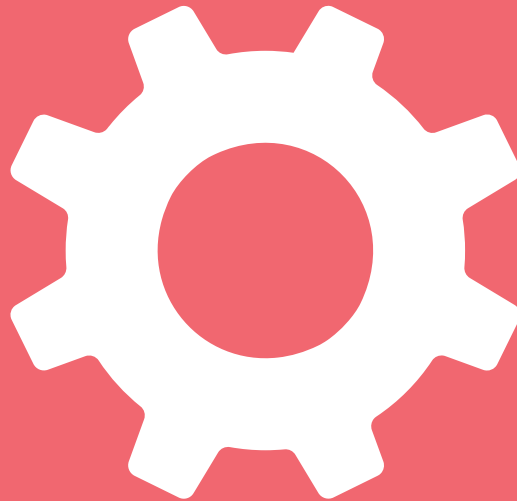
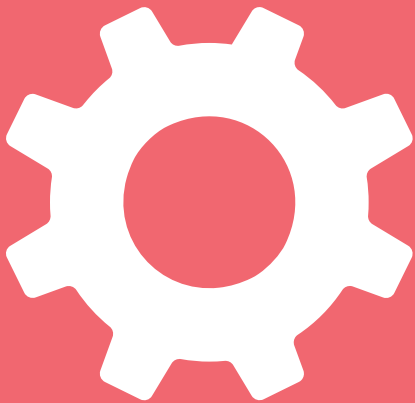
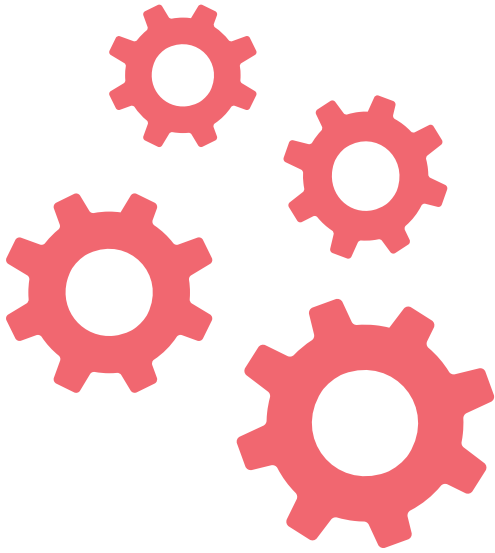


# KALITATEZKO ENPLEGUA



Euskadiko  
Gazteriaren  
Kontseilua

Consejo de  
la Juventud  
de Euskadi



Idazketa eta edizioa:



Euskadiko  
Gazteriaren  
Kontseilua  
Consejo de  
la Juventud  
de Euskadi

Diru-laguntzaileak:



**EUSKO JAURLARITZA**  
**GOBIERNO VASCO**

BERDINTASUN, JUSTIZIA  
ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA  
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD,  
JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES



Ayuntamiento  
de Vitoria-Gasteiz  
Vitoria-Gasteizko  
Udala

## O. Sarrera

Euskal gazteriaren arazo nagusienetako bat emantzipazioa da, lan-merkatua, lan baldintzen eta etxebizitzaren merkatuaren egoera latzen fruitu. Kalitatezko enplegu egonkor eta duin bat lortzea gero eta zailagoa da. Batez ere, lan-merkatuan indarra hartu duten kontratatzeko formula ezberdinak kontuan hartzen badira, hauek prekaritatea baino ez dutelako sustatzen. Ondorioz, gazteek haien bizitza proiektuak martxan jartzeko aurkitzen dituzten oztopoak izugarriak dira. Batez ere, emantzipatzeko eta etxebizitza duin bat lortzeko, pauso hau emateko ezinbestekoa baita kalitatezko enplegu bat izatea. Euskadiko Gazteriaren Kontseiluaren (EGK) eginkizunen artean, gazteon egoerak, beharrak, iritziak eta ideiak biltzea da, EAEko administrazio publikoen arteko zubi-lana egiteko eta gazteei zuzenduriko plan, proiektu edota politika publikoetan eragiteko.

Euskal gazteriak emantzipatzeko eta bizi proiektu autonomia eraikitzeke bizi duen egoera prekarioa dela eta, EGK-k gazteriaren iritzi eta proposamenak jaso nahi ditu kalitatezko enpleguari dagokionez.

Horretarako, Gasteizko Udalarekin elkarlanean, eta Eusko Jaurlaritzaren laguntzarekin **Eta... Gure emantzipazioa?** jardunaldia ospatu du EGK-k, kalitatezko enplegua eta emantzipazio aukerak aztertzeke eta aukera ezberdinak proposatzeko.

### Hiruburu dinamika

Jardunaldia aurrera eramateke Hiruburu eztabaida dinamika erabili da. Bertan gai berdinak jorratzeko profil ezberdinetako pertsonak (gazteak, teknikariak eta politikariak) bildu dira, bakoitzak bere esperientzia eta ikuspuntutik gaien inguruko iritzia emateke. Profil aniztasun honek gaiaren inguruko errealitate integrala jasotzeko aukera ematen du.

Saioaren hasieran EGKren aurkezpenaren eta jardunaldiaren kronograma azaldu ostean, Gasteizko gazteriaren enplegu eta etxebizitzaren inguruko datu gaurkotuak aurkeztu dira, EGK eta Gasteizko Udalaren eskutik. Ondoren, lau lantalde txikitari banatu dira parte-hartzaileak: bi lantaldek etxebizitza gaiak landu dituzte eta beste biek enpleguko gaiak. Enpleguko gaiak landu diren mahaietan, gazteez gain, Lanbideko teknikaria eta Gasteizko Udaleko Aholkularitza Juridikoaren teknikaria egon dira batean eta Euzko Alderdi Jeltzaleko zinegotzia zein udaleko Gazteria teknikaria eta Enplegu teknikaria ere. Saioa aurrera eramateke, EGK-ko lau teknikari egon dira koordinazio eta dinamizazio lanetan.

Txosten hau, kalitatezko enpleguan zentratuko da batez ere, beraz, kalitatezko enpleguaren inguruko eduki ezberdinak aurkituko dira, horien artean, Hiruburu jardunaldian enplegu mahaietan jasotako edukien laburpena.

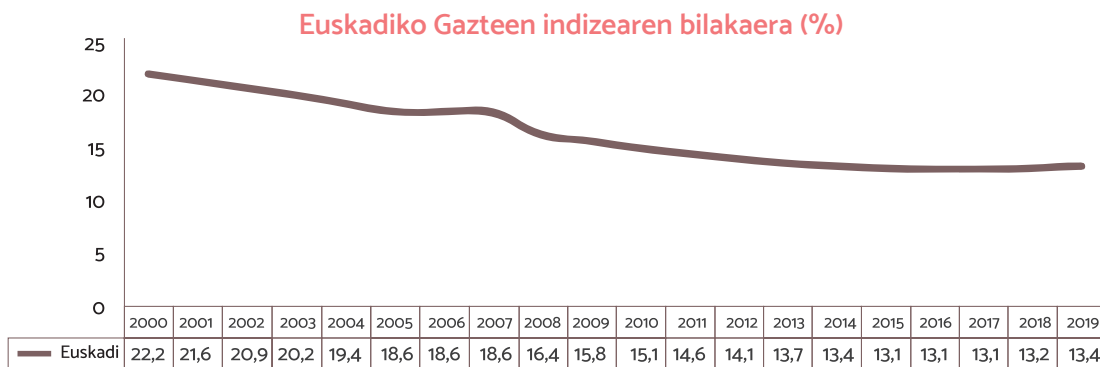
# 1. Gazteen errealitatea enplegu arloan

Txostenak, Gasteizen burututako Hiruburuan ateratako ondorioak hartuko ditu oinarri, beraz, gazteen errealitatea ezagutzera unean, batez ere, Gasteizko datuak hartuko dira kontuan. Hala, baliteke hainbat kasutan Arabako zein EAE mailako datuak kontuan hartzea ere. Izan ere, errealitateak nahiko antzekoak dira datu orokorreari dagokionez. Gainera, kontuan hartzekoa da Arabako biztanleriaren %75a Gasteizen bizi dela, beraz, Araba mailako datuek, hein handi batean, Gasteizko errealitatea adierazten dute.

Ala ere, ezin da ahaztu gizartea heterogeneoa dela eta horren baitan ematen diren desberdintasunak, kasu askotan diskriminazioa zein zailtasunak ekartzen dutelarik; hala nola, adina, sexua, generoa, jatorria, landa eremuan bizitzeak...

Lan hau osatzeko Eustat-eko eta Lanbide-Servicio Vasco de Empleo-ren estatistika ofizialak, eta eskura dauden azterlan eta txostenak berrikusi eta aztertu dira, Gazteen Euskal Behatokiak argitaratutakoak batik bat.

Gazteek (16-30 urte artean) EAEko biztanleriaren %13,9 osatzen dute (2020. urtean), ehuneko hori berdin mantentzen delarik hiru lurralde historikoetan. Esan beharra dago EAEko biztanleria nahiko zaharkituta dagoela, eta Eustaten datuak kontuan hartuta, azkenengo 20 urteetan gazteen kopuruaren jaitsiera nabarmena izan dela antzeman daiteke hurrengo taulan.



Iturria: Gazteen Euskal Behatokiak egina, Eustaten datuak (Biztanleen Udal-eroldaren estadistika) oinarri hartuko



Zaharkituta dagoen gizarte batean, ondorioztatu daiteke, lehen baino gazte gutxiago daudenez, hauek aurreko belaunaldiek baino aukera gehiago izan beharko lituzketela enplegua lortzeko, logikari zor. Are gehiago hauen ikasketa maila altuagoa bada eta hobeto prestatuta egonda. Era berean, 4.0 industriak lan-merkatuan izandako etenaldiak hainbat lanposturen desagerpena ekarri zuen arren, berriak ere sortu dira. Aurreikuspenak positiboak dirudi, baina nolakoa da gaur egungo gazteen errealitatea enplegu arloan? Aurreko belaunaldiek baino aukera hobeagoak dituzte, gutxiago izanda eta formatuago egonda?

## 1.1 Gazteriaren datuak enplegu arloan

2020. urtean gazteen %47,8a zegoen **landun** edota lan bilaketa aktiboan, emakumezkoen %48a eta gizonezkoen %47,6a hain zuzen. Biztanleria osoari dagokionez, datu hau 55,7ekoa da.

**Okupazio tasari** dagokionez gazteriarena %37,3koa zen 2020. urtean, emakumezkoena gizonezkoena baino ia 2 puntu handiagoa izanik.

Urte berdinean gazteen %22a zegoen **langabezian**, biztanleria osoaren %10,6arekin alderatuta. Jarduera eta langabezia tasen artean konparazioa egiten bada, aztertu daiteke nola gazteen kasuan tasen arteko ezberdintasuna 25,8koa den, eta 45,1koa biztanleria osoaren kasuan, hau da, proportzioan askoz gazte gehiago daudela langabezian. Gainera, honetan kontuan hartu behar da biztanleria osoaren datuen baitan gazteria ere sartzen dela, (16 urteetatik erretiratu arteko adinak hartzen direlako kontuan honetan) eta eragina duela datuetan. Hau da, 30 urtetik gorako langabezia tasa kalkulatu bagenu, baliteke, gazteekiko aldea askoz zabalagoa izatea.

Azpimarratzekoa da, langabezia-tasak ez dituela Aldi Baterako Enplegu-Erregulazioan dauden pertsonak kontuan hartzen, horrek esan nahi du langabezia erreala askoz handiagoa dela.

## 1.2 Datuen definizioak:

**Jarduera tasa:** Lanean edo lan egiteko moduan dauden pertsonen tasa, okupatuak eta lan bilaketa aktiboan daudenak, hain zuzen. 16 urtetik 65ra arte edo erretiratzeko adina artekoak hartzen dira kontuan (Eustat).

**Langabezia tasa:** Pertsona aktiboen artean, langabezian daudenek osatzen dute. Lanik gabe daudenen artean, lan egiteko prest eta lan bilaketa aktiboan ari direnak, hain zuzen. Lan bilaketa aktiboan egoteak, azkeneko hilabetean lana bilatzeko izapideren bat egin izatea esan nahi du. Beraz, langabezia tasan ez dira kontuan hartzen lana ez edukita lan bila ari ez diren ikasleak, ezta lana egin ezin duten ezinduak ere. (Eustat)

**Okupazio tasa:** Kontratupean, legezko moduan, lanean dauden pertsonen ehunekoa adierazten duen tasa da hau. Hemen ez dira kontuan hartzen kontraturik gabe lan egiten dutenak, legez erregistratuta ez daudelako. (Eustat)

Enplegu arloan gehien erabiltzen diren kontzeptuak hauek izanda eta administrazio askoren helburua langabezia tasa murriztea eta enplegua sustatzea badira ere, aurrera eramaten diren kontratuen egoera kezkarria da. Sustatzen eta sortzen den enpleguaren kalitatea kontuan hartzeak ere badu bere garrantzia.

Izan ere, 2008az geroztik, krisiari aurre egiteko eta enplegua sustatzeko hartu diren formula ezberdinak kontuan izanda, prekaritatea asko sustatu da. Gauzak horrela, gaur egun lan kontratu bat izatea ez da bizi kalitate duinaren sinonimo, ezta bizitza proiektu bat aurrera eramateko baliabideen bermea ere. Prekaritatea ez baita langabezian egotea, haratago doa:

*“La precariedad es aquella situación de origen estructural o coyuntural caracterizada por una restricción o limitación de acceso a las condiciones, requisitos y recursos considerados necesarios para poder planear, llevar a cabo y gestionar una vida autónoma” (Tejerina, 2020:98).*

Prekaritatea dimentsio anitzekoa da, lan munduaren kalteberasunaren osotasuna kontuan hartzen bada. Lan prekaritatearen kontzeptua, lan egoera atipikoekin eta pobreziarekin lotua dago ere. OIT-aren arabera (1997) lan prekarioan enplegu-segurtasun falta da lan-kontratuaren elementu nagusienetako bat. Horren barruan aldi-baterako kontratua, denbora finkoko kontratuak, etxex etxeko lana eta azpikontratazioa sartzen dira.

Prekaritatearen inguruan autore ezberdinek egindako definizioak anitzak badira ere, kontzeptu komun ugari dituzte. Izan ere; lurpeko ekonomia, aldi baterako kontratuak, partzialtasuna, etxex-etxeko lanak, azpikontratazioa, bekak, praktika kontratuak eta sasoiko lanak. Ezaugarri negatiboak denak, enplegu forma tipikoen aurkakoak.

Prekaritateak, langileen lan egonkortasuna eta lan-baldintzen kalitatearen kaltebertasuna handitzen du. Canok (1998) adierazten duenez, kalteberasun hori lan esparrutik haratago doa, gazteek bizitza duin bat proiektatzeko, planifikatzeko eta garatzeko duten gaitasunak eta autonomia mermatzen ditu, emantzipatzeko eta bizitza duin eta autonomo bat sortzeko zailtasunak handituz, aldi berean.

Prekaritateak atipikoak diren lan egoerekin bat egiten duela adierazten da, baina zer kontsideratzen da egoera tipikotzat?

## 2. Kontratu motak

Sinatzen diren kontratu motak iraupenaren arabera eta lanaldiaren arabera taldekatu daitezke:

Kontratuaren iraupenaren arabera:

- **Kontratu mugagabea:** Denbora-mugarik gabekoa. Lanaldi osokoa edo partzialekoa izan daiteke.
- **Aldibaterako kontratuak:** Ezberdinak izan daitezke: obra edo zerbitzurako, bitartekotasuna, produkzioaren gorabeherengandik, praktikak edo prestakuntzarako, erreleboa, aldizkako finkoa, gizarteratzekoa. Aldibaterako kontratu bat mugagabe bihurtu daiteke kasu batzuetan.

Lanaldiaren arabera:

- **Lanaldi osoko kontratua:** Lanaldi maximoa gehienez astean 40 ordukoa da, eta egunean benetan lan egindako orduak gehienez 9. Ordu-tegi hauek hitzarmen kolektiboan moldatu daitezke. Lanaldien arteko atsedenaldiak errespetatu behar dira, betiere.
- **Lanaldi partzialeko kontratua:** Egunean, astean edo hilabetean ordu kopuru bat egiteko kontratuak.

Bi sailkapen hauek kontuan izanda, lanaldi osoko eta iraupen mugagabeko kontratuak hartzen dira kalitatezkoak aldi baterakoak eta lanaldi partzialen alde. Hala ere, ezaugarri hauek soilik ez dute adierazten kalitatezkoa dela lana. Beste hainbat ezaugarri ere hartu behar dira kontutan, langileen betebeharrak eta hitzarmenak, adibidez. Sinatzen diren kontratu guztiak, sinatzerako mementoan zein kontratuan kontrakoa adierazi ezean, lanaldi osokoak eta mugagabeak dira.

### 2.1 Kontratatzeko erabilitako formula ezberdinak

Lan egoera tipikotzat hartzen da lanaldi osoa, soldatapekoa eta lanpostu bakar bati eta enplegatzaile bakar bati lotua dagoena, legediaz edota negoziazio kolektiboek babestuta dagoena. Kontzeptu hauekin jarraituz, tipikoak ez diren egoerak areagotu dira, batez ere 2008ko krisiaz geroztik eta gazteriaren artean. Hauek, prekaritatearen definizioan aipatutako kontzeptuekin bat egiten dute.

Kontratupean egoteak ez du ziurtatzen prekaritatearik ez dagoenik. Izan ere, gazteriaren artean, EAEn 2020. urtean sinatu ziren kontratuen %62,6a aldi baterakoak izan ziren, (emakumeen %68 eta gizonezkoen %57a modalitate honetan kontratatuta zeuden).

2020. urtean sinatutako kontratuen %87a aldi baterakoak izan ziren. Izan ere, gazte askok kontratu bat baino gehiago sinatu zituzten urte horretan.

Sinatutako azkenengo Lan Erreformaren helburu nagusienetarikoa behin-behinekotasunarekin amaitzea da. Neurri gisa, kontratuak mugagabeak izango direla aurreikusten da. Aldi baterako kontratazioen hainbat modalitate bertan behera geratu dira, eta enpresei eskakizun handiagoak egin zaizkie kontratu mota horiek erabiltzeko mementoan eta zigor ekonomiko handiagoak ezarri dira irregulartasunen kasuan.

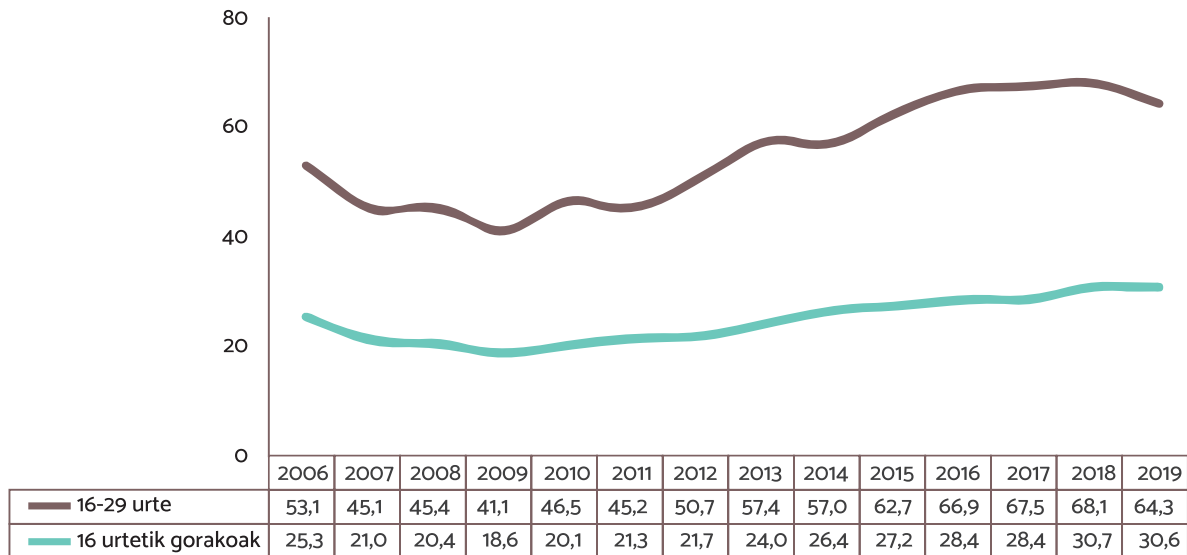
Erreformarekin aldi baterako kontratuak, ordezkapenengatik edo ekoizpenen gorabeherengatik erabil daitezke. Aldizkako kontratu finkoa sortu da ere, merkatuaren zenbait behar betetzeko kontratu espezifiko bezala.

Kontratu motetan egindako aldaketa hauek duten eraginkortasuna aztertzen joan beharko da epe ertain eta luzea ere.

Aldi Baterako Laneko Enpresak (ABLE) eragin handia izan dute kontratu hauen sustapenean.

		2016	2017	2018	2019	2020
<b>Eskainitako kontratu mota</b>	<b>Mugagabea</b>	1.251	1.465	1.745	1.789	1.028
	<b>Aldi baterakoa</b>	10.603	11.364	12.124	13.076	7.733
	<b>Merkataritzakoa</b>	231	160	97	88	68

**Euskadiko 16-29 urteko soldatapekoen eta 16 urtetik gorako soldatapeko guztien behin-behinekotasun-tasaren bilakaera**



Iturria: Eustat (Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta, BJA)



## 2.2 Aldi Baterako Laneko Enpresa (ABLE)

Aldi Baterako Laneko Enpresak<sup>1</sup>, langileen eta enpresen arteko bitartekari lana egiten du, eta enpresen esku jartzen ditu ABLEk kontratatutako langileak. Hau da, alde batetik kontratua egiten du langilearekin, eta beste alde batetik enpresekin, eta langileak enpresen esku jartzen ditu aldi baterako kontratuen bitartez. Langilearen eta ABLE enpresaren arteko kontratua mugagabea edo epe jakin baterako izan daiteke eta kontratu hauek sinatzen dituen pertsonak ere Lanbiden izena eman behar du.



ABLEek eragin positiboa izan dezakete lan-merkatuaren malgutasunari dagokionez, eta hainbat pertsonen kasuan enplegua lortzeko lagungarriak izan daitezke. Bestalde, horrelako gehiegizko kontrazioak zailtasunak sor ditzake enplegu egonkorra lortzeko eta mantentzeko.

Partzialtasunari dagokionez, 2020. urtean kontratuen %32,5 aukeratu gabeko kontratu partzialak ziren, hau da, ordu gehiago lan egitea nahiago zuten pertsonen kasuak. Gainera, atzeman daiteke nola egoera hau okerragoa den emakumeen kasuan (emakumeen %37,3 gizonezkoen %27,6). Lan merkatuan ematen den genero arrakalak zer esana du kasu honetan. Izan ere, emakumezkoak etxeko esparrutik lan merkatura salto egin zutenean, ez zen alderantzizkoa gertatu gizonezkoen kasuan, ondorioz, emakumezkoek lanaldi bikoitzak eta hirukoitzak jasan behar dituzte, etxeko eta zaintza lanen banaketa desberdintasuna dela eta. Lan karga guztiaren eta bizitzaren arteko kontziliazioa aurrera eraman ahal izateko, lanaldien murrizketa eskatzen dute hainbat kasutan, behartuta. Zuzenean horrelako kontratuak eskaintzen zaizkie emakumeei gehienbat. Izan ere, [Emakundeko, Genero arrakalak Euskadiko lan-merkatuan txostenaren](#) arabera emakumezkoak astean 33 ordu ematen dituzte batez beste lanean, gizonezkoek aldiz, ia 39 ordu.

Prekaritatearekin zuzenean harremantzen den ezaugarria soldata baxuak dira. Datuei erreparatuz, 2019. urteko gazteriaren batez besteko soldata 1.199€-koa zen, emakumeek gizonek baino 223€ gutxiago kobratzen zutelarik hilean (1.102€ emakumeek eta 1.325€ gizonek, hain zuzen). Beraz, nabaria da sexuen artean ematen den soldata arrakala.

Ezberdintasun hau diskriminazio zuzena ez bada ere (ez delako zuzenean kontratuan adierazten emakume izateagatik gutxiago kobratuko dela lan berdinegatik) asko dira honetan eragiten duten faktoreak; lan kontratu

<sup>1</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

mota, lanaldi mota, ikasketak, sektorea, lanpostua,... Izan ere, gazteen artean soldatapeko lanean diharduten gizonen %3,5ek zuzendaritza kargua betetzen dute, emakume gazteak aldiz %1,5a dira postu honetan.

Ezin ahaztu, gazteek proportzioan aurreko belaunaldiak baino ikasketa maila altuagoak dituztela, baina lana bilatzerako momentuan, aldiz, askotan ez dituztela haien ikasketei egokitzen diren enpleguak lortzen. Gauzak horrela, gazteriaren gainkualifikazioa %32,2 zen 2020. urtean, emakumeena %35,3 eta gizonena %29,2 hurrenez hurren. Gainera sexuari erreparatuz, unibertsitate titulua duten emakume gehiago eta lanbide-heziketa duten gizon gehiago daude.

Ezin dira alde batera utzi azkenaldian, batez ere, COVID19aren ondorioz eratorritako krisiari aurre egiteko hainbat enpresetan hartu diren neurri nagusiak; enplegu-erregulazioko espedienteak eta aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak, hain zuzen.

### **Enplegu-erregulaziorako eta aldi-baterako enplegu erregulazioko espedienteak (EREak eta ERTEak bezala ezagutzen direnak)**

2008. urteko atzeraldian, Enplegu-Erregulaziorako Espedienteen (EEE edo EREak gaztelaniaz) erabilera asko handitu zen, askotan enpresa itxi baino lehen erabiltzen zen neurria izanda.

Azkenengo COVID-19aren krisiarekin, berrogeialdian egondako hilabeteetan batez ere, enpresa askok oso murriztuta ikusi zituzten haien lana eta produktioa. Baina krisia denboran mugatua izango zelakoan, aldi-baterako enplegu erregulazioko espedienteak aktibatu ziren, batez ere, hain entzunak izan ziren ERTEak. Espediente hauen mekanismoa enpresako edo erakundeko langileen zati bat, hilabete batzuetan edo denbora mugatu batean, langabeziara bidaltzean edo haien lanaldia murriztean datza. Egoera hobetzen denean, langileak berriro euren jardunetara bueltatzen dira lanpostu berdina mantenduz.

ERTEaren ondorioz langabezi egoeran aurkitzen den langileak gutxienez bere soldataren %70 jasotzen du Gizarte Segurantzatik lehenengo 6 hilabeteetan, eta %50 7. hilabeteetik aurrera. Kasu guztietan enpresaren esku dago ehuneko hori handitzea.

Enplegu-erregulazio egoeran dauden pertsonak lan-egoera irregularrean daude, eta honek ezegonkortasuna eta segurtasun eza sortzen du haien bizitzako egunerokotasunean.

Aurretik azaldu bezala, pertsona gazteak dira aldi baterako kontratu gehienak dituztenak, eta enpresa batean ERTE edo ERE bat aplikatzerakoan, egoera hauetan dauden langileei aplikatuko zaiela lehenengo, kontratu finko edo mugagabeak dituzten langileen aurretik. Gazteak egoera prekarioagoan aurkitzen dira, berriz ere.

Egoera hain larria izanda, zer neurri hartzen dira administrazioetatik eta zein zerbitzu eskaintzen dira arlo honetan, gazteentzat lan baldintza duinak bermatzeko, egoerari buelta emateko eta kalitatezko enplegu baten alde egiteko?

### 3. Administrazioak kalitatezko enpleguaren aurrean

Aipatu denez, administrazioen helbururik nagusiena enpleguari dagokionez, langabezia tasa murriztea litzateke. Beraz hainbat ekintza, zerbitzu eta laguntza jartzen dituzte martxan helburua lortze aldera.

#### Gasteiz mailan:



#### - Gazteen Argibideetarako Udal Bulegoa (OMIJ):

Gazteei zuzenduta dagoen eta lanaren eta baliabideen aholkularitza eskaintzen duen Gasteizko Udaleko zerbitzua da. Alde batetik, orientazio eta aholkularitza zerbitzuak daude, non gazteen beharren arabera zerbitzu ezberdinetara bideratzen dituzten;

- Lan-orientazioa eta bitartekaritza, non elkarrizketa pertsonalen bitartez, aholkularitza eta laguntza eskaintzen den Lanbideren laguntzarekin.
- Enplegua bilatzeko orientabideak emateko plan integrala (CETIC bitartez).
- Ekintzaitzarako informazioa eta aholkularitza, proiektu propioa abian jartzeko
- Lege aholkularitza.
- Lana bilatzeko baliabideak.



Bestetik, lan eskaintzen, praktiken eta laguntzen inguruko informazioa eta baliabide ezberdinak ere eskaintzen dira.

#### - Gazteentzako lege aholkularitza:

16 eta 35 urte bitarteko gazteei zuzenduriko zerbitzua da. Bertan, aholkularitza eta orientabideak eskaintzen dira abokatuen partetik, edozein kontratu zein gai juridikoen inguruan pertsonalizatutako arretarekin.



#### - Lan bila zabiltza? Enplegu bilaketarako orientabideak emateko plan integrala:

Enplegua lortzeko aukerak hobetzeko baliabideak eskaintzen dira; enplegu bilaketa eraginkorragoa egiteko, enplegua lortzeko trebetasunak lantzeko eta baliabide ezberdinak erabiltzen ikasteko. Gazteek zerbitzu hauek erabiltzeko aukera daukate nahiz eta haientzat espezifikoki zuzenduta ez egon.



## Araba eta Euskadi mailan:



### - **Gazte tituludunentzako enpresako praktikak - Lanbide (Euskal Enplegu Zerbitzua):**

18-25 urte bitarteko gazteei zuzenduta dago. Praktikek gutxienez 3 hilabete eta gehienez 9 hilabete iraundu behar dute, gutxienez unean indarrean dagoen IPREM-aren %80ren truke. Lanek kanpoko praktikak izan beharko dira eta enpresaren edo taldearen lantokietan egingo dira, enpresakoa den tutore baten zuzendaritzapean.



Gazteek bete beharreko baldintzen artean, langabetuak eta lan eskatzaile giza egon behar dira, Lanbide Heziketa edo unibertsitateko titulu ofiziala izatea (edo baliokideak), jarduera berdinean 3 hilabete baino gehiagoko lan esperientzia ez izatea.

Enpresek laguntza-bekak ordainduko dituzte, gizarte segurantzaren kotizazio kode espezifiko batean kotizatuz. Enpresentzat ez da beharrezkoa izango langabeziagatik kotizatzea.

### - **Lehen Aukera - Lanbide (Euskal Enplegu Zerbitzua):**

16-30 urte artekoentzat zuzenduta dago. Lan kontratu mugagabea edo gutxienez 6 hilabeteko praktikaldiko kontratuak izan daitezke. Gutxieneko ordainsari gordina, ikasketen mailaren arabera zehaztuko zen, 14.000 eurotik 21.200 eurotara. Hau lanaldiaren arabera ere egokituko zen, osoa edo partziala izan daitekeelako, betiere %70 baino altuagoak badira.



Gazteek bete beharreko baldintzen artean, EAEn bizitzea, langabetuak eta lanbiden enplegu eskatzaile gisa zein gazteen berme-sisteman izena emanda izatea eta Lanbide Heziketa edo unibertsitateko titulu ofiziala izatea (edo baliokideak), eta gehienezko 6 hilabeteko lan esperientzia izatea arlo horretan. [Informazio gehiago lortzeko.](#)

### - **Txandakako Heziketa Duala:**

Eusko Jaurlaritzak sustatzen du. Bertan bi modalitate daude, beka eta lan kontratua. Bekarekin izanez gero 16 urtetik gorakoentzat bideratuta dago, kontratu baten truke izanda, aldiz, gehienezko adina 25 edo 30 urteetan ezartzen da, unean uneko langabezia tasaren arabera.



Ikastetxearen eta enpresaren edo erakundearen arteko prestakuntza-aldiak txandakatzean datza. Prestakuntzarako edota ikaskuntzarako kontratuaren edo bekaren bitartez izan daiteke, betiere lanaldiaren %75 burutuz gehienez.

Gazteek bete behar dituzten baldintzen artean, Formakuntza Duala eskaintzen den lanbide heziketako edo unibertsitateko kasketak burutzen egotea, aurreko ikastaroa gaindituta izatea eta enpresaren edo erakundearen eskakizunak betetzea.

Enpresak lanbideren dirulaguntza jasotzen du %100rainoko murrizketa Gizarte Segurantzari ordaindu beharreko enpresa kuotetan enpresako belaunaldi erreleboa errazten du.

### - **Empleo Araba- Enpresetako praktiketako prestakuntza:**

SEA eta Vital Fundazioak sustatuta, 16 eta 30 urte bitarteko gazteei zuzenduta dago. Gehienez 5 hilabeteetako 3.000€ko 25 beka eskantzen dira, gehienez asteen 30 orduko jardunean. Praktikak enpresako profesional baten tutoretzapean burutzen dira baina ez da lan-harremanik ezartzen tituludunaren eta enpresaren artean.



Gazteek bete beharreko baldintzei dagokionez, Lanbide Heziketako edo Unibertsitateko ikasketak bukatu izana azkeneko 5 urteetan, eta eskatutako okupazioarekin bat datorren titulazioa izatea.

Kasu honetan pizgarriak enpresei eskaintzen zaizkie gazteen kontratazioa errazteko.

### **Espainia mailan:**

---

#### - **Gazte Bermea:**

SEPEk (Servicio de Empleo Publico Estatal) da honen sustatzailea eta 16 eta 25 urte arteko gazteei zuzendutako laguntza bat da. %33ko desgaitasuna duten gazteen kasuan, adin hau 30 urtera arte luzatzen da.

Gazteei espainian errolatuta egotea, aurreko hilabeteen lanik ez egitea eta azkenengo 3 hilabeteetan hilabeteen 40 ordu baino gehiagoko hezkuntza-ekintzarik jaso ez izana eskatzen zaie.



Pizgarriak batez ere enpresek jasotzen dituzte, gazteak kontratatzeko. Kontratu mugagabea, praktiketako kontratua edo prestakuntzarako kontratuak izan daitezke. Esan beharra dago, kasu honetan praktiketako zein prestakuntzarako kontratuak izanda enpresak jasotzen dituzten pizgarri horiek handiagoak direla.

## - PICE:

Merkataritza Ganberak sustatzen du, 16 eta 29 urte bitarteko gazteentzat. Bi modalitate ezberdintzen dira; Mugikortasun-plana, 3 eta 6 hilabeteetako praktikak egiteko atzerriko enpresetan eta Gainkuntza-plana, enplegarritasuna sustatzeko plana.



Gazteei eskatzen zaizkien balditzen artean, jardunean ez egotea, ikasten ezta lanean ere ez aritzea, gazte bermean sistema emanda egon behar dira eta eskaintako okupazioarekin bat datorren titulazioa izan. Kasu honetan ere enpresei eskaintzen zaizkie pizgarriak, gazteak kontratatu ditzaten.

## 4. Kalitatezko enpleguaren Hiruburua

Aurretik azaldu bezala, hau EGK-k 2021eko irailean antolatutako jardunaldia izan zen, emantzipazioaren gaia profil desberdinak duten pertsonen lantzeko asmoz.

Planteatutako dinamika bi multzo nagusietan ezberdindu daiteke. Alde batetik, Gasteizko Udaletik enplegu arloan eskaintzen diren programak eta laguntza ezberdinen inguruko ezagutza eta egokitzapen mailaren inguruko hausnarketa egin zen, hiru profil ezberdinen ikuspuntuak kontuan hartuta, hauen alde positiboak eta hobetzekoak aztertuz.



Gasteizko Udaletik eskaintzen direnez gain, Gasteizko gazteei beste administrazio edota erakundeetatik eskaintzen zaizkien laguntzak aztertu ziren ere.

Laguntza, zerbitzu eta programa ezberdinen inguruko hausnarketa egin zen lantaldean, hauen inguruko ezagutza maila, alde positiboak eta hobetzeko puntuak eta aurkitzen diren hutsunek hain zuzen.

Identifikatutako hutsuneetatik abiatuz, Gasteizko kalitatezko enplegua sustatzeko proposamenak egiteko ondoren.

## Ondorioak eta erronkak

Hiruburuko bigarren zatiko dinamika, esan bezala, enpleguko gaiak lantzeko 2 azpitaldetan banatuta burutu zen. Horietariko bakoitzean pertsona gazteak, teknikariak eta politikariak egon ziren, haien arteko hartuemana sustatze aldera eta ikuspuntu integral bat jasotzeko gaien inguruan.

Oso interesgarriak izan ziren landutako gaiak. Informazio baliagarria eskaintzen dutelako Gasteizko Gazteriaren lan-egoeraren inguruan diagnostiko bat egiteko eta aurrera begirako erronkak markatzeko.

Zerbitzu eta programa ezberdinak existitzen dira enplegagarritasuna eta kalitatezko enplegua sustatzeko baina errekurtso hauen inguruko ezagutza falta bat dagoela gazteriaren artean, jardunaldian identifikatu zen moduan. *“Se gastan muchos recursos en una serie de programas que luego sí que es cierto que no llega la información.”*

Izan ere, dinamika ezberdinetan planteaturiko baliabide eta zerbitzuak ezagunak ziren administrazioen teknikari eta politikarientzako, baina aldiz, ez gazteen kasuan, zehazki baliabide horien hartzaile izango direnak. *“Ninguna de las personas jóvenes conocíamos los logos de los servicios, que es un dato significativo.”*

Beraz, erronka ez da hainbeste zerbitzu berriak sortzea, baizik eta existitzen direnak gazteriari zabaltzeko modu egokia aurkitzea. Eta noski, sortzen diren berriekin ere gazteriari heltzea ere. Informazioa helarazteko medio ezberdinak erabiltzen dituzte (WhatsApp, Instagram, Facebook, Twitter...) baina informazioa ez da gazteengana heltzen. *“Falta educación en ese aspecto, que las personas jóvenes tienen que saber que existen esas ayudas y que luego ya ellos pidan las que más les convengan o las que puedan optar pero lo fundamental es que se sepa que esas ayudas existen.”*

Existitzen diren errekurtso eta zerbitzuekin gazteengana heltzeko helburua betetzeko sare sozial guztietatik zabaltzen bada ere, ez da helburua lortzen. Proposamen moduan, administrazio ezberdinen informazio guztia modu sinplifikatuan jasotzen den leku berdin bat sortzea proposatu zen. *“Que hubiera un sitio específico en el cuál se volcaran todos los contenidos de todas las administraciones relacionados con las personas jóvenes, de 16-30 años. Un sitio específico, en el que se cuelgue todo; ocio, vivienda, empleo. Algo que una persona joven diga; esta es mi cajita y en esta cajita tengo todo.”*

*“Una aplicación, por ejemplo, sería una muy buena idea” “Yo creo que es un problema de referente, porque cuando buscas información sobre vivienda todos tenemos claro etxebide... Sin embargo cuando hablamos de juventud no tenemos un referente creado.”*

Erronka hau lortze aldera atera zen beste proposamen bat hezkuntzako zentroetara hauek aurkeztera joatea izan zen, gazteriari heltzeko modua bezala, *“Los centros de formación tienen capacidad de divulgación potente.”* eta baita leku klasikoak erabiltzea kartelen bitartez informazioa zabaltzeko.

Baliabideen inguruko ezagutza falta sumatzen da gazteriaren artean, baina baita haien eskubideen inguruan ere. Eskubideak ez ezagutzeak, hauen alde egiteko zerbitzuren bat existitzen dela jakitea zailtzen du.

Kualifikaziorik gabeko pertsona gazteek zailtasun asko aurkitzen dituzte lan merkatuan kalitatezko enplegua aurkitzeko. Baina, egun, formakuntza maila altuko titulazioa lortzeko esfortzua egiteak, ez ditu beharrezko ordainsariak eskaintzen bueltan. Unibertsitateko titulua izateak ez dakar kalitatezko enplegu bat lortzeko erraztasunik. Formakuntza, askotan ez da nahikoa enplegu bat lortzeko, esperientziaren eskakizuna gehitu behar zaiolako ere. *“Nunca te dan la oportunidad, nunca es suficiente las titulaciones que tienes, siempre tienen esa desconfianza hacia la persona joven, o esa es la impresión que he tenido yo toda la vida.” “El mercado laboral es muy indigno con las titulaciones cualificadas y si encima eres una persona joven ya es como...en el mercado laboral se aprovechan.”*

Genero ikuspegia ere landu zen hiruburuan, izan ere, ikasketen aukeraketan ematen diren genero arrakalak, lan-merkatuan generoen arteko dualtasuna ere sustatzen dute.

*“Porque si que es verdad que en la elección profesional la perspectiva de género está super sesgada y eso provoca a que luego a futuro, muchas mujeres y chicas acaben eligiendo profesiones peor pagadas, con peores condiciones laborales... entonces sí que tenemos en cuenta ese aspecto. Y luego también hay chicos y hombres que no eligen profesiones por ese sesgo también de género, van las dos enlazadas. Pero sí que es cierto que cronifica una situación muy sangrante que es la precariedad, que si eres joven y mujer se duplica por dos ¿no?”*

Horregatik hartzen diren neurriak genero-berdintasunean oinarrituta egon behar dira. Bai generoen arteko ezberdintasunei baita merkatuko dualtasunei aurre egiteko ere. Sektore ezberdinen eta kolektibo ezberdinen artean sortzen diren desberdintasunak murrizte aldera.

Praktika aldiak teorian ikasitakoa praktikan jartzeko eta lan merkatua ezagutzeko ezinbestekoak dira. Formakuntza Duala adibidez oso aukera ona kontsideratzen da orokorrean. Baina beharrezkoa ikusten da hauen gaineko ikuskaritza ezartzea. Alde batetik, lanpostuak praktikaldiko kontratu prekarioak lotuz ordezkaturaz enpresek arobetxa ez daitezen, eta beste alde batetik praktikaldiak kalitatezkoak ere izan daitezen ikasleentzako, jarraipen egoki batekin.



Administrazioetatik aurrera eramaten dituzten plan ezberdinetatik eskaintzen diren lan aukerak, epe zehatz baterakoak dira, beraz, nahiz eta helburuen artean kalitatezko enplegua sustatzea egon, aldi baterakotasuna sustatzen dute hauekin, prekaritatea berriz ere. *“La propia administración es una de las mayores generadoras de temporalidad y precariedad laboral, además cada vez se subcontrata más.”*

Ekintzailletza bultzatzeko plan edota laguntza ezberdinak sustatzen dira ere, gazteek plus bat jasoz gazte izateagatik. *“Ahora estoy emprendiendo montando mi propio despacho y la verdad que sí que me he sentido como súper apoyada y súper seguida, pero no sé si en todos los casos es lo mismo. Ahí, creo que a la gente a la hora de emprender les suena que hay ayudas y sí que preguntan aunque sea en algún lado, otra cosa no, pero ayudas para emprender en Euskadi, en Álava, y Gasteiz hay a saco.”*

Ekintzailletza aukera bat bada ere, tentuz erabili behar da eta ez gaitz guztietarako soluzio moduan planteatu. Formula honekin, aparteko ordu gehiegi egin eta kontziliazioa kolokan jartzeko arriskua dagoelako. Ordu estrak egitea, zein deskonexio eta kontziliazio falta ematen direlako batik bat.

## Ondorio orokorrak

Laguntza programa asko existitzen badira ere, hutsune garrantzitsuak aurkitzen dira hauetan, askotan helburuaren kontrakoa lortzen delarik.

Laguntza asko existitzen dira baina hainbeste izan beharrean, horien guztien oinarritzko erregulazio bat izatea beharrezkoa ikusten da.

Laguntza askoren egitura dela eta, klase baxuenetako pertsonak ezin dituzte benetan hauek eskuratu.

Enpresei pizgarriak eman behar zaizkie gazteei kalitatezko eta iraupen luzeko kontratuak egin diezazkieten.

## 5. Itxiera

EGK-k luzez darama gazteriaren kalitatezko enpleguaren alde. Hau, emandako beste urrats bat izan da, gazteen eskubide, interes eta beharren alde.

Gasteizko gazteriaren lan egoera eta jada existitzen ziren zerbitzu edo laguntzak aztertu eta hobekuntza proposamenak jaso nahi izan dira administrazioari helarazteko asmoz.

Gazteriak bizi duen egoerari buelta emateko ahaleginekin jarraituko du EGK-k, berdintasunean oinarritutako kalitatezko enpleguaren alde egiten zein lan istripuen aurkako protokoloa martxan jartzen beharrezkoa den guztietan, beste batzuen artean, kalitatezko enpleguaren alde posizionatuz.

