de las mujeres, no favoreciendo su promoción profesional en términos de equidad.

#### 5. El reto del EMPLEO DE CALIDAD

Para tener una sociedad cohesionada, necesitamos un mercado de trabajo que ofrezca empleo de mayor calidad.

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

#### 6. El reto de construir un SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE QUE OFREZCA SERVICIOS DE VALOR

Debemos aumentar la personalización en los servicios a las personas. La información y orientación deben ser claves dentro del concepto de "itinerario", dentro del cual los diferentes servicios prestados por los diferentes agentes colaboradores del sistema aporten valor a las personas, en clave de "empleabilidad".

Es necesario potenciar los servicios a empresas, con el objetivo de mejorar el ajuste oferta-demanda, considerando y tratando a las empresas como "el otro cliente clave de las políticas y los servicios de empleo",

Al mismo tiempo, es imprescindible avanzar en un diseño de la política de empleo que integre la política de promoción económica y las políticas educativas.









## 6. PRINCIPIOS Y EJES DE ACTUACIÓN

### PRINCIPIOS DE LA ESTRATEGIA

Se han definido 5 principios transversales al conjunto de la Estrategia:

PRINCIPIO	ELEMENTOS INHERENTES AL PRINCIPIO
1) <b>EQUIDAD</b>	Es fundamental que las oportunidades lleguen a todas las personas, y especialmente a aquellos colectivos más alejados de las mismas. Además, la equidad de género se establece como principio transversal de la Estrategia.
2) <b>EFICIENCIA</b>	Las necesidades sociales son y van a seguir siendo muchas y los presupuestos públicos necesariamente limitados. Es indispensable conseguir elevadas tasas de éxito de las acciones que se planteen, así como que estas acciones se desarrollen con costes asumibles y sostenibles.
3) <b>EQUILIBRIO TERRITORIAL</b>	Debe trabajarse para conseguir un mercado de trabajo donde haya oportunidades similares en todas las comarcas de Euskadi, tanto desde el punto de vista de las oportunidades de empleo como del acceso de los servicios vinculados al mismo (educación, formación, orientación,...).
4) <b>PARTICIPACIÓN Y CONSENSO</b>	Es indispensable la participación de todos los agentes que directa o indirectamente tienen que ver con nuestro mercado de trabajo y con el objetivo de generar más empleo y de mayor calidad. Además, debemos reforzar un consenso institucional y social alineado a la consecución de estos objetivos.
5) <b>TRANSPARENCIA</b>	Vivimos en la era de la "rendición de cuentas". Es indispensable poner a disposición de la sociedad toda la información sobre que se hace, quién lo hace, qué resultados se alcanzan, a qué costes ... en materia de empleo.

#### Principios de la EVE 2020

1)  
**EQUIDAD**

2)  
**EFICIENCIA**

3)  
**EQUILIBRIO TERRITORIAL**

4)  
**PARTICIPACIÓN Y CONSENSO**

5)  
**TRANSPARENCIA**

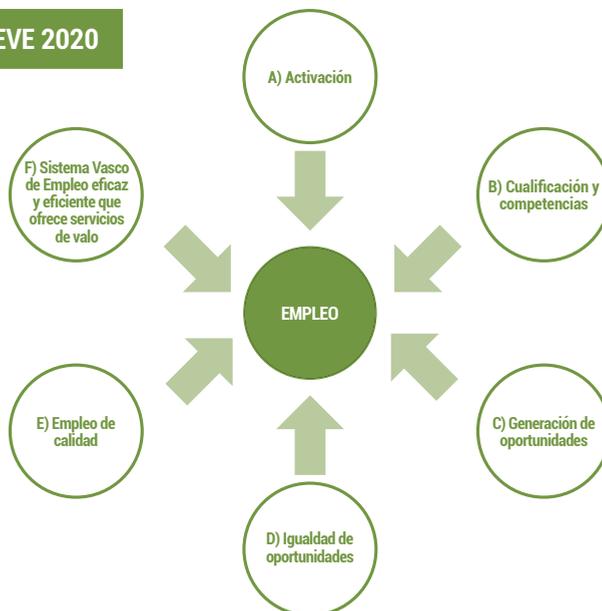


## EJES DE ACTUACIÓN

La Estrategia se estructura sobre 6 ejes, cada uno de los cuales corresponde a uno de los retos definidos en el Diagnóstico.

EJE	OBJETIVOS QUE PERSIGUE
<b>A) ACTIVACIÓN</b>	Aumentar la baja tasa de actividad actual y paliar el riesgo de no disponer de suficiente población activa para hacer frente a la demanda de las empresas ni de suficiente población ocupada para sostener nuestro Estado del Bienestar.
<b>B) CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS</b>	Conseguir personas con competencias adaptadas a las necesidades reales del tejido productivo, considerando tanto conocimientos técnicos, como competencias sociales, dominio de idiomas...
<b>C) GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES</b>	Generar oportunidades a partir del desarrollo económico y aprovechar plenamente el potencial de generación de empleo de nuestra economía.
<b>D) IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	Conseguir un mercado de trabajo inclusivo que ofrezca oportunidades equitativas a todos los colectivos y grupos que lo conforman.
<b>E) EMPLEO DE CALIDAD</b>	Conseguir un mercado de trabajo que ofrezca un empleo de mayor calidad, apoyándose en unas relaciones laborales forjadas sobre la base del consenso y la colaboración.
<b>F) SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE QUE OFRECE SERVICIOS DE VALOR</b>	Mejorar el actual Sistema Vasco de Empleo, de forma que integre todas las políticas que inciden en el empleo y ofrezca servicios más orientados a las necesidades de personas y empresas.

### Ejes de actuación de la EVE 2020





**ESTRATEGIA  
VASCA  
DE EMPLEO  
2020**

**7. DIRECTRICES**





## 7. DIRECTRICES

### ENFOQUE DE LAS DIRECTRICES

Las directrices que se presentan a continuación se conciben como orientaciones estratégicas para dar respuesta a los retos y alcanzar los objetivos definidos en la Estrategia Vasca de Empleo 2020.

Las orientaciones que recoge cada una de las directrices sólo representan propuestas de trabajo para avanzar en los retos y objetivos antes expuestos. Lo relevante para la Estrategia es avanzar en la línea que marcan las directrices, al margen de los instrumentos que, en el marco de la aplicación de la Estrategia, se decidan utilizar en cada momento.

También es importante señalar que la formulación de estas directrices no supone que no se estén desarrollando actualmente actuaciones en el sentido marcado por las mismas; por el contrario, lo que propugna la Estrategia es una visión integrada de promoción del empleo, que supone en muchos casos reforzar e intensificar líneas de trabajo ya iniciadas.

### 7.1 DIRECTRICES DEL EJE A- ACTIVACIÓN

#### DIRECTRICES DEL EJE A- ACTIVACIÓN

1.1	Reforzar los instrumentos de apoyo que faciliten una mayor corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar y que, por tanto, ayuden a que más personas puedan trabajar
1.2	Desarrollar entre la población activa el concepto de "centralidad en el empleo", para conseguir aumentar el valor que se da al lugar que el empleo ocupa en el proyecto de vida como instrumento de desarrollo personal y de integración social, más allá de su mera dimensión retributiva
1.3	Promover políticas de gestión de la edad y poner en valor el concepto de "itinerario laboral dentro del itinerario vital"
1.4	Retener el talento local y ofrecer oportunidades de retorno de talento
1.5	Atraer de forma selectiva e inteligente talento internacional



**Directriz A.1 - Reforzar los instrumentos de apoyo que faciliten una mayor corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar y que, por tanto, ayuden a que más personas puedan trabajar**

Se trata, en gran medida, de instrumentos sobre los que ya se está trabajando, pero en relación a los cuales estamos todavía alejados de los parámetros de los países y regiones más avanzadas de la Unión Europea. Son instrumentos sobre todo vinculados a las políticas sociales y a las relaciones laborales, pero que tienen una incidencia determinante para conseguir el objetivo de aumentar nuestras tasas de actividad, y muy especialmente la tasa de actividad de las mujeres vascas.

Para conseguir este objetivo, se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

- Ampliación de la red pública y/o concertada de centros de educación infantil y de centros de servicios sociales para el apoyo a las personas dependientes y a sus familias. Alternativamente y/o de forma complementaria, refuerzo de los programas de ayudas públicas a la conciliación, como subvenciones al pago de servicios de apoyo, incentivos económicos a las empresas que establezcan y/o faciliten este tipo de servicios...
- Implicación de las empresas en el ámbito de la conciliación, a través tanto del establecimiento de nuevas medidas de conciliación como del fomento de un mayor uso de las medidas ya existentes. Los planes para la igualdad entre mujeres y hombres son un instrumento útil para avanzar en esta línea.
- Avanzar en la racionalización de horarios. Nuestros horarios de trabajo están, en muchos sectores, bastante alejados de la realidad europea, con jornadas escasamente concentradas y excesivamente largas, lo cual dificulta enormemente la conciliación. Quizás en este aspecto se pueda avanzar a través de la normativa, pero es indudable que existe un gran campo de actuación dentro de las empresas, a través de instrumentos como la concertación y la gestión avanzada de personas en el seno de nuestras empresas, especialmente en las PYMES.
- Sensibilización para conseguir un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en el uso de las medidas de conciliación. Si bien en estos últimos años son bastantes las empresas que han puesto en marcha medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar, una gran parte de estas medidas (y, sobre todo, las que tienen que ver con la solicitud de permisos y la reducción voluntaria de la jornada laboral para la guarda y atención a hijas e hijos y/o personas dependientes) son solicitadas por mujeres. Este hecho tiene indudables consecuencias en relación a ámbitos como la retribución, las posibilidades de promoción

profesional..., por lo que es necesario que, al mismo tiempo que se desarrollan medidas de conciliación, éstas sean solicitadas con una distribución más igualitaria. Para ello, las medidas de información y sensibilización son absolutamente necesarias, trabajando para generar una mayor conciencia social en este sentido.

**Directriz A.2- Desarrollar entre la población activa el concepto de "centralidad en el empleo", para conseguir aumentar el valor que se da al lugar que el empleo ocupa en el proyecto de vida como instrumento de desarrollo personal y de integración social, más allá de su mera dimensión retributiva**

El concepto de "centralidad en el empleo" representa el nivel de importancia que cada persona otorga al empleo dentro de su proyecto vital.

En los últimos años se está poniendo de manifiesto de forma exitosa la necesidad de compaginar la vida laboral con el ámbito personal y familiar, y también cada vez más con el social, promoviendo y facilitando el desarrollo de actividades de voluntariado y otras similares en beneficio de la comunidad, existiendo un consenso generalizado sobre esta cuestión.

Al mismo tiempo, y de forma complementaria, resulta fundamental trabajar socialmente en la vertiente de desarrollo personal y de integración social que, más allá de la mera dimensión retributiva, tiene el empleo, sobre todo cuando el empleo se desarrolla en empresas que ponen a las personas en el centro de sus estrategias y que son socialmente responsables.

Para ello, es importante sensibilizar sobre los valores del empleo en el ámbito educativo desde edades tempranas, al mismo tiempo que se desarrolla una sensibilización a nivel de la ciudadanía en general a través de la identificación y promoción social de personas referentes en los diferentes ámbitos laborales, valorando y reconociendo "el trabajo bien hecho".

En relación a las personas desempleadas, la identificación del nivel de centralidad en el empleo, determinando los motivos por los cuales una persona quiere trabajar y la prioridad que se concede al empleo en la organización vital de la persona, debe ser uno de los aspectos iniciales y críticos a trabajar desde los servicios de orientación, ya que es a partir de esa realidad desde donde se pueden diseñar itinerarios realistas de inserción profesional en los que la persona asuman los esfuerzos que supone la formación, la búsqueda de empleo y el posterior desarrollo del mismo.

Cuando esta centralidad no sea suficiente, deberán ofrecerse también los servicios de activación que sean necesarios, en forma de talleres grupales, coaching individualizado



de activación y fórmulas similares, pudiendo incluso comprender la firma de “contratos” que, aunque no sean vinculantes jurídicamente, reflejen con claridad los compromisos que la persona asume en relación a la búsqueda activa de empleo. Este tipo de dinámicas son, por su carácter activador, particularmente recomendables en caso de las personas receptoras de ayudas sociales a la inserción con baja centralidad en el empleo.

**Directriz A.3- Promover políticas de gestión de la edad y poner en valor el concepto de “itinerario laboral dentro del itinerario vital”**

Las personas, en las diferentes fases de sus vidas, se plantean objetivos diferentes en relación al empleo, y la sociedad (y muy particularmente las empresas) debe reconocer esta realidad, respetarla y gestionarla, poniendo en valor el concepto de “itinerario laboral dentro del itinerario vital”.

Para conseguir este objetivo, se deberá avanzar en líneas de trabajo como:

- Sensibilización entre las empresas en relación a esta realidad, al objeto de que planifiquen de forma concertada con la representación de las y los trabajadores, procesos ordenados de relevo generacional.
- Realización de análisis y estudios sobre la problemática del relevo generacional en las empresas, incluyendo la perspectiva sectorial y de tipología de puestos de trabajo.

Además, podrán establecerse programas de ayudas públicas (económicas y/o en forma de asistencia técnica) a los procesos de relevo generacional, conexionando adecuadamente el relevo generacional con los procesos de inserción laboral, y posibilitando el trasvase de conocimiento entre generaciones al objeto de no descapitalizar el valor que aporta la experiencia acumulada en la empresa.

De forma complementaria, como respuesta a esta nueva realidad (déficit de población activa, presión sobre el sistema público de pensiones) a la que estamos abocados, podrán ofrecerse estímulos a una extensión razonable de la vida laboral, pero siempre y cuando estos estímulos se inscriban en prácticas de concertación entre la administración, las empresas y la representación sindical de las y los trabajadores.

**Directriz A.4- Retener el talento local y ofrecer oportunidades de retorno de talento**

A pesar de las dificultades para su cuantificación, existe un consenso generalizado sobre las consecuencias negativas que para una sociedad tiene la “fuga de cerebros” o “fuga de talento”, una realidad que ha crecido significativamente en los últimos años debido a

la crisis financiera y económica que hemos vivido. Esta “fuga de talento” supone no sólo la pérdida de la inversión en educación que la sociedad ha realizado en estas personas, sino sobre todo la pérdida del potencial de la aportación que estas personas tienen en forma de capital social.

Que nuestro talento local salga al exterior para adquirir conocimientos y experiencia es bueno, siempre que seamos capaces de ofrecerles oportunidades atractivas de retorno. Además, debemos asumir la realidad de que vivimos en un mundo cada vez más abierto, con lo cual los movimientos de talento pueden ser una oportunidad, siempre y cuando el saldo neto no nos sea desfavorable.

En relación a esta problemática, se propone avanzar en líneas como:

- Realizar estudios que permitan diagnosticar el alcance y caracterizar la “fuga de talento”.
- Crear un servicio específico de apoyo al retorno del talento, especialmente centrado en el talento juvenil, que pueda empezar a ofrecerse a distancia, utilizando medios tecnológicos que posibiliten que la persona expatriada retorne con una oportunidad laboral concreta.
- Realizar las adaptaciones normativas necesarias para que el tiempo de estancia en el extranjero sea equiparado a antigüedad en el desempleo a efectos de incentivos a la contratación.
- Ofrecer incentivos específicos al retorno del talento emprendedor, apoyando sobre todo proyectos innovadores que incorporen a nuestra sociedad nuevos productos y servicios que se están experimentando con éxito a nivel internacional.

#### Directriz A.5- **Atraer de forma selectiva e inteligente talento internacional**

El talento internacional es y va a seguir siendo necesario, sobre todo si se cumplen las previsiones de déficit de población activa. Nuestro reto como sociedad debe consistir en ser capaces de atraerlo de manera selectiva e inteligente, de forma que el talento internacional complementa adecuadamente el talento local, tanto el que ya está empleado como el talento potencial que se encuentre desempleado. No podemos, desde una perspectiva social, permitirnos el lujo de no desarrollar el talento potencial de nuestras personas desempleadas recurriendo a la fórmula fácil de “importar talento”, sobre todo si esta importación busca prioritariamente contratar mano de obra a menores costes.

En este mismo sentido, tenemos que pensar en un perfil de inmigración donde las personas cualificadas tengan un peso relativo muy superior al que han tenido hasta la fecha, ya que la inmigración que hemos recibido ha sido fundamentalmente de personas con cualificación media o baja.



En relación a la atracción de talento disponemos de buenas prácticas con suficiente recorrido, como Ikerbasque y Bizkaia Talent, además de "talent houses" en Bilbao y Donostia, vinculadas al talento investigador. Además de reforzar estas iniciativas, se deberá avanzar en líneas como:

- Realización de estudios sobre necesidades de talento y sobre los factores de atraktividad vinculados a los movimientos internacionales del talento.
- Poner un énfasis especial en la atracción de otros "nichos de talento de alto valor", como el talento emprendedor. Existen experiencias internacionales de éxito en la atracción de talento emprendedor, fundamentalmente en torno a la economía digital y otros sectores emergentes. Experiencias como Start up Chile pueden servir de base para diseñar programas similares en Euskadi.

## 7.2 DIRECTRICES DEL EJE B- CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS

### DIRECTRICES DEL EJE B- CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS

<b>B.1</b>	Mantener la máxima calidad del sistema educativo, continuando con el descenso progresivo de los índices de fracaso escolar, y mejorando los resultados del sistema en términos de adquisición de competencias
<b>B.2</b>	Construir un sistema propio, eficaz y eficiente, de formación para el empleo
<b>B.3</b>	Desarrollar una "apuesta de país" por el aprendizaje permanente
<b>B.4</b>	Promover que más personas, y especialmente más mujeres, elijan estudios vinculados con los ámbitos científicos y tecnológicos
<b>B.5</b>	Reforzar en el currículum educativo las competencias transversales y creativas
<b>B.6</b>	Apostar por las competencias digitales como elemento clave del empleo del futuro
<b>B.7</b>	Potenciar el desarrollo de las competencias en lenguas extranjeras
<b>B.8</b>	Intensificar la participación de las empresas en los programas de formación profesional y en la formación para el empleo, avanzando de manera decidida en el concepto de "formación dual"
<b>B.9</b>	Potenciar el desarrollo del talento a través de la participación de las y los jóvenes vascos en programas experienciales en el extranjero
<b>B.10</b>	Potenciar la evaluación y el reconocimiento de los aprendizajes no formales

**Directriz B.1- Mantener la máxima calidad del sistema educativo, continuando con el descenso progresivo de los índices de fracaso escolar, y mejorando los resultados del sistema en términos de adquisición de competencias**

Además de continuar disminuyendo los índices de abandono escolar temprano, en los cuales estamos afortunadamente significativamente por debajo de la media de la Unión Europea, debemos seguir incidiendo en la mejora en la adquisición de competencias en el ámbito educativo.

Disponemos ya de numerosas experiencias de éxito, como la formación dual en la formación profesional; la formación en alternancia en la Universidad de Mondragón; la innovación metodológica que realiza Tknika (proyecto Ethazi); las Aulas de Aeronáutica y de Máquina-Herramienta en UPV-Ingeniería (en colaboración con los clusters).... El reto debe ser, sobre todo, generalizar la aplicación de estas buenas prácticas en el conjunto del sistema. Para ello se proponen orientaciones como:

- Avanzar en la extensión de metodologías de enseñanza/aprendizaje que generen aprendizajes significativos y destrezas y actitudes demandadas por las empresas, utilizando metodologías más activas centradas en el alumnado y su aprendizaje, y no sólo en los conocimientos. Algunos ejemplos de estas metodologías son: el aprendizaje por proyectos y solución de problemas, o el aprendizaje colaborativo. Es necesario generar ecosistemas favorables al aprendizaje y a la experimentación, en los cuales se anime a las personas a probar, a cuestionar lo que se hace y cómo se hace, a experimentar, a aprender y a aportar; no evaluando solo los resultados, sino también el esfuerzo y el interés por aprender.
- Continuar el desarrollo del Proceso de Bolonia en la educación universitaria, ya que este marco pone un mayor énfasis en las competencias transversales y en las actitudes demandadas en el ámbito laboral, utilizando nuevas metodologías docentes.
- Mejorar la flexibilidad en la oferta formativa, solventando las barreras legales que pudieran existir, para conseguir que el sistema educativo se adapte con mayor rapidez a las necesidades del tejido productivo.

Además, es fundamental incidir en aspectos vinculados a la orientación, como:

- Mejorar la práctica de la orientación educativa. Es necesario que estos agentes ayuden a visibilizar más las oportunidades, los resultados y las pasarelas a la universidad de la formación profesional. Y también que conozcan mejor nuestra realidad empresarial, acercándose mucho más a las empresas, para que puedan



asesorar adecuadamente a las y los jóvenes en la elección de sus itinerarios educativos y formativos.

- Preparar adecuadamente a nuestras y nuestros jóvenes para la transición al mundo laboral. En este ámbito es importante promover que las y los estudiantes se conozcan mejor a sí mismos a través de experiencias de voluntariado, experiencias laborales o prelaborales, de forma que sus elecciones profesionales se basen en un mejor conocimiento de sí mismos y de los entornos culturales de trabajo.

### Directriz B.2- **Construir un sistema propio, eficaz y eficiente, de formación para el empleo**

La formación para el empleo es un instrumento básico de las políticas activas de empleo que sirve como complemento a la formación 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.

Nuestro sistema de formación para el empleo debe acercarse al nivel de calidad alcanzado por la formación profesional vasca. Supone una importante inversión de recursos económicos, pero sobre todo debe ser el elemento central del “puente hacia el empleo” para aquellas personas que precisan adquirir competencias para poder optar a las oportunidades de empleo, tanto si hablamos de pequeñas píldoras formativas como si hablamos de largos procesos de cualificación o recualificación.

Para avanzar en este objetivo, se proponen las siguientes orientaciones:

- Seguir innovando en una formación para el empleo que cuente con una mayor participación de las empresas, incluyendo la realización de prácticas en entornos laborales, tanto reales como simulados.
- Desarrollar el potencial de la formación online, sobre todo a través de procesos mixtos de formación presencial y online, facilitando el acceso rápido de las personas a la formación que necesitan, a la vez que se avanza en la sostenibilidad económica del sistema.
- Intensificar las iniciativas de formación con compromiso de contratación.
- Otorgar más importancia a la formación directiva. Nuestras empresas, sobre todo nuestras PYMES, precisan de personas que puedan aportar nuevos enfoques innovadores de gestión, y la formación para el empleo es también una oportunidad para apoyar este objetivo.



el aprendizaje permanente es también y sobre todo responsabilidad de las personas.

- La sensibilización hacia las empresas, para que sean conscientes de que la capacitación permanente de las personas debe ser su gran herramienta de competitividad.
- La sensibilización hacia las instituciones y entidades educativas, para que actúen como prescriptores del aprendizaje permanente.
- La incorporación del concepto de "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.
- Una mayor participación de los centros educativos en la formación continua.
- Asegurar la calidad y la eficiencia de un sistema que consume muchos recursos a partir de un importante esfuerzo de evaluación sistemática y transparente.

**Directriz B.4- Promover que más personas, y especialmente más mujeres, elijan estudios vinculados con los ámbitos científicos y tecnológicos**

Partiendo de los principios de "libre elección" y "responsabilidad", y de que para muchas personas puede haber otras motivaciones vinculadas a la formación más allá de la empleabilidad, es evidente que no todas las mismas especialidades ofrecen las mismas oportunidades de empleo.

En concreto, los estudios de prospectiva prevén a corto y medio plazo una mayor demanda de perfiles vinculados con los ámbitos científicos y tecnológicos, que en algunos casos parece que no podrán ser cubiertos por la oferta disponible. Las consecuencias de este desajuste entre oferta y demanda, que se prevé particularmente importante en el caso de la economía digital, son de muy diversa naturaleza, siendo la desesperación de las personas que se ven en desempleo y con escasas posibilidades de inserción laboral tras largos periodos del esfuerzo formativo, la más relevante. Tampoco podemos, de forma complementaria, olvidar el coste que representa para la sociedad el hecho de haber invertido en actividades educativas y formativas con escaso retorno en términos de inserción profesional.

Al objeto de evitar esta problemática, se proponen las siguientes líneas de trabajo:



- Potenciar una orientación vocacional y profesional que promueva que más personas elijan especialidades formativas vinculadas con los ámbitos científicos y tecnológicos.
- Acercar el mundo de la ciencia a la infancia y juventud, a través de medios como visitas a empresas.
- Promocionar actividades científico-tecnológicas de todo tipo en el ámbito educativo, como jornadas, concursos,...
- Generar y difundir "mapas de oportunidades" donde se pueda visualizar de forma sencilla qué profesiones ofrecen más y mejor empleo.
- Analizar la viabilidad de implantar sistemas de incentivos para la elección de especialidades científicas y tecnológicas: igualar el precio de sus matrículas (habitualmente más costosas) al de las especialidades "de letras", discriminar positivamente las becas en estas especialidades,...
- Preparar adecuadamente, y con la anticipación necesaria, al sistema educativo para un reequilibrio de sus especialidades en el que se potencien las científico-tecnológicas.

Directriz B.5- **Reforzar en el currículum educativo las competencias transversales y creativas**

Al tradicional debate entre "especialización" y "polivalencia", se le une la, cada vez más firme constatación, de que las empresas valoran cada vez más las competencias transversales y creativas.

Entendiendo las competencias, desde una perspectiva laboral, como "la habilidad de una persona para desempeñarse conforme a los estándares requeridos en la organización a la que pertenece, y para responder a demandas cambiantes", las empresas demandan cada vez más este tipo de competencias, entre las cuales pueden destacarse algunas como la planificación y gestión del tiempo, las habilidades de comunicación oral y escrita, la gestión de la información, la resolución de problemas y la adaptación a nuevas situaciones, el trabajo en equipo, las habilidades en las relaciones interpersonales, la innovación y creatividad, la iniciativa y espíritu emprendedor, ...

Evidentemente, la adquisición de dichas competencias no es fácil, sino que obedece a básicamente a los siguientes variables complementarias:

- Una voluntad clara y decidida por que en los currículums educativos la adquisición de competencias tenga un papel central, como lo tiene la adquisición de conocimientos.





tido, como "la hora del código", que enseña a programar de forma didáctica, mediante un juego, a niñas y niños a partir de los 6 años.

- Implicar activamente al sector educativo para que conozca y transmita el potencial de empleo vinculado a las competencias digitales.
- Aprovechar las oportunidades que las competencias digitales ofrecen para desarrollar procesos de recualificación con personas desempleadas.
- Reforzar iniciativas como KZgunea o Empresa Digitala, incorporando a las mismas más contenidos de profundización digital, y posibilitando un mayor peso de la formación online y mixta presencial-virtual.
- Aprovechar los instrumentos que se desarrollen a partir de la iniciativa Gran Coalición para los Empleos Digitales, una iniciativa público-privada liderada por la Comisión Europea que ya ha fructificado en instrumentos concretos, como una nueva plataforma de aprendizaje on-line para jóvenes denominada Academy Cube y un nuevo módulo de formación para técnicos de instalación de redes inteligentes.

#### Directriz B.7- **Potenciar el desarrollo de las competencias en lenguas extranjeras**

La globalización ha supuesto un cambio radical en la economía y en los negocios, y ha convertido en imprescindible el dominio de lenguas extranjeras, y particularmente del inglés.

Hablamos ya no sólo de entenderse en un idioma extranjero, o de ejercer la función comercial en dicho idioma, sino de un paso más allá: de trabajar en un idioma extranjero. Tendremos que acostumbrarnos cada vez más a empresas bilingües (trilingües, en nuestro caso), donde las competencias en lenguas extranjeras no serán como hasta ahora un factor de diferenciación que aumenta las oportunidades de promoción regional, sino un requisito de entrada que deje fuera a quienes no dispongan de estas competencias.

Para abordar este reto, teniendo en cuenta que nuestro dominio de lenguas extranjeras está bastante alejado del de los países líderes de la Unión Europea, se deberá trabajar en las siguientes líneas de actuación:

- Aumentar la presencia del inglés como lengua de aprendizaje en la educación reglada en todos los niveles educativos y en todos los modelos, en particular en la educación pública. Introducir segundas lenguas extranjeras en aquellos entornos educativos donde sea posible.



- Fomentar los programas experimentales que permitan que nuestras y nuestros jóvenes mejoren sus competencias lingüísticas a través de experiencias prácticas en el extranjero.
- Incorporar las competencias lingüísticas a la formación para el empleo, introduciendo progresivamente unidades formativas que se desarrollen en los idiomas más habituales de trabajo en cada familia profesional.
- Incidir de forma específica en la formación lingüística dentro de la formación continua. En este sentido, las empresas, y particularmente las de mayor dimensión, pueden ejercer como facilitadoras para incentivar que sus recursos humanos mejoren sus competencias lingüísticas, a través de la formación in-company (tanto presencial como mediante la creación de campus virtuales de formación), incentivos o ayudas a la formación externa,...

**Directriz B.8- Intensificar la participación de las empresas en los programas de formación profesional y en la formación para el empleo, avanzando de manera decidida en el concepto de "formación dual"**

La formación profesional dual es "el conjunto de las acciones e iniciativas formativas, mixtas de empleo y formación, que tienen por objeto la cualificación profesional en un régimen de alternancia de actividad laboral en una empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo".

Una de las grandes ventajas del modelo de formación dual es que permite que las y los estudiantes adquieran competencias altamente demandadas por las empresas en entornos reales de trabajo, lo que, además de mejorar su cualificación, ofrece una indudable "vía de acceso al empleo" por ese contacto directo con las empresas. Todo ello suele traducirse en resultados altamente satisfactorios, tanto en términos de motivación a la formación y de resultados académicos, como de "puente" efectivo entre el sistema educativo y la empresa.

Como prueba de la apuesta europea por la formación dual, hay que destacar la iniciativa "Alianza Europea para la Formación de Aprendices", a través de la cual más empresas y organizaciones se han comprometido a ofrecer a 140.000 jóvenes una oportunidad de este tipo. En el caso de Euskadi, las experiencias de formación dual en el ámbito de la formación adicional desarrolladas a través del programa Hezibi han supuesto una práctica de éxito, siendo así reconocida tanto por las y los jóvenes como por las empresas.



Para avanzar en la formación dual, se proponen las siguientes orientaciones:

- Extender de manera gradual la experiencia de la formación dual, incluyendo otros ámbitos profesionales y la educación universitaria.
- Hay que tener en cuenta que no siempre es posible trasladar directamente modelos como el alemán, fundamentados en un tejido dominado por grandes empresas, mientras que la realidad industrial de Euskadi se fundamenta en las PYME. En este sentido es necesario desarrollar un "modelo propio" que tenga en cuenta esta realidad y que apoye a las empresas que se implican en estos programas, estableciendo los incentivos económicos y de otro tipo que sean necesarios.
- Impulsar los programas experienciales en empresas, planificando adecuadamente las actividades a desarrollar, y realizando un seguimiento intensivo que permita aprovechar al máximo la experiencia, evitando potenciales abusos (encadenamiento de "práctica tras práctica" o "beca tras beca", cobertura de puestos de trabajo en base a figuras más baratas que implican relaciones no laborales,...).
- Desarrollar plenamente las oportunidades que ofrecen los contratos de aprendizaje y de prácticas.

#### Directriz B.9- **Potenciar el desarrollo del talento a través de la participación de las y los jóvenes vascos en programas experienciales en el extranjero**

Cada vez son más las y los estudiantes vascos que deciden salir al extranjero para continuar con su formación, bien de forma reglada, bien a través de su participación en programas experienciales.

La participación en este tipo de programas es un elemento de mejora de la empleabilidad, ya que no sólo ayuda a enriquecer el curriculum, al permitir poner en práctica los conocimientos adquiridos, sino que el hecho de que esta experiencia se produzca en otro país implica el desarrollo de las competencias lingüísticas, así como la adquisición de otras competencias personales vinculadas al aprendizaje, como el "valerse por uno mismo". Además, las experiencias internacionales suelen recibir una alta valoración por las empresas dentro de los procesos de selección de personal.

En relación con los programas experienciales en el extranjero, se establecen las siguientes recomendaciones:

- Extender este tipo de programas a todos los niveles educativos, tanto a la universidad como a la formación profesional.



- Intentar diseñar programas de “ida y vuelta”, en los que ya estén incluidas desde el comienzo las oportunidades de inserción profesional en Euskadi tras la experiencia práctica en el extranjero.
- Desarrollar programas específicos destinados a personas emprendedoras y a personas con interés por desarrollar su carrera profesional en el ámbito de la I+D, para que, a partir de su experiencia internacional, puedan resultar “tractoras” de nuevos conocimientos.

### Directriz B.10- **Potenciar la evaluación y el reconocimiento de los aprendizajes no formales**

El reconocimiento, validación y acreditación del aprendizaje no formal e informal es un instrumento clave para hacer del aprendizaje a lo largo de toda la vida una realidad. Hace visible y valoriza las competencias, mejorando la autoestima y convirtiéndose en un instrumento motivador para proseguir con el aprendizaje.

La existencia del Decreto 211/2015, por el que se establece la organización y el procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas, a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, supone un avance significativo en relación al reconocimiento de competencias, pero se trata de un campo que presenta todavía un desarrollo insuficiente. Para su potenciación, se proponen las siguientes recomendaciones:

- Una labor de sensibilización sobre la aportación de valor del reconocimiento de los aprendizajes no formales para las personas, las empresas y el conjunto de la sociedad.
- Una mayor y mejor información y orientación sobre el procedimiento, sus requisitos, las convocatorias... En concreto, es necesario integrar la información y orientación sobre este ámbito dentro del sistema de orientación para el empleo.
- Igualmente, es necesario informar a las empresas sobre la realidad del reconocimiento de la experiencia, para que las empresas actúen también como prescriptoras en este ámbito.
- La organización puntual y suficiente de las convocatorias que establece el Decreto 211/2015.
- La organización de las acciones de formación complementaria vinculadas a la acreditación de competencias.

## 7.3 DIRECTRICES DEL EJE C- GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES

### DIRECTRICES DEL EJE C- GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES

C.1	Fomentar y apoyar la economía social como un ámbito donde la generación de empleo de calidad es un objetivo intrínseco a la naturaleza de las empresas de carácter social
C.2	Desarrollar y poner en valor el espíritu empresarial y emprendedor
C.3	Apoyar de forma integral a las iniciativas emprendedoras
C.4	Mejorar los programas de incentivos a la contratación, para que sirvan a los objetivos de generación de empleo y de igualdad de oportunidades de aquellas personas con especiales dificultades de acceso al empleo, así como a la mejora de la calidad del empleo
C.5	Aprovechar plenamente el potencial de los yacimientos de empleo de carácter local y comarcal
C.6	Aprovechar plenamente el potencial de la sostenibilidad como oportunidad de competitividad y de generación de empleo
C.7	La innovación social como oportunidad de generación de empleo
C.8	Desarrollar la apuesta de especialización sectorial contemplada en la RIS3 vasca, potenciando su capacidad para generar empleo
C.9	Aprovechar de forma inteligente las oportunidades que ofrecen la economía digital y la digitalización de la economía
C.10	Consolidar un sector público que actúe como empleador eficaz y eficiente, y que incentive la generación y mejora del empleo a través de la compra pública
C.11	Desarrollar estrategias de desarrollo comarcal que permitan ofrecer oportunidades de empleo de forma equilibrada en todas las comarcas de Euskadi

Directriz C.1- **Fomentar y apoyar la economía social como un ámbito donde la generación de empleo de calidad es un objetivo intrínseco a la naturaleza de las empresas de carácter social**

El término "economía social" agrupa a un conjunto heterogéneo de actividades que, dentro de la iniciativa privada, persiguen beneficiar no solo a las personas que las ponen en marcha, sino al conjunto de la sociedad en que se inscriben.



Debido a la presencia que la economía social tiene en Euskadi, no es necesario destacar, por ser suficientemente conocidos, sus principios y valores sociales y éticos y su impacto en la generación de riqueza y empleo. Hablamos además de un empleo que habitualmente es de calidad, ya que las empresas de economía social tienen "escrito en su ADN" el compromiso con el empleo y con las condiciones de trabajo de las personas que integran sus organizaciones.

Para seguir promoviendo la generación de empleo de la mano de la economía social, se apuntan las siguientes orientaciones:

- Continuar con la labor de sensibilización y de apoyo a la economía social, extendiendo su presencia a sectores y ámbitos geográficos donde está menos desarrollada.
- Poner en valor y difundir buenas prácticas de empleo en el ámbito de la economía social, para que sean trasladadas tanto a otras empresas de esta naturaleza como a empresas de mercado comprometidas con su entorno y con las personas que en ellas trabajan.
- Promover la formación directiva dirigida a las empresas de economía social, especialmente a las PYMES.

#### Directriz C.2- **Desarrollar y poner en valor el espíritu empresarial y emprendedor**

Pocos factores tienen tanta incidencia en la creación de empleo como contar con una sociedad con un espíritu emprendedor y con instrumentos útiles de apoyo a las iniciativas emprendedoras.

Pretendemos disponer en Euskadi de un ecosistema integral, eficaz y eficiente que facilite el emprendimiento, por lo que es necesario mejorar en algunos ámbitos como el de la coordinación, evitando duplicidades, y en el de centrar más sus esfuerzos en la movilización de financiación privada hacia los nuevos proyectos que en el otorgamiento directo de subvenciones de origen público. A pesar de la labor de promoción del emprendimiento que se realiza desde este ecosistema, los resultados en términos de tasa de actividad emprendedora son mejorables.

En función de esta realidad, se proponen las siguientes orientaciones, en gran medida reflejadas en el Plan Interinstitucional de Apoyo a la Actividad Emprendedora 2013-2016:

- Intensificar la sensibilización para el emprendimiento en las etapas educativas más tempranas.





- Favorecer el intra-emprendimiento, a partir de modelos organizacionales más transversales y abiertos y un mayor compromiso de las personas.
- Diseñar y ofrecer instrumentos específicos de apoyo al emprendimiento que incorporen la perspectiva de género.
- Aprovechar las oportunidades del relevo generacional entre personas emprendedoras, facilitando y acompañando los procesos de transmisión de negocios.

**Directriz C.4- Mejorar los programas de incentivos a la contratación, para que sirvan a los objetivos de generación de empleo y de igualdad de oportunidades de aquellas personas con especiales dificultades de acceso al empleo, así como a la mejora de la calidad del empleo**

Existe un debate abierto sobre la utilidad y el impacto de los incentivos a la contratación, uno de los instrumentos tradicionales de las políticas de empleo.

Estos incentivos, habitualmente dirigidos a las empresas, pueden adoptar diferentes formas (ayudas públicas, deducciones fiscales), pero comparten siempre su doble objetivo -insistiendo en diferente medida en uno u otro en función de la naturaleza de cada uno de los programas- de incentivar la generación de empleo y de servir de instrumento que equipare las oportunidades de empleo, incentivando la contratación de colectivos y personas con especiales dificultades de inserción laboral.

Una de las críticas más habituales a este instrumento es la escasa evaluación que tradicionalmente se ha realizado sobre su impacto real, al objeto de valorar en qué medida se cumplen los objetivos de los programas, sobre todo desde la perspectiva de comparar las realidades que se habrían producido con y sin dichos incentivos. Esta realidad, junto con el más que probable escenario de limitación de recursos económicos, evidencia la necesidad de mejorar estos incentivos, sobre la base de orientaciones como las siguientes:

- Aplicación selectiva de las ayudas públicas a la contratación, vinculándolas todavía más a la generación de empleo neto, a la contratación de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo y/o a la mejora de la calidad del empleo.
- Generar un marco de incentivos centrados en apoyar de forma específica a los colectivos más alejados del empleo, incidiendo en el concepto de "discriminación positiva".
- Evaluación rigurosa y transparente de los programas de incentivos, incluyendo la caracterización de sus beneficiarios (personas y empresas) y la medición de su impacto en términos de coste-beneficio.



### Directriz C.5- **Aprovechar plenamente el potencial de los yacimientos de empleo de carácter local y comarcal**

Cuando hablamos de yacimientos de empleo de carácter local y comarcal, nos referimos a sectores fuertemente vinculados al territorio, caracterizados por una estructura empresarial dominada por las microempresas y por sectores económicos que se orientan más a satisfacer necesidades internas que a ofrecer sus productos y servicios en los mercados globales. Algunas actividades básicas encuadradas en este concepto son el comercio de proximidad, los servicios a las personas... Debido a las tendencias sociales, uno de los ámbitos de mayor oportunidad vinculado a los yacimientos locales de empleo es el de los servicios vinculados al envejecimiento, dentro de lo que habitualmente se conoce como "economía plateada".

Las orientaciones básicas para aprovechar plenamente el potencial de éste y de otros yacimientos de empleo de carácter local y comarcal serían las siguientes:

- La profesionalización, a través de acciones de formación inicial, recualificación y acreditación de las competencias adquiridas tanto en el empleo formal como en actividades de voluntariado u otras similares (por ejemplo, cuidados ofrecidos de forma desinteresada en el ámbito de la familia propia).
- La necesidad y oportunidad de convertir "trabajo" en "empleo", incorporando estas actividades, a menudo informales, al mercado formal de trabajo. Ejemplos de este concepto serían la ya realizada incorporación a la Seguridad Social del trabajo doméstico, o la todavía pendiente profesionalización de los cuidados vinculada a las ayudas a la dependencia.
- En muchos casos es necesario impulsar la generación de una demanda monetarizada, que vaya más allá de la mera necesidad, traduciéndose en la prestación de servicios a cargo de una contraprestación económica. Esta labor de impulso puede implicar, en los casos en que sea necesaria, la utilización de incentivos económicos iniciales para favorecer el surgimiento de dicha demanda.

### Directriz C.6- **Aprovechar plenamente el potencial de la sostenibilidad como oportunidad de competitividad y de generación de empleo**

La orientación hacia un modelo de desarrollo sostenible basado en el crecimiento económico, la cohesión social y la protección del medio ambiente, ha propiciado un crecimiento de la demanda de actividades generadoras de bienes y servicios ambientales



destinadas a prevenir, controlar, minimizar y corregir el daño ambiental y el agotamiento de los recursos, al tiempo que ha fomentado los productos ecológicos y las actitudes saludables. En este contexto, el denominado "empleo verde" es aquel que se genera en las relaciones entre economía y medio ambiente, estando su potencial de crecimiento estrechamente vinculado al desarrollo de una sociedad y una economía más sostenibles.

Cara a aprovechar su potencial de generación de empleo, se proponen las siguientes orientaciones:

- Incidir a través de diferentes instrumentos (jornadas, talleres, buenas prácticas,...) en el concepto de sostenibilidad como oportunidad competitiva para las empresas, y en sus consecuencias en relación a los perfiles profesionales que se derivan de la apuesta por la sostenibilidad.
- Desarrollar las nuevas cualificaciones vinculadas al "empleo verde", y actualizar las cualificaciones actuales, transversalizando la perspectiva medioambiental.
- Fomentar la formación vinculada al "empleo verde", tanto en la universidad como en la formación profesional, y posteriormente en la formación para el empleo.
- Apoyar de forma específica el "emprendimiento verde", mostrando y difundiendo casos de éxito y contando con el apoyo de mentoras y mentores especializados.

#### Directriz C.7- **La innovación social como oportunidad de generación de empleo**

Para la Comisión Europea la innovación social "consiste en encontrar nuevas formas de satisfacer las necesidades sociales, que no están adecuadamente cubiertas por el mercado o el sector público... o en producir los cambios de comportamiento necesarios para resolver los grandes retos de la sociedad... capacitando a la ciudadanía y generando nuevas relaciones sociales y nuevos modelos de colaboración. Son, por tanto, al mismo tiempo innovadoras en sí mismas y útiles para capacitar a la sociedad a innovar...".

Esta definición lleva implícita la vinculación entre innovación social y oportunidades de empleo, muy especialmente oportunidades ligadas al emprendimiento y a la incorporación laboral de personas con especial dificultad de acceso al empleo.

En este sentido, se proponen las siguientes claves para aprovechar el potencial de generación de empleo de la innovación social:

- Poner en valor la generación de empleo a partir de la innovación social y la contribución al desarrollo económico y social del tercer cuarto y sector.
- Apoyar de forma específica el "emprendimiento social", mostrando y difundiendo casos de éxito y contando con el apoyo de mentoras y mentores especializados.



- Incentivar la canalización de “financiación social”, incluyendo fórmulas de “crowdfunding”, hacia este tipo de iniciativas.
- Promover de forma específica la formación inicial y de reciclaje vinculada con la innovación social.

**Directriz C.8- Desarrollar la apuesta de especialización sectorial contemplada en la RIS3 vasca, potenciando su capacidad para generar empleo**

La “especialización inteligente” de un territorio es el proceso por el cual dicho territorio identifica y promueve los sectores y ámbitos en los cuales centrar una estrategia de desarrollo económico apoyada fundamentalmente en la I+D+i. La RIS3 (Research and Innovation Smart Specialisation Strategy) es la puesta en práctica, en este caso para Euskadi para el periodo 2014-2020, de dicho concepto, para avanzar en la transformación de nuestra economía hacia una más competitiva y sostenible a largo plazo.

La RIS3 vasca ha definido 3 prioridades estratégicas (Fabricación Avanzada, Energía y Biociencias/Salud) y 4 nichos de oportunidad vinculados al Territorio (Industria agroalimentaria más ligada a la sostenibilidad y al entorno humano; Planificación territorial y regeneración urbana; Ciertos nichos relacionados con el ocio, el entretenimiento y la cultura; y Actividades específicas en relación a los ecosistemas).

Esta definición supone una priorización hacia dichos ámbitos de la financiación pública a proyectos de I+D+i, especialmente aquellos cofinanciados por el FEDER y otros instrumentos de desarrollo promovidos por la Unión Europea, además de una apuesta explícita por el emprendimiento y la atracción de inversiones vinculadas a dichos ámbitos. Todo ello tiene sin duda consecuencias trascendentales para el empleo. Para aprovechar el potencial de generación de empleo de esta apuesta por la especialización, habría que avanzar en líneas de trabajo como:

- Impulsar la formación en competencias técnicas vinculadas a los ámbitos de especialización. Dado el carácter “pionero” de muchas de estas competencias, es fundamental anticiparse para identificar estas nuevas necesidades y diseñar los instrumentos para satisfacerlas y para no dejar pasar las oportunidades. En ese sentido, es fundamental la flexibilidad de nuestros instrumentos de capacitación, para que sean capaces de adaptarse con la antelación suficiente.
- Impulsar también la formación en las competencias de gestión vinculadas a dichos ámbitos, ya que, por su carácter innovador y clara orientación internacional, implican a menudo nuevas habilidades (comerciales, de networking,...) con matices diferenciales respecto a otros sectores.



- Prestar una atención específica a las competencias lingüísticas necesarias para el desarrollo de estos ámbitos de oportunidad.
- Desarrollar instrumentos específicos de apoyo al emprendimiento en estos ámbitos, tales como incubadoras y aceleradoras, servicios específicos de mentoring, de financiación (con especial incidencia en el acceso a la financiación privada),...
- Impulsar específicamente las oportunidades de creación de nuevas empresas asociadas a la "hibridación" (por ejemplo, de la confluencia entre turismo y salud).
- Promover la I+D+i, no sólo en productos y procesos, sino también en la comercialización.
- Diseñar e implementar planes sectoriales sobre la base de los principios de participación y evaluación.

**Directriz C.9- Aprovechar de forma inteligente las oportunidades que ofrecen la economía digital y la digitalización de la economía**

La transformación digital ha sido una de las grandes palancas de crecimiento económico durante la última década, y todos los estudios de prospectiva indican que la economía digital va a seguir ganando peso en términos de aportación al PIB y generación de empleo y que la digitalización afectará de forma determinante a los procesos de la cadena de valor de la mayoría de los ámbitos sectoriales de nuestra economía.

Los estudios también coinciden en que una de las claves del futuro de los territorios va a ser la capacidad de aprovechar las oportunidades que ofrece el mundo digital, un ámbito por el que la mayoría de los países están apostando como vector estratégico de futuro. Sin embargo, la realidad a menudo nos demuestra que el aprovechamiento no siempre es el deseado, con ofertas de empleo que no se cubren por la falta de perfiles adecuados, con el consiguiente perjuicio en términos de generación de empleo directo (ofertas no cubiertas) e inducido (pérdida del potencial de valor y de crecimiento empresarial que se generaría en el caso de cubrirse todas las ofertas).

En relación a la economía digital, se proponen las siguientes líneas de trabajo:

- Integración plena de las competencias digitales, en su sentido más avanzado, en el currículum educativo.
- Promover la cultura digital a todos los niveles: como vía de prestación de servicios públicos y privados, como oportunidad para la participación y la transparencia,...



- Fomentar el interés, sobre todo en las mujeres, por la economía digital.
- Otorgar la máxima importancia a la formación digital en todos los ámbitos del aprendizaje (educación inicial, formación para el empleo y formación continua, aprendizaje permanente), tanto de forma directa como transversal, incluyendo también la formación digital en el ámbito empresarial.
- Desarrollar instrumentos específicos de apoyo al emprendimiento digital, especialmente en el ámbito de la financiación.
- Atraer de forma específica talento digital que contribuya a desarrollar los diferentes sectores y nichos vinculados a la economía digital.

Directriz C.10- **Consolidar un sector público que actúe como empleador eficaz y eficiente, y que incentive la generación y mejora del empleo a través de la compra pública**

Aunque el empleo lo generan fundamentalmente las empresas, no podemos olvidar el peso que el empleo público tiene en las sociedades de bienestar. En el caso de Euskadi, el empleo público representa aproximadamente el 19% del empleo asalariado y el 15% del empleo total.

Desde la perspectiva de la generación directa de empleo, los diferentes estudios de prospectiva manifiestan una tendencia a la estabilidad o incluso a un breve descenso cuantitativo del empleo público, por lo que la oportunidad está mucho más vinculada a la "sustitución" (teniendo en cuenta que una gran parte del sector público vasco cuenta con plantillas envejecidas) que a la "creación", lo que no es óbice para que se existan oportunidades en sectores y perfiles personales concretos.

La otra vía es el efecto generador de empleo que el sector público tiene a través del gasto y las inversiones que realiza, y que, de alguna forma; se puede "orientar", priorizando ciertos componentes en los requerimientos de los bienes y servicios que adquiere el sector público, así como en las transferencias corrientes y de capital que realiza.

Las orientaciones que se proponen relación a esta directriz son:

- Incorporar la gestión avanzada de personas a las organizaciones públicas, incluyendo elementos como el desarrollo de las capacidades, la movilidad interna y la evaluación del desempeño. Otro aspecto -más complejo, pero sobre el que es necesario debatir y avanzar- es el de la política retributiva del sector público y, en concreto, la incorporación de la retribución en base a sistemas objetivos de evaluación del desempeño como elemento de discriminación positiva o negativa.



- Aprovechar las oportunidades que genera la compra pública innovadora como instrumento de apoyo a la I+D+i.
- Aprovechar las oportunidades derivadas de las prestaciones de servicios al sector público, como vía para apoyar el acceso al empleo de colectivos con especiales dificultades para la inserción laboral y de promoción de ciertos instrumentos (por ejemplo, los centros especiales de empleo y las empresas de inserción).
- Planificar y gestionar adecuadamente el relevo generacional, evitando posibles pérdidas de conocimiento vinculado a la experiencia.

**Directriz C.11- Desarrollar estrategias de desarrollo comarcal que permitan ofrecer oportunidades de empleo de forma equilibrada en todas las comarcas de Euskadi**

El desarrollo comarcal es un proceso de transformación y potenciación económica y social que se basa en la identificación y aprovechamiento de los recursos y potencialidades endógenas del territorio, centrado siempre en la mejora de las condiciones de vida de su población, a partir de una gran vinculación con la creación de actividad económica y la mejora competitiva del tejido empresarial de cada comarca.

No podemos olvidar que en Euskadi, además de una realidad territorial (3 territorios históricos), existe una fuerte realidad comarcal, que además ha sido promovida y apoyada desde las instancias públicas a través de diferentes instrumentos, como los antiguos "comités comarcales" y los más recientes "planes comarcales de empleo".

En aras a aprovechar el potencial de generación de empleo vinculado al desarrollo comarcal, a la vez que se consigue que dicho desarrollo sea equilibrado entre todas las comarcas de Euskadi, se proponen las siguientes orientaciones:

- Potenciación del concepto de "comarca" en relación a las políticas de empleo y las políticas vinculadas al mismo. Necesitamos aprovechar las sinergias que ofrecen las agrupaciones de municipios que conforman comarcas con dimensión suficiente a efectos de planificación, economías de escala en la prestación de servicios y acceso a las oportunidades de empleo y formación.
- Especialización. Del mismo modo que hablamos de especialización a nivel de Euskadi, es necesario potenciar la especialización a nivel comarcal, partiendo siempre de una óptica de complementariedad.
- Aprovechamiento del capital social, ya que en todas las comarcas de Euskadi existe un rico tejido institucional, empresarial y asociativo.

- Apuesta decidida por el emprendimiento local, a partir de la promoción de una cultura emprendedora y un apoyo integral a las iniciativas que surjan en cada comarca.
- Promoción de la innovación empresarial, acercando al tejido de cada comarca las oportunidades de servicios y programas que se ofrecen a nivel general de Euskadi y de los Territorios Históricos, y complementando y reforzando aquellos aspectos donde se detecten necesidades sin cubrir.
- Apoyo a la innovación social, desde una concepción del territorio como "banco de experimentación" de soluciones innovadoras.
- Máxima coordinación y alineación de todos los agentes que operan en la comarca, apoyándose en los instrumentos existentes, como las mancomunidades y las agencias de desarrollo comarcales.

## 7.4 DIRECTRICES DEL EJE D- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### DIRECTRICES DEL EJE D- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

D.1	Continuar incidiendo en la reducción progresiva de las desigualdades por razón de género en el ámbito laboral
D.2	Desarrollar plenamente el impulso al empleo juvenil, ofreciendo oportunidades de desarrollo laboral y personal a nuestras y nuestros jóvenes
D.3	Mejorar la tasa de actividad y el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad
D.4	Impulsar oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo

#### Directriz D.1 - Continuar incidiendo en la reducción progresiva de las desigualdades por razón de género en el ámbito laboral

Durante las últimas décadas se han producido indudables avances en Euskadi en relación a la igualdad de género, y en concreto en relación a la igualdad laboral, que se han traducido en una convergencia de la población ocupada y de las tasas de desempleo



de hombres y mujeres. Sin embargo, se siguen produciendo importantes desigualdades, especialmente en términos de calidad del empleo y de proyección profesional “(techos de cristal”).

Esta situación, además de suponer una evidente discriminación, tiene un enorme coste en términos de desaprovechamiento del potencial de aportación de las mujeres a nuestro desarrollo económico y social, ya que las sociedades laboralmente más equitativas son también más innovadoras y productivas, al integrar perspectivas complementarias que enriquecen la dinámica de las organizaciones.

Al objeto de seguir avanzando en la reducción de estas desigualdades y de aprovechar mejor este potencial, se proponen las siguientes orientaciones estratégicas:

- Seguimiento estricto del cumplimiento de la obligatoriedad de disponer de planes de igualdad en las empresas con más de 250 trabajadores, velando además por solicitar el cumplimiento de esta condición en las licitaciones y convocatorias de ayudas públicas. Además, promoción de la virtualidad de estos planes, incluyendo ayudas económicas para su realización, entre aquellas empresas que no estén obligadas, pero que entiendan las ventajas que para ellas ofrece avanzar en términos de igualdad de género.
- Realización de estudios para identificar y cuantificar posibles desigualdades salariales por razón de género.
- Poner en valor buenas prácticas de empresas que han integrado la perspectiva de género y conseguido avances en materia de igualdad.
- Acercar a las mujeres a sectores y profesiones donde están subrepresentadas, especialmente en el ámbito industrial, teniendo en cuenta además que estas profesiones ofrecen a menudo mayores oportunidades salariales que otras tradicionalmente feminizadas.

**Directriz D.2- Desarrollar plenamente el impulso al empleo juvenil, ofreciendo oportunidades de desarrollo laboral y personal a nuestras y nuestros jóvenes**

En Euskadi, al igual que en el conjunto de la Unión Europea, es quizás el colectivo de personas jóvenes el que ha sufrido más directamente las consecuencias de la crisis, en términos de disminución de sus oportunidades laborales y, en concreto, de oportunidades atractivas y de calidad. Las consecuencias de esta situación trascienden el ámbito del empleo, ya que inciden también en la integración social y en el desarrollo de los proyectos vitales de las personas jóvenes.





Es necesario consolidar y reforzar estas experiencias de éxito, avanzando también en otras líneas como:

- Poner en valor y mostrar experiencias de las capacidades laborales y del valor añadido que genera el empleo de las personas con discapacidad. Una gran parte de la sociedad y de nuestro tejido empresarial desconoce todavía las capacidades de estas personas.
- Mayor incidencia de los procesos de cualificación dentro de los itinerarios de inserción de las personas con discapacidad.
- Conseguir el cumplimiento del Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social. Con la incorporación a empresas de más de 50 trabajadores de un 2% de personas con discapacidad o con el cumplimiento de las medidas alternativas que establece la normativa vigente, mejoraría enormemente el acceso al empleo de este colectivo, ya que todavía existe un elevado incumplimiento de esta normativa. Para ello es necesario complementar la vigilancia y las sanciones con campañas de información y sensibilización.
- Aprobación y aplicación de cláusulas sociales vinculadas al empleo de las personas con discapacidad en la contratación pública.
- Identificar nuevas actividades productivas para los Centros Especiales de Empleo, en las cuales se pueda establecer colaboraciones con las empresas de mercado que propicien una mayor generación de ingresos comerciales, a la vez que se refuerzan los vínculos para facilitar la incorporación de las personas con discapacidad al empleo ordinario.
- Desarrollar servicios especializados de orientación y acompañamiento a la inserción de las personas con discapacidad, siempre en el marco común del modelo de orientación que se desarrolle en Lanbide.
- Potenciar la innovación tecnológica y las ayudas para la adaptación continua de los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.
- Establecimiento de redes que permitan integrar los esfuerzos de las instituciones públicas, las empresas y del tercer sector para facilitar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en la línea desarrollada por la Red Nacional de Vinculación Laboral de México.



## 7.5 DIRECTRICES DEL EJE E- EMPLEO DE CALIDAD

### DIRECTRICES DEL EJE E- EMPLEO DE CALIDAD

E.1	Retomar la concertación y el acuerdo como principios directores en un marco propio y estable de relaciones laborales
E.2	Intensificar la lucha contra el fraude laboral
E.3	Incorporar a más empresas, y especialmente a las PYMES, a la gestión avanzada de personas como un instrumento de gestión empresarial avanzada
E.4	Desarrollar plenamente la dimensión "empleo" dentro de las estrategias y prácticas de RSE de las empresas vascas
E.5	Seguridad y salud laboral: crear y garantizar entornos de trabajo saludable como parte de una vida saludable y de la competitividad de nuestras empresas

#### Directriz E.1- **Retomar la concertación y el acuerdo como principios directores en un marco propio y estable de relaciones laborales**

La concertación y el acuerdo en materia de relaciones laborales son un factor facilitador de la creación y mejora de la calidad del empleo, puesto que aumentan las expectativas de estabilidad que muy a menudo son determinantes en las decisiones de inversión y de expansión de las empresas.

Si bien no nos encontramos actualmente en un contexto de concertación a nivel global y sectorial, sí se están encontrando fórmulas de acuerdo en el seno de nuestras empresas.

Es necesario aprovechar la virtualidad de cualquier acuerdo, tanto de los convenios sectoriales, como herramienta fundamental de acuerdo y regulación, como de los que se producen en el ámbito de las empresas.

La representación de empresas y trabajadores debe, con la dinamización y el arbitraje que sean necesarias, retomar los esfuerzos para avanzar en materia de concertación, sobre la base de los siguientes principios y orientaciones:

- Consolidar el marco vasco de relaciones laborales, entendiendo que éste aporta el valor diferencial de la proximidad, por lo que responde mejor a la realidad de nuestras empresas.
- Mantener y potenciar la utilización de medidas pactadas de adaptabilidad.



Las empresas vascas, y sobre todo las PYMES, deben ser conscientes de esta realidad, adoptando nuevas formas de gestión y generando una nueva cultura empresarial centrada en las personas. Para ello se considera necesario intensificar el uso de instrumentos y de gestión como:

- La elaboración de diagnósticos y planes de formación, como elementos favorecedores de una gestión eficaz y de calidad de la formación continua en las organizaciones.
- El compromiso con la formación por parte de las empresas, facilitando el acceso a la misma en términos de horarios, ofreciendo ayudas económicas a la formación cuando ésta no sea promovida desde la empresa,...
- La elaboración y gestión de planes de carrera.
- El establecimiento de prácticas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- La concienciación sobre la vinculación entre la gestión avanzada de personas y la necesidad de una mayor transparencia. La transparencia es una condición necesaria para la confianza, que es uno de los elementos clave en las dinámicas de gestión avanzada, ya que favorece la implicación y la participación de las y los trabajadores en el proyecto empresarial.
- Tener en cuenta y aprovechar el valor de la diversidad desde sus diferentes perspectivas: género, edad, perfiles profesionales, origen étnico y geográfico,...

#### Directriz E.4- **Desarrollar plenamente la dimensión “empleo” dentro de las estrategias y prácticas de RSE de las empresas vascas**

La responsabilidad social empresarial (RSE) es la contribución activa y voluntaria de las empresas, más allá del cumplimiento de las obligaciones legales, al desarrollo social, económico y ambiental de su entorno. Trascendiendo sus posibles motivaciones (que pueden ir desde un cierto interés “filantrópico” hasta un objetivo legítimo de mejorar su situación competitiva), supone establecer y desarrollar buenas prácticas en muy diversos ámbitos, entre los cuales también puede encontrarse el empleo local.

Algunas de las prácticas de RSE con impacto en el empleo que podrían desarrollarse por las empresas vascas serían:

- Compromiso con su entorno más cercano, priorizando la contratación de personas del municipio o comarca donde desarrollan su actividad.
- Compromiso con la calidad del empleo que ofrecen, tanto en términos retributivos como en términos de estabilidad, de oportunidades de desarrollo profesional y acceso a la formación continua...



- Incorporación preferente de personas con discapacidad, personas mayores de 55 años y otros colectivos de difícil inserción.
- Diseño e implementación de planes de igualdad de género que supongan un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, tanto en las condiciones actuales como en las oportunidades a futuro.
- Subcontratación preferente con empresas locales y/o del tercer y cuarto sector.
- Exigencia de garantías de cumplimiento de la normativa y de la calidad del empleo en las empresas subcontratadas.
- Colaboración con el sector educativo, participando en programas experienciales, en iniciativas de formación dual, en programas de descubrimiento profesional y otras similares.
- Compromiso específico con la incorporación laboral de personas jóvenes.

**Directriz E.5- Seguridad y salud laboral: crear y garantizar entornos de trabajo saludable como parte de una vida saludable y de la competitividad de nuestras empresas**

Los avances realizados por las empresas vascas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la progresiva concienciación de los agentes y de la sociedad respecto a la prevención de los riesgos laborales, son evidentes, pero no se puede ignorar que todavía queda camino por recorrer y que, sobre todo en materia de prevención, es necesario seguir trabajando hacia el objetivo de "cero accidentes".

La prevención de los riesgos laborales para preservar, mantener e incluso promover la salud de las personas trabajadoras debe estar basada en evitar al máximo todos los riesgos que supongan la posibilidad de sufrir accidentes y la aparición de enfermedades a corto, medio y largo plazo, además de vigilar estrechamente las desviaciones de salud y promover una cultura de la prevención de riesgos laborales. En definitiva, el accidente y la enfermedad son el resultado de un fracaso de la prevención, y éste debe ser un criterio básico de gestión en las empresas, tanto de las grandes como de las pequeñas.

Euskadi ya dispone de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, una estrategia que cuenta con objetivos concretos a conseguir mediante el desarrollo de acciones organizadas en torno a unos ejes de actuación, con una estructura que pretende facilitar la ejecución y seguimiento de las iniciativas, así como la evaluación de sus resultados.

Por esta razón, esta directriz sólo pretende recordar los objetivos estratégicos de la Estrategia Vasca de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, que son los siguientes:



- Entorno de trabajo seguro y saludable como parte de una vida saludable. Conocimiento y gestión de los riesgos.
- La prevención de los riesgos laborales como rasgo cultural de la sociedad vasca. Comportamientos seguros y saludables en el trabajo y participación e implicación de los agentes.
- La prevención del riesgo laboral como característica de excelencia de las empresas. Mejora continua de las condiciones de trabajo e integración de la prevención en la gestión.
- Una administración pública líder en prevención de riesgos laborales que ejerce sus funciones con eficacia y eficiencia.
- Capacidad de afrontar nuevos retos de prevención y cambios.

## 7.6 DIRECTRICES DEL EJE F- SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE QUE OFRECE SERVICIOS DE VALOR

### DIRECTRICES DEL EJE F- SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE QUE OFRECE SERVICIOS DE VALOR

F.1	Desarrollar un sistema propio (Sistema Vasco de Empleo) integrado, que pueda mejorarse y consolidarse a medio y largo plazo
F.2	Consolidar nuestro sistema de "garantía social" como soporte clave para las políticas activas de empleo
F.3	Conseguir situar al servicio de acompañamiento personalizado a la inserción en el centro de las políticas activas de empleo
F.4	Potenciar la labor de observación y prospectiva en materia de empleo
F.5	Desarrollar los servicios a empresas dentro del Sistema Vasco de Empleo
F.6	Mejorar la evaluación en relación a los servicios y programas vinculados al empleo, poniendo dicha información a disposición de los agentes implicados y del conjunto de la sociedad de forma transparente

### Directriz F.1 - **Desarrollar un sistema propio (Sistema Vasco de Empleo) integrado, que pueda mejorarse y consolidarse a medio y largo plazo**

La transferencia a Euskadi de las políticas activas de empleo es relativamente reciente. Su entrada en vigor, en enero de 2011, coincidió además con uno de los momentos álgidos de la reciente crisis, por lo que las actividades desarrolladas desde el Departamento de Empleo del Gobierno Vasco y desde Lanbide se han orientado sobre todo a paliar las situaciones más graves.

Una vez pasados 5 años de gestión propia de las políticas activas de empleo, y ante un nuevo escenario económico, es el momento de configurar y desarrollar un Sistema Vasco de Empleo que pueda mejorarse y consolidarse como un referente a medio y largo plazo, como lo han hecho otros sistemas, como nuestro sistema de salud. En este sentido, la previsiblemente menor presión cuantitativa por el descenso del desempleo puede ser una oportunidad para, partiendo de una estructura consolidada, con profesionales altamente capacitados, rediseñar aspectos estratégicos, organizativos y operativos para que el sistema, y en particular Lanbide, mejore en su aportación de valor a las personas y las empresas.

Para ello, el diseño del Sistema Vasco de Empleo deberá tener en cuenta las siguientes orientaciones estratégicas:

- El Sistema deberá basarse sobre todo en desarrollar servicios, más que en ofrecer programas y ayudas.
- El Sistema tendrá a Lanbide como instrumento nuclear, pero deberá configurarse en base a un diseño en red, que consiga aprovechar el potencial de un amplio conjunto de entidades públicas y privadas con una larga trayectoria de servicios en los ámbitos de la promoción económica, la educación y el empleo.
- Necesitamos un modelo estable que se pueda consolidar en el tiempo, de forma similar a lo que ha sido el ejemplo de nuestra política industrial y de desarrollo económico.
- El Sistema deberá incorporar principios como la cooperación, la eficiencia y la estabilidad, así como en un papel más relevante a la participación ciudadana.
- El Sistema, sin duda, deberá incorporar un mayor contacto y orientación a las empresas, y un enfoque individualizado de sus servicios a partir de diagnósticos personalizados que identifiquen con claridad las necesidades de los usuarios del sistema, y utilizar las competencias como clave común a los distintos servicios.



- El Sistema deberá trabajar en clave de anticipación, tanto para aprovechar nuevas oportunidades de empleo (empleo adicional generado por la creación y crecimiento de las empresas), como para planificar y gestionar procesos de relevo generacional (empleo de sustitución) y para mantener el empleo (aumento de empleabilidad de las personas ocupadas).
- El Sistema deberá lograr el equilibrio adecuado entre su dimensión de empleo y orientación a las empresas y su dimensión de promoción social. Si bien es evidente la necesidad de una máxima coordinación entre los servicios sociales y los servicios de empleo, es necesario reflexionar sobre los roles que cada uno de estos servicios debe desempeñar para lograr el mejor servicio a la Sociedad y la mayor eficiencia. En ese sentido, parece evidente la necesidad de reflexionar sobre el papel que a futuro debe jugar Lanbide en la gestión de la RGI.
- El Sistema deberá fundamentarse en una mayor integración de las políticas de empleo, educativas y de promoción económica.

**Directriz F.2- Consolidar nuestro sistema de "garantía social" como soporte clave para las políticas activas de empleo**

En Euskadi disponemos de instrumentos avanzados de "garantía social", como la Renta de Garantía de Ingresos. Estos instrumentos son absolutamente imprescindibles, más aún cuando la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo ha disminuido de forma significativa en los últimos años. Ante la tesitura de no mejoría por parte de la Seguridad Social de la cobertura de esta prestación, que sería lo idóneo, es fundamental defender y consolidar dichos instrumentos, por su aportación de integración social y, desde una perspectiva de empleo, porque son esenciales para ofrecer los mínimos vitales que permitan poder desarrollar procesos estructurados -y en muchos casos necesariamente largos- de inserción laboral.

Para conseguir consolidar este sistema, es necesario trabajar en torno a las siguientes claves:

- Seguir incidiendo en la concienciación sobre el valor que aporta dicho sistema de garantía social.
- Desarrollar una gestión excelente y una lucha decidida contra el fraude en las ayudas sociales.
- Vincular más las ayudas sociales con la centralidad en el empleo y la oferta de los instrumentos de las políticas activas de empleo (orientación, formación, acompañamiento, intermediación, incentivos a la contratación...), fomentando

la discriminación positiva para ofrecer oportunidades específicas de empleo a aquellas personas que llevan un tiempo prolongado en los sistemas de protección social.

- Incidir en una evaluación rigurosa del impacto en términos sociales del sistema, a la vez que se dan a conocer de forma transparente los resultados de dichas evaluaciones.

**Directriz F.3- Conseguir situar al servicio de acompañamiento personalizado a la inserción en el centro de las políticas activas de empleo**

El acompañamiento personalizado a la inserción se define como el proceso organizado que incluye el diseño, la realización y el seguimiento de una secuencia concatenada y lógica de acciones de apoyo destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo.

Si bien desde un punto de vista teórico hay un alto consenso sobre que el acompañamiento personalizado debe situarse en el centro de las políticas activas de empleo, la realidad en muchos regiones y países es muy diferente a esta concepción teórica. Los procesos de acompañamiento no son todavía generalizados, consistiendo en la mayoría de los casos en programas aislados, ni están en el centro de las políticas de empleo, sino que se orientan sobre todo a la última fase, a la de acompañamiento a la búsqueda de empleo.

Partiendo de la constatación de que el cambio que hay que abordar es tremendamente complejo, sí se pueden avanzar algunas líneas que deben guiar dicho cambio:

- Avanzar progresivamente en la adopción del papel central de la orientación y el acompañamiento personalizado dentro de las políticas activas de empleo y dentro de los itinerarios de educación inicial y aprendizaje permanente.
- Avanzar en la especialización en la orientación, personalizándola en función de las necesidades y realidad de cada colectivo y de cada persona.
- Diseñar y poner en marcha un modelo propio de orientación, que esté centrado en elementos y principios como la empatía, la calidad del servicio, la responsabilidad de los usuarios, y el conocimiento de la realidad de los sectores relevantes en cada comarca y de las tendencias en el mercado de trabajo.
- Establecimiento de alianzas público-públicas y público-privadas para, por un lado, complementar aquellos elementos del servicio a los que no se puede llegar desde Lanbide y, por otro, para aprovechar las fortalezas que ofrecen entidades con un gran conocimiento a nivel territorial y sectorial que están especializadas en algunas de las fases que constituyen dicho servicio personalizado.



#### Directriz F.4- **Potenciar la labor de observación y prospectiva en materia de empleo**

La observación y prospectiva en materia de empleo es una actividad básica de soporte al diseño, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo, y en particular de las políticas activas.

Si en el ámbito de la salud hace mucho tiempo se llegó al consenso de que “prevenir es mejor que simplemente curar”, esto no es tan evidente en el ámbito del empleo, donde generalmente los recursos destinados a la prospectiva son claramente insuficientes. Además, los diferentes estudios, análisis e investigaciones adolecen en general de continuidad en el tiempo. Todo ello supone no avanzar suficientemente en el concepto de “anticipación”, que es inherente a la labor de prospectiva, y que es imprescindible para diseñar y planificar respuestas adecuadas a los cambios y necesidades que se producen en el mercado de trabajo y en los ámbitos productivos vinculados al mismo.

Más allá de las soluciones organizativas que se determinen, se proponen las siguientes orientaciones en este ámbito:

- Mayor coordinación de los diferentes instrumentos de prospectiva, tanto públicos como privados.
- Desarrollar y poner en práctica metodologías contrastadas de identificación de necesidades de las empresas, apoyándose en la colaboración con las organizaciones y asociaciones empresariales y sindicales y las agencias de desarrollo local y comarcal.
- Gestión/difusión del conocimiento adquirido entre los agentes y entre el conjunto de la sociedad.
- Analizar específicamente el impacto de las tecnologías en el empleo (empleo que se crea, empleo que se destruye, nuevos perfiles...).
- Coordinar la información que desde diferentes ámbitos (promoción económica, empleo) y agentes se obtiene de las empresas, tanto con el objetivo de aprovechar al máximo dicha información como con el de no solicitar información similar de forma reiterada a las empresas.

#### Directriz F.5- **Desarrollar los servicios a empresas dentro de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo**

Si bien existe un consenso claro en que el empleo lo crean las empresas, la realidad tradicional de los servicios públicos de empleo es que el peso de su relación y los servicios a las empresas es claramente insuficiente en relación al conjunto de su actividad.





Esta necesidad de mejorar la evaluación de las políticas, programas y servicios públicos es de aplicación también al ámbito del empleo. Para reforzar la labor de evaluación, se proponen las siguientes orientaciones:

- Intensificar los recursos dedicados a la evaluación. La evaluación debe ser concebida como una "inversión", cuyos efectos a medio y largo plazo compensan ampliamente los recursos invertidos. Por ello, cada política, servicio o programa de empleo deberá incorporar el diseño de la evaluación correspondiente desde la propia concepción de la intervención pública, y garantizar al mismo tiempo que se realiza dicha evaluación con la máxima calidad, combinando los medios internos y externos que resulten más eficientes para lograr los objetivos planteados.
- Realizar una evaluación específica de la formación para el empleo y de otros programas que tienen un importante coste por usuario.
- Ampliar el alcance de la evaluación no sólo a lo que se hace (indicadores de actividad) sino también a sus resultados, incorporando progresivamente indicadores de impacto, de satisfacción, de eficacia y de eficiencia, entre otros, utilizando los resultados de la evaluación para priorizar futuras actuaciones.
- Poner dicha información de forma transparente a disposición de los agentes implicados y del conjunto de la sociedad, al objeto de facilitar el control de responsabilidades y la rendición de cuentas, entendiendo que la transparencia va más allá de la mera provisión de datos, ya que debe incorporar principios como el uso de un lenguaje cercano, la utilización de diferentes soportes para "convertir el dato en información", una respuesta rápida a las solicitudes de información,...





**ESTRATEGIA  
VASCA  
DE EMPLEO  
2020**

**8. GOBERNANZA DE LA ESTRATEGIA**





## 8. GOBERNANZA DE LA ESTRATEGIA

### 8.1 MODELO Y SISTEMÁTICA 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 Directrices, 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 estructura organizativa más adecuada para la implementación, monitorización, seguimiento y evaluación de la Estrategia.
- Establecer la sistemática de seguimiento y evaluación de la Estrategia, definiendo, entre otros, aspectos como: periodicidad y ubicación temporal de los seguimientos y evaluaciones formales, ámbitos que deben comprender dichos seguimientos y evaluaciones, etc.
- Detectar la necesidad de adoptar las medidas correctoras que sean requeridas ante la evolución de las variables sociales y/o económicas que puedan afectar durante el periodo de alcance de la Estrategia.
- Garantizar la máxima coordinación entre los agentes económicos y/o sociales que participan de manera directa en la implementación de la Estrategia.
- Posibilitar la máxima transparencia, con el fin de que la ciudadanía y los agentes sociales y económicos puedan tener conocimiento de la evolución de los objetivos y directrices, así como de los principales logros alcanzados a lo largo del periodo («rendición de cuentas»).

De este modo, para la Gobernanza de la Estrategia se utilizarán 3 instrumentos de coordinación, seguimiento y evaluación, con la composición y cometidos detallados a continuación, que se encargarán de velar por la implementación de la Estrategia, realizando un seguimiento continuado durante el periodo de alcance de la misma, y de rendir cuentas sobre su desarrollo e impacto ante la ciudadanía y los agentes económicos y sociales. Los instrumentos serían:



- SEGUIMIENTO INTERDEPARTAMENTAL, manteniendo la dinámica de coordinación interna creada para el diseño de la Estrategia.
- MESA DE DIÁLOGO SOCIAL DE EUSKADI, espacio de encuentro que se concibe con el objeto de fortalecer la competitividad empresarial y la creación de empleo, propiciando el diálogo social y velando por la defensa de una sociedad inclusiva.
- FORO DEL EMPLEO, un nuevo espacio de participación que se vincula con la puesta en marcha de la Estrategia, y en el que participarán los agentes más relevantes del ámbito económico y social que de manera directa e indirecta tienen incidencia en el empleo en Euskadi.

El despliegue operativo de la Estrategia, con actuaciones y planes más operativos, será definido por el Gobierno e incorporará sus propias dinámicas de seguimiento y evaluación.

### INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN, SEGUIMIENTO Y PARTICIPACIÓN

	SEGUIMIENTO INTERDEPARTAMENTAL	MESA DE DIÁLOGO SOCIAL DE EUSKADI	FORO DEL EMPLEO
PAPEL	Seguimiento y coordinación interna.	Carácter consultivo y de contraste.	Carácter consultivo y de contraste.
COMPOSICIÓN	Departamentos y entidades del Gobierno Vasco relacionadas con los contenidos de la Estrategia.	Agentes empresariales y sindicales representados en dicha Mesa.	Representantes de instituciones, asociaciones empresariales, clusters, sindicatos, entidades educativas, entidades sociales, expertos y expertas universitarios... (aproximadamente 30 entidades y personas).
FUNCIONES	Monitorización, seguimiento, evaluación y rendición de cuentas de la Estrategia.	Espacio de trabajo y reflexión en el cual se pondrá en común el grado de avance en la implementación de la Estrategia, el seguimiento y los principales resultados, y se contrastarán los pasos a dar en el despliegue de la misma.	Espacio común en el cual se compartirá el despliegue y monitorización de la Estrategia con el fin de recabar aportaciones, aspectos de mejora, recomendaciones, etc.
PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES	Seguimiento de carácter semestral.	Seguimiento de carácter semestral.	Seguimiento de carácter anual. Posibilidad de generar grupos específicos de trabajo en función de necesidades concretas que se detecten.



## 8.2 INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### SISTEMA DE INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tal y como se ha avanzado, 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 (tasa de actividad, tasa de ocupación, tasa de paro, etc) y otras variables socioeconómicas de Euskadi (crecimiento del PIB, gasto en I+D, saldo de establecimientos empresariales,...).
- **INDICADORES DE ACTUACIÓN:** indicadores que permitan monitorizar la ejecución de las actuaciones vinculadas a las Directrices definidas en la Estrategia (por ejemplo, personas orientadas dentro del Servicio Vasco de Empleo, personas participantes en las acciones de formación para el empleo,...).
- **INDICADORES DE IMPACTO:** indicadores que permiten medir el impacto de aquellas actuaciones que se vinculen con las ideas estratégicas definidas (por ejemplo, tasa de inserción laboral de las personas desempleadas participantes en acciones de formación financiadas por el Servicio Vasco de Empleo,...).

Con carácter general, la periodicidad de medición de los indicadores será anual. Para los indicadores de contexto se establece un valor de referencia inicial, que servirá como punto de comparación para analizar la evolución a lo largo del periodo de alcance de la Estrategia.

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 eje de la Estrategia.



## INDICADORES DE CONTEXTO

A.		
INDICADORES ECONÓMICOS GENERALES EN EUSKADI	VALOR INICIAL	Fuente y fecha del valor inicial
Crecimiento anual del PIB (%)	2,8%	Interanual 2014-2015. Eustat
Saldo neto de establecimientos empresariales (altas - bajas)	-495	2014. Eustat
Nº de establecimientos empresariales creados	16.040	2014. Eustat
Volumen anual de exportaciones (millones de €)	21.955	2015. Eustat
Gasto en I+D sobre el PIB (%)	1,93%	2014. Eustat

B.		
INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO EN EUSKADI	VALOR INICIAL	Fuente y fecha del valor inicial
Población activa (miles de personas)	1.040,9	IV Trimestre 2015. PRA. Eustat
Tasa de actividad de la población de 20 a 64 años (%)	79,0%	IV Trimestre 2015. INE. EPA
Personas afiliadas a la Seguridad Social (media del mes, miles de personas)	908,0	Diciembre 2015. Seguridad Social
Población parada 16 y más años (miles de personas)	151,0	IV Trimestre 2015. PRA. Eustat
Tasa de paro (%)	14,5%	IV Trimestre 2015. PRA. Eustat
Personas desempleadas menores de 35 años inscritas como demandantes de empleo en Lanbide (miles)	39,0	Diciembre 2015. Lanbide
Personas desempleadas de larga duración (mayores de 25 años que llevan 1 o más años desempleadas y menores de 25 años que llevan 6 o más meses desempleadas) demandantes de empleo en Lanbide en relación al total de personas desempleadas demandantes de empleo en Lanbide (%)	54,1 %	Diciembre 2015. Lanbide
Nº de personas afectadas por EREs de rescisión (miles)	8,1	Datos acumulados 2015. Dpto. Empleo y Políticas Sociales
Tasa de empleo temporal (%)	23,9%	IV Trimestre 2015. INE. EPA
Tasa de empleo a tiempo parcial (%)	18,2%	IV Trimestre 2015. INE. EPA
Diferencial de retribución por hora trabajada entre mujeres y hombres (%; valor negativo indica menor retribución percibida por las mujeres)	-19,8%	INE, Encuesta anual de estructura salarial, 2013

NOTA: Los indicadores de esta página y siguientes se analizarán desde la perspectiva de género.





EJE: C) GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES	
INDICADORES DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE IMPACTO Y OTROS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de proyectos empresariales apoyados a través de programas públicos de apoyo al emprendimiento</li> <li>• Nº de incentivos a la contratación ofrecidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de nuevas empresas apoyadas a través de los programas públicos de apoyo al emprendimiento</li> <li>• % de nuevas empresas apoyadas a través de los programas públicos de apoyo al emprendimiento que permanecen operativas al de 3 años de su creación</li> <li>• % de personas que permanecen trabajando en la misma empresa al de 1 año de conseguir un empleo incentivado</li> </ul>

EJE: D) IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
INDICADORES DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE IMPACTO Y OTROS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de jóvenes participantes en programas de primera experiencia laboral</li> <li>• Nº de personas con discapacidad beneficiarias de programas de incentivos a la contratación</li> <li>• Nº de personas pertenecientes a otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo beneficiarias de programas de incentivos a la contratación</li> <li>• Nº de plazas para personas con discapacidad disponibles en los Centros Especiales de Empleo</li> <li>• Nº de plazas para personas con especiales dificultades de acceso a un empleo disponibles en las Empresas de Inserción</li> <li>• Nº de mujeres beneficiarias de programas de incentivos directos a la contratación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de jóvenes participantes en programas de primera experiencia laboral que consiguen un empleo a los 6 meses de la finalización de la acción incentivada</li> <li>• Nº de personas con discapacidad que abandonan los Centros Especiales de Empleo por encontrar un empleo en el mercado ordinario</li> <li>• Nº de personas con especiales dificultades de acceso a un empleo que abandonan las Empresas de Inserción por encontrar un empleo en el mercado ordinario</li> </ul>

## EJE: E) EMPLEO DE CALIDAD

INDICADORES DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE IMPACTO Y OTROS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de contratos indefinidos apoyados por los programas públicos de incentivos a la contratación</li> </ul>	

## EJE:

## F) SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE QUE OFRECE SERVICIOS DE VALOR

INDICADORES DE ACTUACIÓN	INDICADORES DE IMPACTO Y OTROS
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas participantes en itinerarios personalizados de inserción en relación al total de personas desempleadas</li> <li>Nº de ofertas gestionadas por el Servicio Vasco de Empleo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración que realizan de Lanbide las personas participantes en los itinerarios de inserción</li> <li>% de las ofertas gestionadas por el Servicio Vasco de Empleo que acaban en la contratación de alguna de las personas remitidas a las empresas</li> </ul>



