



# EUSKADIKO GAZTEAK KONTRATATZEKO ETA EZ KONTRATATZEKO SALBUESPENEZKO MODUEI BURUZKO AZTERLANA

EUSKADIKO GAZTERIAREN  
KONTSEILUA  
2016KO ABENDUA

Proiektua garatu du

Diru-laguntzailea



Euskadiko  
Gazteriaren  
Kontseilua

Consejo de  
la Juventud  
de Euskadi



EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO

HEZKUNTZA, HIZKUNTZA POLITIKA  
ETA KULTURA SAILA

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,  
POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA

# AURKIBIDEA

<b>1 SARRERA</b>	<b>3.</b> orrialdea
<b>2 METODOLOGIA</b>	<b>5.</b> orrialdea
<b>3 PRAKTIKETAKO KONTRATUEN ETA FORMAKUNTZAKO KONTRATUEN AZTERKETA</b>	<b>7.</b> orrialdea
3.1 Formakuntzako eta ikasketarako kontratuaren azalpena	
3.2 Praktiketako kontratuaren azalpena	
3.3 Formakuntzako eta ikasketarako kontratuen bilakaera	
3.4 Praktiketako kontratuen bilakaera	
<b>4 LANEKOAK EZ DIREN PRAKTIKETAN DAUDEN PERTSONEN EGOERAREN AZTERKETA</b>	<b>17.</b> orrialdea
4.1 Lanekoak ez diren praktiken eta beken azalpena	
4.2 Lanekoak ez diren praktikan egon diren eta bekadunak izan diren pertsonen ikerketa kualitatiboa	
<b>5 HOBEKUNTZA-PROPOSAMENAK</b>	<b>27.</b> orrialdea

# 1

## SARRERA

Gazteen egoera ez da inoiz erraza izan; hala ere, azken hamarkadetan ezarri diren erreformek eta neurriek, azken urteotan ezarritakoek batez ere, nabarmen areagotu dute gazteei eragiten dien prekarietatea. Administrazioak, ordea, batzuetan ez dira konturatzen zer-nolako egoera eragiten duten ezartzen dituzten ekimenen bidez, eta, askotan, lan kopuruari ematen diote lehentasuna kalitateari eman beharrean, eta bigarren mailako arazotzat hartzen dute ezegonkortasuna.

Gazteriak egoera horren gaineko hausnarketa egin behar du, eta gazteez osatutako lantalde tinkoa eduki behar du, bai egoera horri erantzun diezaion, bai zuzenean egin dezan lan administrazioekin, politika publikoei helarazte aldera gazteen nahiak eta beharrak.

EGK-k, enplegua- eta gazteria-lantaldearekin batera, urteak daramatza administrazioak garatutako enplegu-programak eta planak ikertzen eta aztertzen. Lan horrek bere emaitzak izan ditu, eta hainbat dokumentutan gauzatu dira. Horien bidez, gazteriaren lan-baldintzak hobetzeko ideiak eman dira, eta aipatu kolektiboak jasaten duen lan-ezegonkortasuna helarazi zaie arduradun politikoei eta teknikariei, baita gazteriarri ere oro har, horiek sensibilizatzen saiatzearekin batera.

2015eko urtarrilean, Prekarioka <sup>1</sup> proiektua aurkeztu zen, aurreko urteko azken hiruhilekoan egin zena. Gazteriaren ezegonkortasunaren aurpegi ugariak eta errealtatea, hala nola, bekak, lehenengo lan-esperientziak, praktiketako kontratuak eta abar, islatzea izan zen proiektuaren xedea. Bestetik, gazteek eremu horretan sentitzen dituzten hutsuneak ikusgarri egitea ahalbidetu zuen proiektuak, iruzkinen bidez.

---

<sup>1</sup> [www.prekarioka.org](http://www.prekarioka.org)

2014an hasitako lanarekin jarraituz, gazteek enpleguaren eremuan dituzten proposamenak jasotzen eta adosten jarraitu zen, enplegua- eta gazteria-lantaldearen testuinguruan.

Abiapuntu irmoa finkatu ondoren, “GAZTEON ERREZETAK gazteontzako enplegu planak sukaldatzeko” dokumentua egin eta argitaratu zen <sup>2</sup>. Ikuspegi eraikitzaile eta parte-hartzaile batetik, gazteentzako enplegu-politiken analisisan hautemandako hutsegiteak eta gabeziak konpontzeko ideiak ematea izan zen aipatu dokumentuaren xedea. “Prekarietatearen aurkako neurriak” izan zen ardatzetako bat. Aurrekontu publikoarekin finantzatutako salbuespenezko kontratazio-formulak deuseztatu egin behar zirela adierazten zen bertan.

Horregatik abiarazi da administrazioei eta gazteriarri zuzendutako azterketa hau. Horrela, salbuespenezko kontratazio-formulen (praktiketako eta formakuntzako kontratuak) edota kontrataziorik gabeko formulen (bekak, lanekoak ez diren praktikak eta abar) mende dauden gazteen kopuruari buruzko datuak jaso dira, gazteen eskubide sozioekonomikoak murriztea baitakarte horiek. Azken batean, ezinbestekoa da gazteen prekarietatearen inguruko arduradunek ezagutza eta sentsibilizazio handiagoa edukitzea.



<sup>2</sup> <http://egk.eus/es/publicaciones/informes/recetas-jovenes/>

# 2

## METODOLOGIA

Funtsean, hiru zatitan dago zatituta jarraian aurkeztuko dugun azterketa.

### 1. PRAKTIKETAKO KONTRATUEN ETA FORMAKUNTZAKO KONTRATUEN AZTERKETA

### 2. BEKADUNEN EGOERAREN AZTERKETA

### 3. HOBKUNTZA-PROPOSAMENAK

Lehenik eta behin, praktiketako kontratuak eta formakuntzako kontratuak zer diren azaldu da, labur. Jarraian, Euskal Autonomia Erkidegoan 2008an, 2011n, 2015ean eta 2016ko abuztuan modalitate horien pean kontratatu diren gazteen kopuruaren bilakaera egin da (eskura dauden azken datuak dira 2016ko abuztukoak).

Bigarrenik, kontrataziorik gabeko salbuespenezko formulak (lanekoak ez diren praktikak edo bekak, adibidez) zer diren azaldu da, labur. Era berean, zabaldutako inkesta eta eskuratutako emaitzak azaldu dira. Kasu honetan, ezin izan da modalitate horien pean dauden pertsonen kopuruari buruzko daturik eskuratu; hortaz, azterketa kualitatiboa egin da.

Azkenik, hobekuntza-proposamenak azaldu dira. Administrazioei helaraziko zaizkie, bi azterketetatik ateratako ondorioekin batera.

## Azterketaren faseak:

- **PRAKTIKETAKO KONTRATUEN ETA FORMAKUNTZAKO KONTRATUEN AZTERKETA**

Enplegurako Zerbitzu Publikoaren orrialdetik hartu ziren datuak, eta horiek aztertzeari ekin zitzaion. Urteen araberrako konparazioa egitearekin bat, adina eta sexua ere kontua hartu ziren.

- **BEKADUNEN EGOERAREN AZTERKETA**

Inkesta bat sortu zen linean. EGKren enplegu-lantaldearekin adostu ziren galderak eta erantzunak. Erantzunak jaso genituenean, aztertu egin genituen, eta, gero, ondorioak aurkeztu.

### Inkesta zabaltzeko moduak:

- Sare sozialak: EGKren sare sozialetan zabaldu zen galdera-sorta.
- Gazteak eta elkarteak: EGKren elkarteetan zabaldu zen galdera-sorta.

- **HOBKUNTZA-PROPOSAMENAK**

Bi azterketak egin ondoren, hobekuntza-proposamenak adostu ziren EGKren enplegu-lantaldean, eskuratutako ondorioak kontuan hartuta.

# 3

## PRAKTIKETAKO KONTRATUEN ETA FORMAKUNTZAKO ETA IKASKETARAKO KONTRATUEN AZTERKETA

### 3.1 Formakuntzako eta ikasketarako kontratuaren azalpena

Langileen Estatutuaren 11.2. artikuluan eta formakuntzako eta ikasketarako kontratua garatzen duen eta Lanbide Heziketa dualaren oinarriak ezartzen dituen azaroaren 8ko 1529/2012 Errege Dekretuan arautzen da formakuntzako eta ikasketarako kontratua (Estatuko Aldizkari Ofiziala, azaroaren 9koa). Beraz, modalitate horien azpian, lan-harremana dago langilearen eta enplegatzailearen artean. Langileen Estatutuan zehazten denaren arabera, “Formakuntzako eta ikasketarako kontratuaren xedea izango da langileak lanbide ingurunean gaitzea, txandakatzeara eta beste, ordaindutako lan-jardueran arituko dira enpresa batean, eta, bestetik, prestakuntza-jardueran arituko dira, enplegurako edo hezkuntza sistemako Lanbide Heziketaren esparruan.”

16 eta 25 urte bitarteko gazteekin egin daitezke kontratu mota horiek, lan-merkatua erreformatzeko premiazko neurriei buruzko uztailaren 6ko 3/2012 Legearen 9. xedapen iragankorrean jaso den salbuespenarekin. Salbuespen horren arabera, langabezia-tasa % 15etik gora dagoen bitartean, 30 urtetan ezarriko da adin-muga. Gainera, kasu batzuetan, ez da mugaketarik ezartzen; adibidez, desgaitasunen bat duten pertsonengan.

Hauek dira ezaugarri nagusiak:

- Enplegurako edo hezkuntza sistemako Lanbide Heziketaren sistemak aitor-tutako lanbide-prestakuntza ez daukaten gazteekin egin ahalko da, praktiketako kontratua egiteko eskatzen baita lanbide-prestakuntza hori; bai eta hezkuntza sistemako Lanbide Heziketako ikasleekin ere.
- Urtebete eta hiru urte arteko iraupena edukiko du. Hitzarmen kolektiboaren bidez zehaztu daiteke iraupena, baina ezingo da inoiz izan sei hiletik beherakoa.

- Lan eraginkorraren denborak ezingo du gaintitu guztizkoaren % 75 lehen urtean, edo % 85 bigarren eta hirugarren urteetan.
- Ezingo da aparteko ordurik egin (Langileen Estatutuaren 35.3. artikuluari dagokionean salbu).
- Ezingo da gaueko lanik egin, ez eta txandakako lanik egin ere.
- Lan eraginkorraren denborekin proportzioan zehaztuko da soldata. Ezingo da izan gutxieneko soldata baino txikiagoa, eta kontuan hartu beharko da hitzarmen kolektiboan ezarritakoa.
- Kontingentzia arruntengatik zein kontingentzia profesionalengatik kotizatuko da.
- Ezingo dira bi kontratu berdin egin modalitate horretan, prestakuntzak lanbide-prestakuntza ez den bestelako xedea duenean salbu.
- Lan-jarduerak zerikusia eduki beharko du prestakuntza-jardurekin.
- Langileak erregulatutako prestakuntza-zentro batean edo enpresan bertan jasoko du prestakuntza, instalazio eta langile egokiak baditu.
- Egiatzatu egingo da, profesionaltasun-ziurtagiri baten bidez, Lanbide Heziketako titulu baten bidez edo egiaztapen partzial metagarri baten bidez.

Gainera, enpresek abantaila ekonomiko jakin batzuk edukiko dituzte modalitate horren pean kontratatzeagatik pertsona bat eta, behin kontratua amaitutakoan, kontratua mugagabe bihurtzeagatik.

### 3.2 Praktiketako kontratuaren azalpena

Praktiketako kontratua ez da gazteei berariaz bideratutako modalitatea; hau da, ez dago adin-mugarik. Hala ere, unibertsitateko edo Lanbide Heziketako edo ofizialki aitortutako titulua duten pertsonekin egingo dira kontratu mota horiek, ikasketak amaitu eta hurrengo bost urteetan (desgaitasunen bat duten pertsonen kasuan, zazpi urte izango dira). Beraz, gehienetan, ikasketak amaitu berri dituzten gazteak izaten dira modalitate horren pean kontratatzen diren pertsonak.

Hauek dira ezaugarri nagusiak:

- Egindako ikasketekin bat datorren lanbide-praktika jasotzea ahalbidetu beharko du.
- Kontratuaren iraupena sei hilabete eta bi urte artekoa izango da, hitzarmen kolektiboaren salbuespenekin. Garrantzitsua da azpimarratzea aldi baterako ezintasun-egoerek, haurdunaldiko arriskuek, amatasunak, adopzioak, harreran hartzeak, edoskitzaroko arriskuek eta aitatasunak kontratuaren iraupen-zenbaketa eteten dutela, eta, beraz, luzatu egin litekeela. Gainera,



praktiketako kontratua amaitutakoan, pertsonak enpresan jarraituko balu, antzinasunerako zenbatuko litzateke praktiketaren egindako denbora.

- Soldata hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren % 60 izango da lehen urtean, eta % 75 bigarrenean. Aintzat hartu behar da ezingo dela izan lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa.
- Kontingentzia arruntengatik zein kontingentzia profesionalengatik kotizatuko da.
- Ezingo dira modalitate horren peko bi kontratu egin titulazio edo lanpostu berbererako; bai, ordea, ezberdinak badira. Hau da, hasiera batean karrerarekin zerikusia duen praktiketako kontratua sinatzen bada, eta, gero, masterra egiten badu, berriro kontratatu ahal izango da pertsona hori, masterrari lotutako praktiketako beste kontratu batekin.
- Probaldia titulazioaren arabera izango da, hilabetetik bi hilabetera bitartean.

Formakuntzako eta ikasketarako kontratuak bezalaxe, kontratazio modalitate honek hobariak dauzka Gizarte Segurantzako kotizazioan.

### 3.3 Formakuntzako eta ikasketarako kontratuen bilakaera

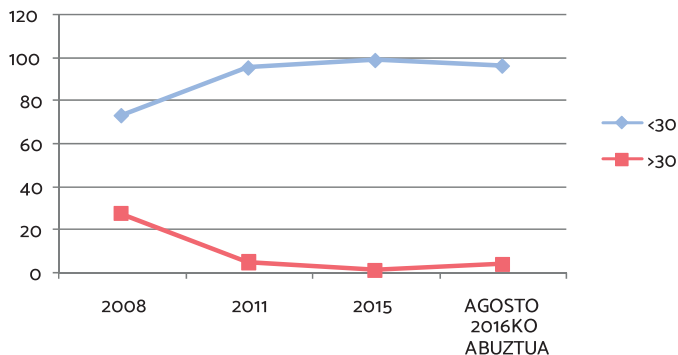
Formakuntzako eta ikasketarako kontratuen bilakaera aztertzeko, Estatuko Enplegu Zerbitzu Publikoaren (SEPE) estatistika-datuak hartu ditugu aintzat.

Horretarako, 2008ko, 2011ko, 2015eko eta 2016ko abuztuko datuak hartu ditugu, 30 urtetik behera dauzkaten eta Euskadin formakuntzako eta ikasketarako kontratu modalitatearen pean kontratatu diren pertsonei dagozkienak.

#### Euskadin formakuntzako eta ikasketarako kontratua duten gazteak

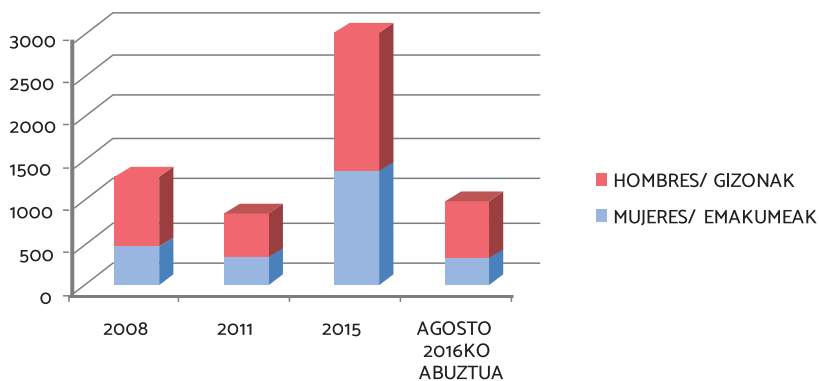
Aurretik ikusi dugun bezala, kontratazio mota horrek mugaketa dauka adinari dagokionean. Salbuespenak dauden arren, 16tik 25 urtera bitartekoa da pertsona bat modalitate horren pean kontratatzeko adin-tartea, eta nabarmen eragiten du horrek eskuratu ditugun datuetan.

2008an, salbuespena gertatu zela pentsa dezakegu, izan ere, formakuntzako eta ikasketarako kontratu batekin kontratatutakoen artean, % 73 izan ziren 30 urtetik beherakoak (1.275 kontratu egin ziren gazteekin, 1.746tik). Alabaina, aztertu diren hurrengo urteetan, gazteak izan ziren ia guztiak. Bada, % 95,4 izan ziren 2011n (850 kontratu 891tik), % 98,9 izan ziren 2015ean (2.989 kontratu 3.022tik) eta % 96,3 izan ziren 2016ko abuztuan (1.008 kontratu 1.047tik).



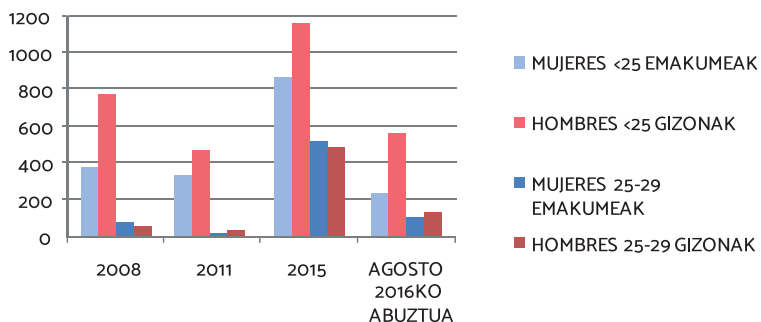
## Sexuaren eta adinaren araberako datuak

Formakuntzako eta ikasketarako kontratuetan, gizonetzkoak dira kontratatutako gazte gehienak.



2008an, formakuntzako eta ikasketarako 1.275 kontratu egin zitzaizkien gazteei, eta, horietatik, 815 gizonetzkoak izan ziren, hots, kontratazioen % 63,9. Ehuneko horrek behera egiten du 2011n eta 2015ean, % 58,1 (494 kontratu gizonetzko) eta % 54,1 (1.620 kontratu gizonetzko) izan baitziren, hurrenez hurren. Hala ere, emakumeen eta gizonetzkoen arteko aldeak gora egin du berriro ere 2016ko azken datuetan. Kasu horretan, % 67,1 da kontratatutako gizon gazteen ehuneko (677 kontratu).

Adina eta sexua aintzat hartuta, 25 urtetik beherako gizonak kontratatzen dira gehien.



Hasieran azaldu dugun bezala, adin-mugak eragina dauka; izan ere, 25 urteko pertsonen ehuneko handia osatzen dute kontratazioetan.

2008an, % 59,5 (759 kontratu) izan ziren 25 urtetik beherako gizonenak, eta % 30,3 (386 kontratu) emakumeak. Hurrengo adin-tartean, emakumeen kontratazioak gehiago izan ziren, % 5,8 (74 kontratu), gizonenak baino, % 4,4 (56 kontratu) izan baitziren azken horiek.

2011n, joera horri eutsi zitzaion, baina zertxobait murriztu zen 25 urtetik beherako gizonenak eta emakumeen arteko aldea. Guztira, 465 kontratu egin ziren gizonenak, hau da, kontratuen % 58,1, eta 332 emakumeekin, hau da, % 39. 25etik 29 urte bitarteko artean, aldaketa gertatu zen: gizonak gehiago kontratatu ziren, % 3,4 (29 kontratu), emakumeak baino, % 2,8 (24 kontratu) izan baitziren.

2015eko datuak aztertuta ikus dezakegu, 25 urtetik beherako gizonenak eta emakumeen arteko aldeak jarraitu egiten duela, eta, beste behin ere, gizonenak sinatu zituzten kontratu gehiago, % 38,3an (1.146 kontratu), emakumeak baino, % 29 izan baitziren (866 kontratu). 25etik 29rako adin-tartean, 2008ko joerara itzultzen gara, emakume gehiago izan baitziren gizonenak baino, % 16,8rekin (503 kontratu) eta % 15,9rekin (474 kontratu), hurrenez hurren.

Azkenik, 2016ko abuztuko datuek adierazten digute 25 urtetik beherako gizon gehiago kontratatzen jarraitzen dutela. Guztira, 551 kontratu egin zituzten gizonenak, hots, % 54,7, eta 235 kontratu sinatu zituzten emakumeak (% 23,3). Beste behin ere, hurrengo adin-tartean, aldaketa gertatu zen, eta gizonenak gehiago kontratatu ziren, % 12,5 (126 kontratu). Emakumeak % 9,5 bakarrik izan ziren (96 kontratu).

## Formakuntzako eta ikasketarako kontratuen iraupena

Formakuntzako eta ikasketarako kontratuen iraupenari buruzko informazioa ez dago adinaren arabera berezita. Hala ere, datu hori aztertu dugu, neurri handian baitira gazteak formakuntzako eta ikasketarako kontratuekin kontratatzen direnak. Bost denbora-alditan banatu dira datuak: 6 hilabete, >6 Y<=12, >12 Y<=18, >18 Y<=24 eta >24.

1. TAULA: FORMAKUNTZARAKO KONTRATUEN IRAUPENA / DURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE					
	6 meses/hilabete	>6 Y<=12	>12 Y<=18	>18 Y<=24	>24
2008	1.499	224	11	11	1
2011	602	110	170	9	0
2015	379	2.555	47	20	21
2016 AGOSTO/ABUZZTUA	30	998	14	2	3

1. taulan ikus daitekeen bezala, 2008an eta 2011n 6 hilabeteko iraupena zuten kontratu gehienek, kontratuen % 85,9 eta % 67,6 izan baitziren. Alabaina, joera hori hautsi egin zen 2015ean, gehiago izan baitziren 6 eta 12 hilabete arteko iraupena izan zuten kontratuak. 2016an ere, joera horri eutsi zitzaion. Guztira, % 84,5 eta % 95,3 izan ziren, hurrenez hurren. Azken bi urteotan, bigarren mailara igaro dira 6 hilabeteko kontratuak, eta gutxiago erabiltzen dira; % 12,5 2015ean eta % 2 2016an.

Azkenik, 12 hiletik gorako iraupena duten kontratuak gutxitxo dira, 2011n salbu, % 19 izan baitziren 12 eta 18 hilabete arteko kontratuak. Bigarren tokian daude horiek, 6 hilabeteko kontratuen atzean.

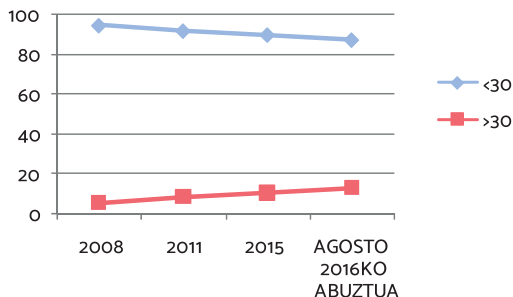
### 3.4 Praktiketako kontratuen bilakaera

SEPEren estatistika-datuak aztertzeari ekingo diogu atal honetan, Euskadin 30 urtetik beherako gazteekin egin diren praktiketako kontratuen ingurukoak horiek.

Formakuntzako eta ikasketarako kontratuei buruzko atalean bezalaxe, urte hauek aukeratu dira azterketa egiteko: 2008a, 2011a, 2015a eta 2016ko abuztua, 2016ko azken datuak izaki abuztukoak.

### Euskadin praktiketako kontratua duten gazteak

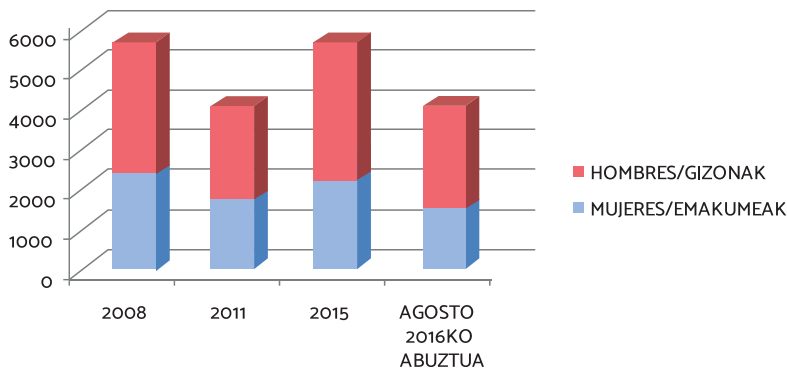
Lehenik eta behin, adierazi beharra dago 30 urtetik beherako gazteak kontratatzen direla batez ere praktiketako kontratuetan, nahiz eta ez den gazteei berariaz zuzendutako kontratu mota.



2008an, guztira, 6.010 pertsona kontratatu ziren praktiketean, eta, horietatik, % 94,7 izan ziren gazteak; 2011n, 4.476 kontratu egin ziren, eta, horietatik, % 92,7 izan ziren gazteak; 2015ean, 6.350 kontratu egin ziren, eta, horietatik, % 90 izan ziren gazteak; 2016ko abuztuan, 4.674 kontratu egin ziren guztira, eta, horietatik, % 87,5 izan ziren gazteak.

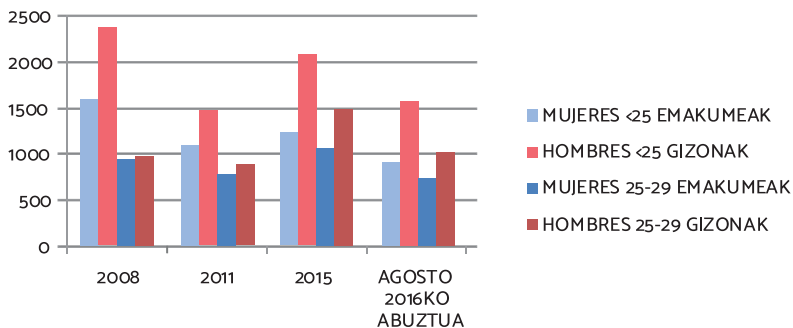
## Sexuaren eta adinaren arabeko datuak

Sexuaren arabera bereizten badugu informazioa, gizon gehiago kontratatzen direla ikus dezakegu.



2008an, 5.694 praktiketako kontratu egin zitzaizkien gazteei, eta, horietatik, 3.240 gizonetzkoak izan ziren, hots, kontratazioen % 56,9. Ehuneko horrek behera egin zuen, zertxobait, 2011n. Guztira, 4.115 kontratu egin ziren, eta, horietatik, 2.292 sinatu zituzten gizonetzkoek (% 55,7).

Hala ere, gizonetzkoen eta emakumeen arteko aldeak gora egiteko joera dauka, izan ere, 2015ean, % 60,7 izan ziren gizonetzkoek sinatutakoak (3.472 kontratu gizonetzkoek, 5.717tik), eta, 2016an, % 61,3 izan ziren (2.505 kontratu gizonetzkoek, 4.088tik).



Gainera, adinaren aldagaia aintzat hartuta, praktiketako kontratueta gehien 25 urtetik beherako gizonak kontratatzen direla ikus dezakegu. Adin-tarteak hartzen baditugu kontuan, modalitate horren pean kontratatzen diren gehienak 25 urtetik beherakoak direla ikusiko dugu.

2008an, % 40,6 izan ziren 25 urtetik beherako gizonenak, eta % 27,3 adin-tarte bereko emakumeak. Hala ere, 25etik 29rako adin-tartean, ez zaio bereizketa horri eusten, ehunekoak askoz ere orekatuago baitaude: % 15,7 emakumeak eta % 16,3 gizonenak.

2011n, kontratatutako gizonenak eta emakume gazteen arteko aldeari eutsi zitzaion. Gazteei egindako 4.115 kontratuetatik, 1.086 egin zizkieten 25 urtetik beherako emakumeei (% 26,4), eta 1.437 kontratu 25 urtetik beherako gizonenakoei, hau da, % 35. 2008an bezalaxe, aldea txikiagoa da 25 eta 29 urte artekoen artean; emakumeak % 18an kontratatu ziren (737 kontratu), eta gizonenak % 20,8an (855 kontratu).

2015ean, 30 urtetik beherakoekin egindako praktiketako kontratuak 5.717 izan ziren guztira. Horietatik, % 21,2 (1.210) egin zizkieten 25 urtetik beherako emakumeei. Beste behin ere, adin-tarte horretako gizon gehiago kontratatu zituzten, % 35,6, hau da, 2.035 kontratu. Hurrengo adin-tartean, 25etik 29rakoan, emakumeen eta gizonen arteko aldea, aurreko urteekin alderatuta, hazi egin zela ikus dezakegu. Guztira, 1.437 gizon (% 25,1) eta 1.035 emakume (% 18,1) kontratatu zituzten praktiketan.

Eskura dauden azken datuak 2016ko abuztukoak dira, eta joerari eutsi zaio: Guztira, abuztura bitartean, 4.088 kontratu egin dira. Horietatik, 895 (% 21,9) egin zizkiete 25 urtetik beherako emakumeei, eta 1.529 (% 37,4) gizonenakoei. Hurrengo adin-tarteari dagokionean, 688 (% 16,8) kontratu egin zizkieten emakumeei, eta 976 gizonenakoei (% 23,9).

## Praktiketako kontratuen iraupena

Atal honetan, praktiketako kontratuen iraupena aztertuko dugu. Informazio hori adinaren arabera bereizita agertzen ez bada ere, ikusi dugun bezalaxe, gazteak kontratatzen dira gehienbat modalitate horretan. Hortaz, ideia orokorra eman diezagukete

datu horiek. Lau denbora-alditan dago banatuta informazioa, kontratuen iraupenaren arabera: 6 hilabete, >6 Y<=12, >12 Y<=18 eta >18 Y<=24.

2. taulan ikus daitekeen bezalaxe, 6 hilabeteko iraupena daukate kontratazio gehienek. Guztira, % 62,3, % 60,6, % 61 eta % 64,2 izan ziren, taulan adierazitako urteei dagokienez.

2. TAULA: PRAKTIKETAKO KONTRATUEN IRAUPENA DURACIÓN DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS				
	6 meses/hilabete	>6 Y<=12	>12 Y<=18	>18 Y<=24
2008	3.747	2.109	48	106
2011	2.715	1.625	34	102
2015	3.868	2.240	73	163
2016 AGOSTO/ABUZZTUA	2.977	1.552	48	62

6 eta 12 hilabete arteko iraupena duten kontratuak dira honako hauek, 6 hilabeteko kontratuen ia erdia izaki. Hauek dira ehunekoak: % 35, % 36,3, % 35,3 eta % 33,5.

Neurri txikiagoan, 12 hilabeteak gainditzen dituzten kontratazioak daude, eta, funtsean, ezdeusak dira 12 eta 18 hilabete artekoak. 18 eta 24 hilabete artekoek, aldiz, gora egiten dute.

### Praktiketako kontratuen lanaldia

Kontratuen iraupenarekin gertatzen den bezalaxe, praktiketako kontratuen lanaldiari buruzko informazio publikoa ez dago adinaren arabera bananduta.

Kasu honetan, sexuaren eta lanaldi osoaren edo lanaldi partzialaren arabera daude bananduta datuak.

3. TAULA: PRAKTIKETAKO KONTRATUEN JARDUNALDIA JORNADA DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS				
	HOMBRES		MUJERES	
	J. COMPLETA	J. PARCIAL	J. COMPLETA	J. PARCIAL
2008	3.178	218	2.182	432
2011	2.216	256	1.545	459
2015	3.402	453	1.711	784
2016 AGOSTO/ABUZZTUA	2.574	297	1.353	450

3. taulan ikus daitekeenaren arabera, lanaldi osoan egiten dira kontratazio gehienak. Aztertutako urte guztietan eutsi zaio gizonak batez ere lanaldi osoan kontratatzeke joerari, eta, adierazitako urteei dagokienez, % 52,9, % 49,5, % 53,6 eta % 55 izan dira horiek. Kontratatutako emakumeen kasuan, aldiz, % 36, % 34,5, % 27 eta % 28,9 izan dira. Ikus daitekeenez, emakumeen lanaldi osorako kontratazioek nabarmen egin dute behera azken urteotan, eta gizonenak, berriz, gora egin du.

Lanaldi partzialerako kontratuak gutxiago dira lanaldi osorako kontratuak baino. Emakumeen kasuan, kontratu mota horien ehunekoa bikoitza da, gizonezkoekin alderatuta. 2008an, adibidez, lanaldi partzialerako kontratatutako gizonezkoak % 3,6 izan ziren, eta emakumeak % 7,2.



# 4

## LANEKOAK EZ DIREN PRAKTIKETAN DAUDEN PERTSONEN EGOERAREN AZTERKETA

### 4.1 Lanekoak ez diren praktiken eta beken azalpena

Lanekoak ez diren praktikek prestakuntza-ekintza dakarte, modu praktikoan adierazten dena. Hau da, prestakuntza osa dezakete edo horren zati izan. Argitu beharra dago ez dakarrela langilearen eta enpresaren arteko lan-harremanik, eta, beraz, ez direla aitortzen Langileen Estatutuak ezartzen dituen gutxienerako eskubideak.

Prestakuntzarako aukeratatzat hartu beharko litzateke, eta ez lan egiteko aukeratatzat; hortxe daude, ordea, arazo handienak. Lanpostuak estaltzeko xedez erabiltzen dira beka horietako asko; hortaz, bekak egoteko arrazoiak bere funtsa galtzen du, gaitasunak eta trebetasunak hobetzea izan beharko litzateke-eta hori.

Ezkutuko gatazka dago, izan ere, pertsona horiek ez daukate laneko eskubiderik eta soldata txikiak edukitzen dituzte (edo bat ere ez). Hala ere, eta ez gutxitan, enpresaren/administrazio publikoaren zati garrantzitsua izaten dira pertsona horiek, edozein langilek bezalaxe egiten baitituzte beren zereginak.

Gainera, aldia amaitzen denean, ez dago inolako derrigortasunik, eta, beraz, ez da kontratua zertan gauzatu.

Kontuan hartu behar da lanekoak ez diren praktikek laguntza ekonomikoa izan dezaketela, beka deritzoguna. Erakunde publikoek nahiz pribatuek susta dezakete laguntza hori.

Administrazio publikoak eskaintzen dituen bekak laguntza ekonomikoak izaten dira, eta, batez ere, unibertsitateko titulazioa duten pertsonen prestakuntza emateko xedea izaten dute.

Administrazio publikoek, era berean, ekonomikoki sustatzen dituzte beka enpresa pribatuetan, enplegu- eta gazte-planen bidez.

Enpresa pribatuetako beka, aldiz, enpresek eskaintzen dituzten laguntza ekonomikoak izaten dira, eta lanekoak ez diren praktikak egiteko balio dute. Horien xedea da enpresaren benetako ingurunean prestatzea pertsona bat, gero, lanpostu bat estali behar bada, pertsona horrek bete dezan.

Bestalde, askotariko beka daude; esaterako, lankidetzak-beka daude unibertsitate-ikasketak egiten ari direnentzat, edo ikerketa-beka doktoretza-ikasleentzat.

Askotarikoak eta anitzak dira prestakuntza praktikorako modalitateak, eta ezaugarri propioak edukitzen dituzte. Alabaina, guztiek daukate ezaugarri komun bat: laguntza ekonomikoa baldin badago, kotizatu egin behar da. Hauetako batzuk izan daitezke lanekoak ez diren praktikak:

#### • Lanbide Heziketako ikasleek lantokian egiten dituzten praktikak

Erdi-mailako eta goi-mailako prestakuntza-zikloetan, titulua eskuratzeko nahitaezkoa eta ezinbesteko betekizuna da praktikak egitea, prestakuntza-aldean eskuratutako gaitasunak eta trebetasunak praktikan jartzeko. Talde horretan, era berean, lanekoak ez diren praktikak, prestakuntza dualari dagokionak, hartu behar dira kontuan.

#### • Unibertsitatez kanpoko praktika akademikoak.

Unibertsitateko praktikak nahitaezkoak edo borondatezkoak izan daitezke. Lehenengoak titulazioaren eskola-programan bertan daude jasota. Bigarrenak hautazkoak dira, eta, beraz, ikasleek beraiek erabakitzen dute egin ala ez egin. Fakultate bakoitzaren ordenamenduak erregulatzen ditu praktika mota horiek.

Unibertsitatean eskuratutako ezagutza teorikoak enpresa-ingurunean praktikan jartzeko asmoz egiten dira bai lehenengoak, bai bigarrenak.

#### • Lanerako lanbide-prestakuntzarako praktikak (enplegurako prestakuntza)

Langabezian daudenentzako lanbide-prestakuntzaren barruan egiten dira praktika horiek, eta lanbide-prestakuntza zein laneratzea hobetzeko xedea daukate. Jasotako prestakuntza teorikoa osatzeko helburua dute.

- Lanekoak ez diren praktikak titulazioa bai baina esperientziarik ez duten ikasleentzat.

Pertsonen titulazio ofiziala eduki beharko dute, eta langabezia inskribatuta egon. Gazteek esperientzia lortzea da praktika horien xedea, horien laneratzearrastezko horrela. 1543/2011 Errege Dekretuan daude erregulatuta, eta gutxieneko ordainsaria daukate: Askotariko Ondorioak dituen Errentaren Adierazle Publikoa IPREM-en % 80

- Lanekoak ez diren praktikak, profesionaltasun-ziurtagiriei dagozkienak

Profesionaltasun-ziurtagirien praktika-moduluan egiten dira, eta benetako lantoki batean lan-jarduera garatzeko lanbide-gaitasunak eskuratzea da xedea.

## 4.2 Lanekoak ez diren praktiketan egon diren edo bekadunak izan diren pertsonen ikerketa kualitatiboa

Laneko praktiken atalean, kontratazio modalitate horietako baten pean egon diren gazteen bilakaera kuantitatiboa egin da. Hala ere, ezin izan da egin lanekoak ez diren praktiken mende dauden pertsonen kopuruaren gaineko ikerketa kuantitatiborik, ez baitago daturik eskura. Horregatik bildu dugu gogoia lanekoak ez diren praktikak egin dituzten eta bekadun izan diren pertsona horietako batzuen egoera zein den jakitera. Gainera, gure ustean, alderdi hori ezinbestekoa da, izan ere, lan-harremanik ez dagoenez, babesgabetasun-egoeretan egotera irits daitezke.

### Datu orokorrak

Guztira, 30 erantzun jaso ditugu. Horietatik, % 35,7 izan dira emakumeak, eta % 64,7 gizonezkoak. Adinari dagokionean, % 45,5ek daukate 18 eta 24 urte artean, eta % 54,5ek 25 eta 30 urte artean.

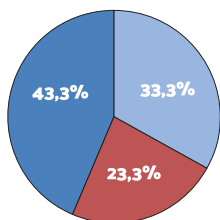
Askotarikoa da inkestari erantzun dioten pertsonen prestakuntza-maila. % 46,1ek unibertsitate-ikasketak daukate, % 42,3k masterra edo graduondokoa egin dute, eta % 3,8 doktoretza, Goi-mailako Lanbide Heziketako gradua edo Erdi-mailako lanbide Heziketako gradua egiten ari dira, edo egin dute.

Gainera, % 50ek adierazi dute behin bakarrik egin dituztela lanekoak ez diren praktikak, % 20k adierazi dute bi aldiz egin dituztela, eta % 30ek adierazi dute bi aldiz baino gehiagotan egin dituztela.

Beste alde batetik, oso anitza da praktika horien tipologia:

- Praktikak, masterreko ikasgai gisa.
- Praktikak, unibertsitateko hitzarmenarekin.
- Garapenari laguntza.
- Ikerketa-bekak.
- Curriculumetik kanpoko praktikak.
- Praktikak, Erasmusen.
- MAEC praktikak.
- Lanbide Heziketako praktikak.
- Nazioartekotzeko bekak.
- Ikasketak amaitu ondorengo praktikak, enpresak ordaintzen zuen ikastaro batean sinatutakoak.

Kasu gehienetan, ikasketak egin bitartean egin dira praktikak.



¿EN QUÉ MOMENTO LO HAS ESTADO? / ZEIN UNETAN EGON ZARA?

Mientras estudiaba / Ikasten nuen bitartean:	13	43,3%
Una vez finalizados mis estudios / Ikasketak bukatu eta gero:	7	23,3%
Despues de haber estado trabajando en lo mio he estado trabajando de beca-rio/a / Nirean lan egiten aritu ondoren bekadun bezala egon naiz:	0	0%
Mientras estudiaba y al finalizar los estudios / Ikasten nuen bitartean eta behin ikasketak bukatu eta gero:	10	33,3%
Otro / beste bat:	0	0%

Inkestaren arabera, esperientzia hartzeko aukera ona dela uste dutelako erabakitzen dute gazteek praktikak egitea (% 76,7k). Gutxiagok adierazi dute, lanik topatzen ez zutenez, horixe zela aukera bakarra (% 6,7k), eta enpresa interesekoa zela (% 6,7k).

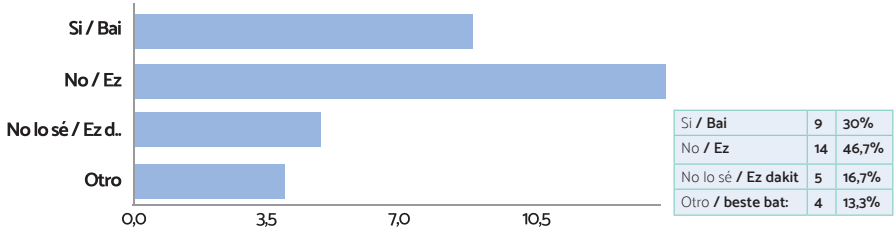
Azkenik, adierazi beharra dago unibertsitatea dela informazio-iturri nagusia (% 69), eta gero datoz Internet (% 10,3) eta lagunak (% 6,9). Praktiken inguruko informazioa jasotzeko, Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzua dago azken (% 3,4).

## Ordainsaria eta kotizazioa

Inkestan, lanekoak ez diren praktiken harira jasotako ordainsariez galdetu da. Kasu honetan, gazteen % 33,3k ez dute inolako ordainsaririk jaso; % 16,7k 300 eurotik behera jaso dute, % 23,3k 300 eta 500 euroren artean jaso dute, eta % 10ek 500 eurotik gora jaso dute. % 13,3k, aldiz, garraiorako gastuak eta praktiken ondoriozko beste gastu batzuk bakarrik jaso dituzte.

Aurreko atalean adierazi dugun bezalaxe, laguntza ekonomikoa baldin badago, kotizatu egin behar da. Kasu honetan, % 46,7k adierazi dute ez dutela kotizatu.

## SI RECIBISTES O RECIBES REMUNERACIÓN ¿HAN COTIZADO POR TI DURANTE ESE PERIODO? ORDAINSARIRIK JASO BAZENUEN, ZUREGATIK KOTIZATU ZUTEN?

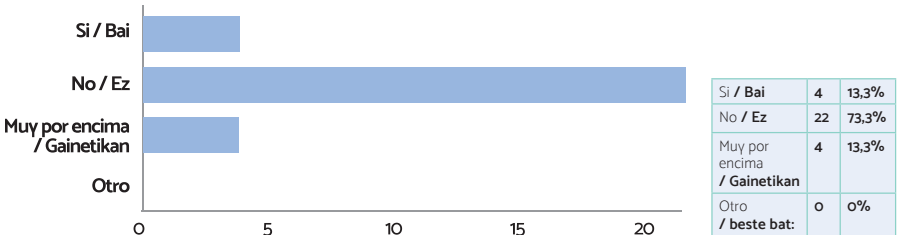


## Lanekoak ez diren praktikak egin dituztenen eskubideak

Langileen Estatutuak ez ditu babesten lanekoak ez diren praktikak egiten dituzten pertsonak, aldean artean ez baita lan-harremanik egoten. Alabaina, ezin daiteke ahaztu lan-ingurunean daudela eta hitzarmen baten pean ari direla lan egiten. Horregatik galdetu zitzairen beren eskubideen inguruko informaziorik jaso ote zuten praktika-aldian zeudela. Gazteen % 66,7k erantzun dute ezetz, eta % 23,3k erantzun dute oso labur informatu zituztela. Azkenik, % 10ek erantzun dute baietz, informazioa jaso zutela.

Bestetik, laneko arriskuak prebenitzeko informaziorik jaso zuten galdetu zitzairen, modu zehatzagoan, eta % 73,3k erantzun dute ezetz. Bestalde, % 13,3k erantzun dute gainera informatu zituztela, eta beste hainbestek erantzun dute baietz, aipatu informazioa jaso zutela.

## ¿TE INFORMARON SOBRE LA PREVENCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO? LANPOSTU PREBENTZIOARI BURUZ INFORMATU ZINTUZTEN?



Aurreko galderarekin lotuta, praktikan egon ziren aldiak zegozkien NBEak (norbera babesteko ekipoak) eman ote zizkieten galdetu zitzairen. % 52,4k erantzun dute ez zirela ezer eman, eta, beraz, horrelako ekiporik gabe egin behar izan zutela lan, eta

% 23,8k erantzun dute baietz, eman zizkietela. Gainerako kasuetan, ez ziren beharrezkoak.

## Lanekoak ez diren praktiken aldia

Praktiken iraupenari dagokionez, % 3,3k adierazi dute hilabete 1en eta 3 hilabeteren artean egon zirela; % 33,3k erantzun dute 3 eta 6 hilabeteren artean egon zirela, eta % 26,7k esan dute 6 eta 12 hilabeteren artean egon zirela. Praktikenaldiak gehituta, 18 hiletik gora egon direla erantzun dute batzuek.

Bestetik, inkesta erantzun duten pertsonen % 83,3k erantzun dute enpresa pribatuan egin dituztela praktikak, baina badago administrazio publikoan (% 10) edo unibertsitatean (% 13,3) egon denik ere. Azkenik, erantzun batzuek beste toki batzuk adierazi dituzte; hala nola, elkarteak, fundazioak edo GKEak.

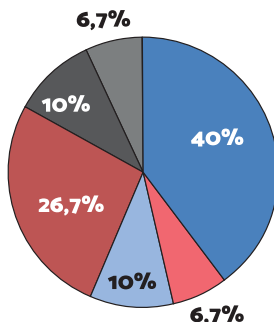
Era berean, praktikan egiten zituzten lanen inguruan ere galdetu zitzairen. Kasu honetan, gazteen % 56,7k erantzun dute beren prestakuntzarekin zerikusiz zuten lanak eta horrekin zerikusirik ez zuten lanak egin zituztela. Gutxiagok erantzun dute beren prestakuntzarekin zerikusia zuten lanak egiten zituztela berariaz (% 36,7k), eta, azkenik, gutxi batzuek erantzun dute egindako lanek ez zutela inolako zerikusirik beren prestakuntzarekin (% 3,3k). Batzuek behin baino gehiagotan egin dituzten praktikak, praktika batzuetako lanek prestakuntzarekin harremana zutela eta beste batzuetakoek loturarik ez zutela adierazi dute horietako batzuek.

Gainera, inkestan garrantzi handia eduki du ikuskapenik edo laguntzeaz eta irakasteaz arduratu den tutorerik eduki izanak. Erantzuna oso positiboa izan da, % 83,3k erantzun baitute baietz. Hala ere, % 6,7k erantzun dute ezetz, eta gainerakoek adierazi dute praktiken araberakoa izan dela, eta, ikuskapena eduki arren, nahikoa izan ez dela.

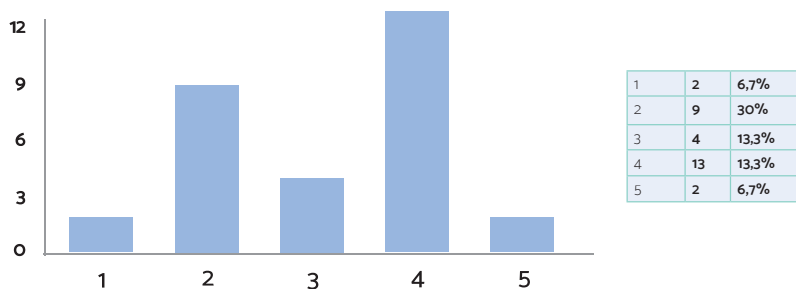
Praktikan eskuratutako gaitasunei eta asebetetze-mailari dagokienez, hauek izan dira erantzunak.

## ESKURATUTAKO ESKUMENAK:

Responsabilidad / Erantzukizuna	12	40%
Trabajo en equipo / Talde-lana	2	6,7%
Disciplina / Disziplina	3	10%
Iniciativa / Ekimena	8	26,7%
Ninguna / Bat ere ez	3	10%
Otro / beste bat:	2	6,7%



1etik 5erako eskalan, azken hori izanik asebetetze-maila handiena, hauek izan dira erantzunak:



## Laneko praktiken aldia amaitutakoan

Inkestan, lanekoak ez diren praktiken aldiaren ondorengo egoera ezagutzen saiatzeko xedea duten galderak egin dira

Alde batetik, praktikak amaitutakoan kontratatu ote dituzten galdetu zaie. % 63,3k adierazi dute ezetz, eta % 23,3k baietz. Oraindik beren praktikak amaitu ez dituzten batzuk daude; beraz, ezin diezaiokete galdera horri erantzun.

Kontratatu zituztenetatik, praktiketako kontratuarekin kontratatu zituzten % 25,9, aldi baterako kontratuarekin % 18,5 (ez da zehaztu aldi baterako kontratu mota zein zen), eta kontratu mugagabearekin % 3,7. Kasu batean, gainera, kontratazioa ABLE (aldi baterako laneko enpresa) baten bidez gauzatu zen.

Bestetik, gazte horiei praktikak egin zituzten lekuan geratzea gustatuko zitzaiekeen jakiteko galdera bat sartu zen. Erantzunak nahiko pareko daude. Guztira, % 44,8k esan dute baietz. Zergatiari dagokionez, % 20,7k uste dute leku ona dela, eta % 24,1ek erantzun dute gustura egon zirela. Beste alde batetik, % 44,8k erantzun dute ezetz. Kasu honetan, gehienek erantzun dute, ondo egon ziren arren, ez litzaiekeela gustatuko lan hor egitea (% 31k), eta gainerakoak (% 13,8) ez ziren ondo egon praktiken lekuan. Azkenik, beste aukera batzuen artean, geratzea gustatuko litzaiekeela erantzun dute, baina beste lan-baldintza batzuekin, eta, toki horretan gustura egon ziren arren, beste gauza batzuk probatu nahi zituztela.

## Inkestari erantzun dioten pertsonen lanekoak ez diren praktiken gainean dauzkaten pertzepzioak

Lehenik eta behin, praktikak egiteak lana aurkitzen laguntzen duela uste ote duten galdetu da. % 40k erantzun dute baliagarriak izan daitezkeela, eta % 40k uste dute curriculum vitae betetzeko baino ez dutela balio. % 3,3k bakarrik adierazi dute ez dutela ezertarako balio. Beste arrazoiketa batzuen artean, praktika motaren eta enpresaren asmoen araberakoa dela adierazi dute, izan ere, zenbaitetan, lanpostuetan ordezkokoak jartzea izaten da asmo bakarra.

Era berean, pertsonak praktiketan hartzen dituzten entitateei eta horren xedeari buruz gazteek duten iritzia zein den jakiteko galdera bat sartu da. % 43,3ren arabera, lanpostuak doako langileekin betetzea da entitate horien xedea, eta % 26,7k uste dute inork egin nahi ez dituen lanak egiteko hartzen dituztela praktiketan dauden pertsonak. % 13,4k bakarrik erantzun dute pertsonen lanbide-gaitasunak eta -trebetasunak garatzea eta eskuratzea dela xedea. Neurri txikiagoan, batzuek adierazi dute aldi berean gerta daitezkeela hiru egoerak, eta praktikak egiteko enpresaren edo lekuaren araberakoa dela asko. Kasu batean, azken xedea pertsonarengan inbertitzea dela erantzun da, eta berori prestatzen dela, gero, langile gisa, onura ekar diezaien entitateari.

Bestetik, gehiegikeria-egoerez galdetu da inkestan (bekadunaren egoera gaizki, gehiegikeriaz, bidegabeki, ezegoki edo oker erabiltzen den egoeratzat hartzen dira gehiegikeria-egoerak; aparteko orduak eginaraztea, adibidez). % 56,7k uste dute praktiketan dauden pertsonen baliatzen direla, asmo txarrez. Gainera, % 20k uste dute egoera bera gehiegikeria dela jada, eta gainerakoek uste dute ez dela horrelako egoerarik gertatzen.

Aurreko galderarekin lotuta, inork gehiegikeria-egoera jasan bazuen, salatu egin al zuen eta zergatik galdetu zen. % 66,6k erantzun dute, gehiegikeria-egoerarik gertatu ezenez, ez zutela horrelakorik pentsatu. Alabaina, % 10ek salatzea pentsatu zuten, baina ez zuten egin, eta % 3k ez zuten egin, beldur zirelako. % 10ek, berriz, bizitako gehiegikeria-egoera salatzea erabaki zuten. Kasu batean, bekaren arduradunekin bakarrik hitz egin zen egoeraren inguruan.

Aldi berean, gehiegikeria mota oro saiheste eta prebenitze aldera, administrazioek nahikoa egiten ote duten galdetu zen. % 56,7ren arabera, administrazioek egoeraren berri dute, baina ez dute ezer egiten, eta % 43,3k erantzun dute ikuskapen gehiago egin beharko liratekeela. Azkenik, % 10ek ez dakite zer-nolako lana egiten duten administrazioek ikuskapenen arloan.

Praktiken aldietako diru-laguntza publikoekin daude lotuta azken bi kontuak, eta aipatu diru-laguntzen neurriek, gazteen kontratazioa sustatzeko xedea izaten baitute, gazteen langabezia-tasa altua benetan desagerrarazten laguntzen duten ere galdetu



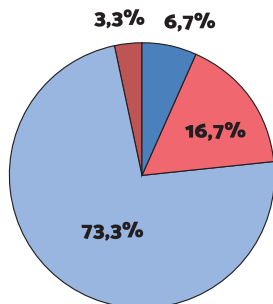
zen. Lehenengo galderari buruz, berdinketa dago beharrezkoak direla eta laguntza ekonomikoa lan-kontratua dagoenean bakarrik eman beharko litzatekeela uste dutenen artean (% 34 bi erantzunetan). Neurri txikiagoan, gazteen % 22,6 ez daude diru-laguntza horien alde. Gainera, beste mota bateko erantzunak egon dira. Horietan, hau adierazi da:

- Diru-laguntza nork jasotzen duen eta diru horri zer-nolako erabilera ematen dion jakitea da garrantzitsua. Laguntza ekonomikoak eragin positiboa ekarri behar dio bekadunari.

- Praktiken aldia diruz laguntzeko beharrik ez egotea sustatu behar da.

- Doako eskulana egoten jarraitzeari laguntzen diote.

Bestetik, % 73,3k uste dute gazteen kontratazioari lagundu diezaioketela laguntza ekonomikoek, baina, hala ere, ez direla nahikoa gazteen langabeziaren arazoarekin amaitzeko.



Sí, puede ayudar a terminar con la tasa de desempleo porque luego es más fácil encontrar trabajo / <b>Bai, lagundu dezake langabezi tasa altuarekin bukatzen, izan ere, errezagoa izaten da lana aurkitzea</b>	2	6,7%
No creo que sirva para nada / <b>Ez dut uste aipaturiko helbururako balio duenik</b>	5	16,7%
Puede ayudar a la contratación de algunas personas jóvenes, pero no creo que termine con el problema / <b>Gazte batzuen kontratazioa sustatzeko lagundu dezake, baina ez dur uste arazoarekin amaitzen duenik</b>	22	73,3%
Otro / <b>Beste bat</b>	1	3,3%



# 5

## HOBEKUNTZA- PROPOSAMENAK

Egunero edukitzen dugu gazteen langabezia- eta ezegonkortasun-tasa altuaren berri. Krisia baino lehen, bazegoen gazteen lan-ezegonkortasuna; dena dela, egiazki, krisi ekonomikoa dela-eta, areagotu egin da azken urteotan.

Aipatu egoera arintzeko neurriak hartu behar direla uste dugu EGKn, eta gazteentzako lan-baldintza duinak ezarri eta zehaztu behar dituztela administrazioek.

Azterketa honetan ateratako ondorioen eta gazteek emandako iritzien ostean, hau eskatzen dugu:

**1. Ikertzea:** Eskudun administrazioek ikerketa egin dezatela, eta erregistroa sortu, lanekoak ez diren praktikak egiten dituzten eta bekadunak diren pertsonen kopurua jasotzeko, batetik, eta beren egoera zein den ikusteko, bestetik. Datu kuantitatiboak bezain garrantzitsuak dira datu kualitatiboak, eta biek lagunduko dute benetako arazoak identifikatzen. Gainera, bekadunak ikusgarri egiten hasi behar da, horiek bizi duten ezegonkortasunaren aurkako neurriak hartu ahal izan daitezen.

**2. Informatzea:** Gazteek beren lan-eskubideen gaineko informazioa jaso dezatela, eta beka batekin edo lanekoa ez den praktika batean egoteak zer esan nahi duen jakin dezatela. Beharrezkoa da, era berean, ohiko kontrataziokoa ez den lan-harremana edukitzeak zer dakarren eta beste aldearekin lan-harremanik ez edukitzeak zer esan nahi duen azaltzea. Horrela, gainera, gehiegikeria-egoeran dauden pertsonen egoera hori salatzeke aukera handiagoa edukiko dute, jakitun izango baitira.

**3. Sentsibilizatzea eta ikusgarri egitea:** Gazteen egoeraren inguruan sentsibilizatzen eta egoera hori ikusgarri egiten hasi behar da, bai enpresen aurrean, bai administrazioiko teknikarien aurrean. Bekaren xedea prestakuntza izan behar da, baina

oraindik ez dago barneratuta. Gainera, jende guztiak behar du prestakuntza-aldia lanean hasten denean, baina horrek ez du esan nahi gazteok beken bitartez egin behar dugunik.

**4. Kontrola eta ikuskapena:** Gehiago kontrolatzea eta ikuskapenak areagotzea, beka prestakuntzarako direla eta lanpostuak ordezkutzen ari ez direla edo gehiegikeriazkoak ez direla ziurtatzeko. Aintzat hartu behar da praktiketan daudenek egiten duten lana ez dela enpresaren ekoizpen-xedeen zati.

Gainera, arreta gehiago jarri beharko litzateke curriculumeko praktiken aldietan, hasierako xedea betetzen dutela ziurtatzeko; hots, ikasleak praktika bidez prestatzen direla bermatzeko.

**5. Diru publikoarekin finantzatzen diren salbuespenezko kontratazio modalitateak kentzea:** Batzuetan, enplegu-planek modalitate horiek finantzatzen dituzte, eta gazteen lan-eskubideak murriztea baino ez dute eragiten. Lan-egonkortasuna sustatu beharko lukete administrazioek, baita enpleguaren kalitatea ere. Kontratazio edo ez-kontratazio mota hori kontratu estandarrekin ordezkatu beharko litzateke, edota egonkortasun-neurri lotesleak ezarriz. Horrela, pertsona gero enpresan kontratatzearen mende egongo litzateke diru-laguntza.

**6. Beka-beka-beka katea amaiaztea:** Pertsona batzuek elkarren segidan kateatzen dituzte beka, horixe baita geratzen zaien azken aukera, beren prestakuntzarekin zerikusia duen zerbaitetan “lan egin” nahi badute. Ezinbestekoa da enpresei mugak jartzea, ez dezaten etengabe eduki bekadun bat ohiko lanpostu bat estaltzen.

**7. Gizarte-erantzukizuna sustatzea enpresa pribatuetan:** Gizarte-erantzukizuna sustatu eta bultzatu beharko lukete administrazio publikoek, gazteak kontratatzeari dagokionez, eta gazteak baldintza duinetan kontratatzeak duen garrantzia ikusarazi beharko liekete enpresei, baita horrek enpresari ekar diezaiokeena erakutsi ere.

**8. Laneko arriskuen prebentzioaren inguruan informatzea:** Lanekoak ez diren praktikak egiten dituzten askok ez dute inolako informaziorik jasotzen laneko arriskuen prebentzioaren gainean, eta, are, ez dituzte dagozkien NBEak jasotzen, ez baitira enpresako langileak izaten. Hala ere, edozein langilek eduki ditzakeen arrisku berberak dauzkaten lanak egiten dituzte.

**9. Langileen ordezkariak:** Langileen ordezkariak praktiken inguruko hitzarmenak jakinarazteko betebeharra daukate enpresek. Alabaina, ez da beti gertatzen. Beraz, betetzen hasteko neurriak hartu beharko lirateke. Praktikak egiten dituzten pertsonen babesa erraztuko luke horrek, eta erraztasun gehiago edukiko lituzkete gehiegikeria-egoerak salatzeko unean.

**10. Praktikak ikuskatzen dituzten pertsonak gaitzea:** Praktiken aldia prestakuntza-aldia izan beharko litzateke, eta xede horretarako gaitutako arduradun batek gainbegiratu beharko luke. Hortaz, beharrezkoa da ikuskatzaileek prestakuntza eduki dezatela, beren erantzukizunak bete ditzaten.

**11. Gizonezkoen eta emakumeen arteko berdintasunik eza:** Kontuan hartuta prestakuntzarako eta ikasketarako kontratuen eta praktiketako kontratuen xedea, neurri handi batean, gazteak laneratzea sustatzea dela, kontratu mota horiek baloratzera sartu gabe, nabarmendu egin behar dugu kontratazio mota horietan, zenbakitan, berdintasunik eza dagoela emakume eta gizonezko gazteen artean. Azterketan argi geratu denez, gizonezkoak izaten dira kontratatzen diren gazte gehienak, eta horrek kalte egin diezaioke emakume gazteak lan-mundura sartzeari.



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

Ramiro de Maeztu 15, behea  
Vitoria-Gasteiz

Autonomia 44, behea  
Bilbo

Andia 11, nagusia  
Donostia