

Elkar-EKIN LANEAN

GIPUZKOAKO ENPLEGAGARRITASUN ETA AKTIBAZIO INKLUSIBORAKO ESTRATEGIA

Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

ETORKIZUNA ERAIKIZ

@etorkizunaeraikiz

www.etorkizunaeraikiz.eus



0.
AURKIBIDEA

1.	Sarrera	**04**
2.	Metodologia	**09**
3.	Arau esparrua	**10**
4.	Ekimenaren testuingurua	**14**
5.	Egoeraren analisia	**20**
6.	Lanaren etorkizuna	**24**
7.	Estrategiaren oinarri diren printzipioak	**28**
8.	Estrategiaren misioa eta jarduteko eremuak	**29**
9.	Xede dituen populazio-segmentuak	**30**
10.	Erreferentziazko adierazleak	**34**
11.	Jarduketa ildoak	**35**
12.	Gobernantza eredua	**39**

1. SARRERA

Dokumentu hau **Gipuzkoako Foru Aldundiaren proposamena** da, **Lurraldean 2018-2022rako enplegagarritasun eta aktibazio inklusiborako estrategia** ezartzeko. Horren bitartez, ekonomiaren indarberritzea eta lehiakortasuna, kalitatezko enplegua eta gizarte politikak xede dituen **estrategia integratu** baten garapena bultzatu nahi da, pertsonen eta batez ere honako talde hauen kohesio soziala hobetzeko:

- **Gizartetik baztertuak izan diren edo hala izateko arriskuan dauden pertsonak.**
- **Langabezian dauden eta enplegagarritasun maila ertaina-altua duten pertsonak.**
- **Lana duten baina enplegu-prekarietatea bizi duten pertsonak.**

Enplegagarritasun eta aktibazio inklusiborako 2018-2022 estrategiak Lurraldearen apustua indartzen du, **Etorkizuna Eraikiz** ekimena horren erakusgarri delarik.

Gipuzkoak GFAren 2015-2019rako Kudeaketa Plan Estrategikoan erakutsitako ikuspegia oinarri hartuta, "Gipuzkoa, Lurralde lehiakorra, adimenduna, orekatua eta sortzailea, aberastasunaren sorrera iraunkorra, pertsonen ongizatea, herritarren arteko bizikidetza eta hizkuntza- eta genero-berdintasuna bermatzen dituena, **desberdintasun sozialak gutxien sakabanatuta dituen Europako Lurraldea bilakatuz"**, Etorkizuna Eraikiz programaren helburua zehaztu da: **"Europan desberdintasun gutxien dituen lurraldeetako bat izatea, gizartearen, ekonomiaren, generoaren eta hizkuntzen aldetik."**

Europar Batasunaren aburuz, inklusio aktiborako irtenbide eta planteamendu berritzaileak behar dira, diru-sarreren arloko laguntza eta kalitatezko zerbitzuetarako eta lan-merkatu integratzaileetarako sarbidea konbinatzen dituztenak eta aldi berean gizonezkoentzako eta emakumezkoentzako aukera-berdintasuna bermatzen dutenak. Horrela, eraginkortasunez borrokatu ahalko da pobreziaren eta gizarte-bazterketaren aurka.

Erreferentzia modura, **Europa 2020 Estrategian** honako helburu hau markatu da: 20.000 pertsona gutxiago egotea pobrezian edo gizartetik baztertuta edo hala egoteko arriskuan eta 20 eta 64 urte bitarteko pertsonen guztizko enplegu-tasa % 75ekoa izatea, gutxienez.

Eskubide Sozialen Europako Zutabean XXI. mendeko Europako lan-merkatuek eta ongizate-sistemek ondo eta bidezko moduan funtzionatzeko printzipioak eta eskubideak ageri dira:

AUKERA-BERDINTASUNA, LAN-MERKATURA SARTZEKO ERE BAI	BIDEZKO LAN-BALDINTZAK	GIZARTE BABESA ETA GIZARTERATZEA
• Etengabeko hezkuntza, prestakuntza eta ikasketa • Genero-berdintasuna • Aukera-berdintasuna • Enplegurako laguntza aktiboa	• Enplegu segurua eta egokitu daitekeena • Soldatak • Lan-baldintzei eta kaleratuz gero jaso beharreko babesari buruzko informazioa • Elkarrizketa soziala eta langileen parte-hartzea • Bizitza profesionalaren eta bizitza pribatuaren arteko oreka • Lan-inguru osasungarria, segurua eta egokitua, eta datuen babesa	• Umeentzako laguntza • Gizarte babesa • Langabeziako prestazioak • Gutxieneko errenta • Pentsioak eta zahartzaroko prestazioak • Osasuna • Ezinduen gizarteratzea • Iraupen luzeko zaintza • Etxebizitza eta etxerik gabeko pertsonentzako laguntza • Ezinbesteko zerbitzuetarako sarbidea

Europar Batasuneko herrialdeek **pobreziaren aurka hartutako neurri nagusiak** laburbildu dira jarraian:

EBKO HERRIALDEETAN POBREZIAREN AURKA HARTUTAKO NEURRIAK (JARDUTEKO EREMU NAGUSIAK)	
Pobrezia gutxitzea eta pertsonek lan-merkatura sarbidea izateko aukera sustatzea	Gizarte laguntzarako prestazioak eta gutxieneko diru-sarrerak bermatzeko sistemak
	Enplegura sarbidea izateko politikak eta enplegurako politika aktiboak babestea
	Pobrezian erortzeko arrisku handiena duten taldeei zuzendutako neurri espezifikoak
Haurrentzako inbertsioa	Haurren pobreziaren prebentzioa
	Besteren laguntza behar duten haurrak dituzten familietan enplegua sustatzea
	Haurtzaindegietarako sarbidea gaitzea
Bereizkeriaren aurkako borroka	
Etxebizitza-faltaren aurkako borroka (etxebizitzagatiko bazterketa)	

Bestalde, estrategia honek zuzeneko eragina du **Gipuzkoak 2016-2020rako abian jarritako Elkar-EKIN Gizarteratze Plana**ren bigarren eta hirugarren helburuak garatzeko eta betetzeko orduan:

1. **Gizartetik baztertuta dauden pertsonei eskaintzen zaien arreta hobetzea.**

2. **Gizarte egoera txarrean dauden pertsonentzako enplegagarritasun aukerak sortzea.**

   2.1. Gizarteratzeko eta lan-munduan sartzeko laguntza-programak indartzea. Prestakuntzarako eta enplegagarritasuna sustatzeko ekintza positiboak.

   2.2. Gizarteratzeko eta ekonomia sozial eta solidariorako enpresen eta kooperatiben sorrera sustatzea eta horretarako laguntza ematea. Enpresa eta kooperatiba horiek gutxien kualifikatuta dauden eta gizartetik baztertuak izateko arriskuan dauden pertsonentzako enplegu-aukera berriak sortzen diren esparruetan zentratuta leudeke.

3. **Kohesiorako eta aktibazio inklusiborako proiektuak sustatu eta bultzatzea.**

   3.1. Erakundeekin batera, gizarteratzeko prozesuak kudeatzeko proiektuei bultzada ematea.

   3.2. Gizarteratzeko banakako prozesuak indartzeko diru-laguntzak diseinatu eta onestea, Arreta Pertsonalizaturako Planaren baitan.

4. **Gizarte babeserako beste sistema batzuekiko koordinazioa indartzea.**

5. **Herritarrei Gipuzkoako gizarteratzeari buruzko informazioa ematea eta horren inguruan sentsibilizatzea.**

Elkar-EKIN LANEAN **2020rako Enpleguaren Euskal Estrategia**ren baitan sartzen da. Estrategia horrek Euskadin enplegua hobetzeko landu beharreko 6 erronka identifikatzen ditu:

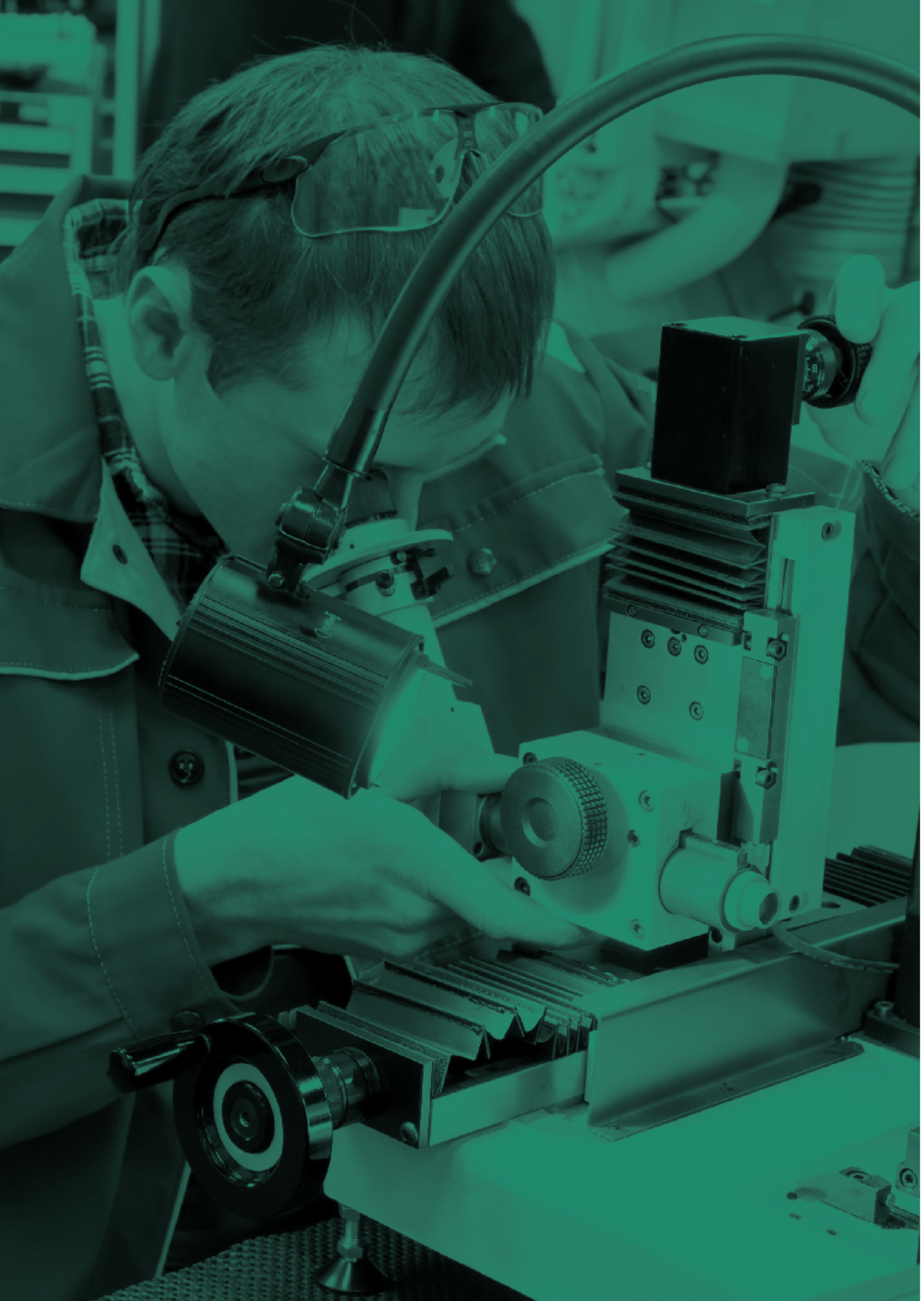
ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIA 2020	1. AKTIBAZIOA	2. TREBAKUNTZA ETA GAITASUNAK	3. AUKEREN SORRERA
Plan Estratégico Empleo 2017-2020	✓	✓	✓
Estrategia Elkar-EKIN LANEAN 2022	✓	✓	✓
Plan Vasco de Inclusión Activa 2017-2021	✓		✓

ENPLEGUAREN EUSKAL ESTRATEGIA 2020	4. AUKERA-BERDINTASUNA	5. KALITATEZKO ENPLEGUA	6. ENPLEGURAKO EUSKAL SISTEMA ERAGINKORRA
Enplegurako Plan Estrategikoa 2017-2020	✓	✓	✓
Elkar-EKIN LANEAN Estrategia 2022	✓	✓	✓
Inklusio Aktiborako Euskal Plana 2017-2021	✓	✓	

Ikerketa akademikoaren arlo kontsolidatuak badira ere, enplegagarritasun eta aktibazio inklusiboaren dinamikak askotarikoak eta konplexuak dira, eta arrakasta izan duten neurriak testuinguru batetik bestera pasatzea ez da erraza eta zuzena izaten.

AdinBerri estrategiarekin egin den antzeko moduan, estrategia honetan planteatutako helburuak betetzeko, gaia zeharka landu behar da eta lankidetza-sareak sortu behar dira, Gipuzkoako Foru Aldundiko sail desberdinen eta garapen horretan funtsezko betekizuna duten erakunde publiko eta pribatuen parte-hartzearekin.





2. METODOLOGIA

Metodologia parte-hartzailea oinarri hartuta garatu da estrategia eta gai honetan interesa duten hainbat eta hainbat eragileren ekarpenak jaso ditu (ikusi xehetasunak eranskinean):

ELKAR-EKIN LANEAN 1.0 ESTRATEGIA:

- Gipuzkoako Foru Aldundiaren Gizarte Politika Departamentuak jarri du abian.
- Prospektikerren (gizarte zerbitzuetako enplegu aukerak), ASLE-Bazkundearen (industria, ostalaritza, enplegu zuria, enplegu berdea eta ekintzailetza) eta FTSIren (intsertzio enpresa berriak) laguntza teknikoa izan du.
- Lanbideren kontrastea eta ekarpenak jaso ditu: Juan Ibarretxe, José Luis Mayoz eta Javier Ramos.
- Adituen kontrastea eta ekarpenak jaso ditu: Pedro Ustarroz, Fernando Consuegra, Joseba Zalakain eta José Miguel Zaldo.
- Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politikaetako Sailaren kontrastea eta ekarpenak jaso ditu: Beatriz Artolazabal, Amaia Arteaga eta Marcos Muro.
- Gipuzkoako Foru Aldundiaren Ekonomia Sustapena, Landa Ingurunea eta Lurralde Orekako Departamentuaren kontrastea eta ekarpenak jaso ditu.
- Gipuzkoako Foru Aldundiaren Diputatu Nagusiaren Kabinetearen kontrastea eta ekarpenak jaso ditu.

ELKAR-EKIN LANEAN 2.0 ESTRATEGIA:

- Zerbitzuak ematen dituzten erakundeen kontrastea eta ekarpenak jaso ditu: Cáritas, Gurutze Gorria, Emaus Fundazio Soziala, Fundación Secretariado Gitano, Fundación de Trabajadores de la Siderometalurgia, Gizatea, Gureak, Gureak Inklusio Fundazioa, Katea Legaia, Kutxa Zeharo, Peñascal, Sartu Erroak, Sartu Zabaltzen, Sarea eta Sutargi.
- Eskualdeko garapen agentzien kontrastea eta ekarpenak jaso ditu: Beterri-Buruntza Udalak, Bidasoa Aktiboa, Debagoiena, Debegesa, Goieki, Iraurgi Berritzen, Oarsoaldea, Tolosaldea Garatzen, Uggasa eta Urola Kostako Udal Elkartea.
- Prestakuntza eragileen kontrastea eta ekarpenak jaso ditu: EHU/ UPV, Ikaslan, Mondragon Unibertsitatea, Deustuko Unibertsitatea, Tknika eta Nafarroako Unibertsitatea.
- Enpresa alorreko eragileen kontrastea eta ekarpenak jaso ditu: Adegi eta Mondragon korporazioa.
- Gizarteratze Gaietako Aholku Kontseiluaren kontrastea eta ekarpenak
- Gipuzkoako Foru Aldundiko departamentuetako zuzendaritzek eta zerbitzuburuek egindako kontrastea eta ekarpenak.

3.
ARAU ESPARRUA

3/2011 ERREGE LEGE DEKRETUA, OTSAILAREN 18KOA, ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEKO ETA ENPLEGU POLITIKA AKTIBOAK ERALDATZEKO PREMIAZKO NEURRIEI BURUZKOA.

Dekretu horretan, 19. artikuluaren 2. atalak honako hau xedatzen du: "Beharrezkoa denean, enpleguko zerbitzu publikoek oinarrizko gizarte zerbitzuekin koordinatzeko beharra balioetsiko dute, pertsona horiei arreta hobea emateko".

Puntu horretan oinarrituta, Gipuzkoako Foru Aldundiko Gizarte Politika Departamentuak gizarteratze eta laneratze programak garatzen ditu, esklusio sozialeko egoeren inguruan jorratu gabeko alor bat lantzeko.

18/2008 LEGEA, ABENDUAREN 23KOA, GIZARTERATZEKO ETA DIRU SARRERAK BERMATZEKOA.

Lege horrek ezartzen du berme bikoitzeko eredu berri bat (laguntzetarako eskubidea eta gizarteratzeko eta laneratzeko eskubidea) eta enpleguaren eta inklusioaren esparruetan aktibatzekoa.

Era berean, ezartzen du enplegu politika aktibo berriek lehentasuna eman beharko lieketela lan merkatura sartzeko zailtasun handienak dituzten kolektiboei, esaterako, honako hauei:

- Gazteak, bereziki prestakuntza urria dutenak.
- 45 urtetik gorakoak.
- Desgaitasuna dutenak eta luzaroko langabeak.
- Emakumeak.
- Esklusio sozialeko edo horretarako arriskuko egoeran daudenak.
- DSBE jasotzen dutenak.

Lanbidek deialdiak egiten ditu hirugarren sektoreko hainbat erakundek erakunde kolaboratzaile moduan funtzionatu dezaten, arreta eman ahal izateko gorago adierazitako egoeretan daudenei edo beste kasuistika jakin batean daudenei. Pertsona horien profilak eskatzen du hobetzea haiek lagun egiteari, gaitasunetako prestakuntzari, intsertzioari et abarri dagokionez dituzten egiazko beharren inguruko erregulartasuna, egonkortasuna eta estaldura, bereziki enplegutik urrunen dauden pertsonei dagokienez.

Era berean, garrantzitsua da adieraztea enplegurik gabe dauden pertsonen eskaerek enplegu sisteman, HHEn hezkuntzan eta abarretan eragiten duten presioak zaildu egiten duela erabiltzaile horiek alor horietako baliabide normalizatuetara sartzea. Horrek, gainera, zaildu egiten die, edo ezinezko egiten die, ingurutik eta gizarte zerbitzuetako gizarteratze sistematik irtetea, eta hori arrisku bat da sistemarentzat eta normalizazio eta gizarteratze helburuentzat.

4/2011 LEGEA, AZAROAREN 24KOA, GIZARTERATZEKO ETA DIRU SARRERAK BERMATZEKO LEGEA ALDATZEN DUENA.

Lege berri horren bidez, 18/2008 Legeko eskumenen erabilera aldatu zen, eta aukera eman zuen laguntza ekonomikoak (diru sarrerak bermatzeko errenta eta etxebizitzaren laguntza osagarria) izapidetzearekin eta ebaztearekin lotutako enpleguaren aktibazio alorreko eskumenak Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuari eskualdatzeko, baita inklusio hitzarmenak egitea, proposatzea, negoziatzea, izenpetzea eta horien jarraipena egitea ere.

Eskumen aldaketa horren asmoa zen indartzea Lanbide-Euskal Enplegu Zerbitzuan inklusio hitzarmenak diseinatzeko eta aplikatzeko eskumenak eta zuzenbideko laguntza ekonomikoa izapidetzekoak bateratzea, bi elementuen arteko lotura zuzena indartzeko, laguntzaren eta inklusio hitzarmenaren artekoa. Horrela, hori inklusio aktiborako tresna moduan egituratzea zen asmoa.

12/2008 LEGEA, ABENDUAREN 5EKOA, GIZARTE ZERBITZUEI BURUZKOA.

Lege horrek zehazki ezartzen du zein zerbitzu ematea dagokien bigarren mailako gizarte zerbitzuei. Hori 22. artikuluan "Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren Laguntza eta Zerbitzu Katalogoa" izenekoan. Artikulu horren garapenean, 2.2.3. puntuan, inklusio sozialeko beharrei erantzuna emateko zerbitzuak edo eguneko zentroak zehazten dira.

Gizarteratze eta laneratze programa eta zerbitzu horien helburua, 2.2.3. puntuan zehaztutakoena, da 18 eta 64 urte artean dituzten eta esklusio sozialeko egoeran dauden pertsonak artatzea. Pertsona horiek, baina, profil ugari izan ditzakete, baina guztiek egon behar dute esklusio sozialeko arriskuan edo egoeran.

Gizarteratze eta laneratze prometan pertsona horiekin egindako esku hartzeek osagai sozial garrantzitsua dute oso, baina era berean, beste ildo batzuetan horretan lanean ari diren departamentu eta erakundeek esku hartze horiek elkarrekin eta koordinatuta jorratu behar dituzte. Horrela, esku hartze efikazagoak, eraginkorragoak eta efizienteagoak lortuko dira.

3/2016 LEGEA, APIRILAREN 7KOA, ZENBAIT KLAUSULA SOZIAL KONTRATAZIO PUBLIKOAN SARTZEKOA.

Lege horren bidez, xedatzen da administrazio publikoek beren agirietan izaera sozialeko betekizunak dituzten baldintza administratibo bereziak, adibidez, luzaroko langabeei lana emateko betebeharra, kontratistak gazteak eta langabeak prestatzeko jarduerak antolatzea, genero berdintasuna edo etorkinen integrazioa sustatzeko neurriak hartzea, legez ezarritakoa baino desgaitasuna duten pertsona kopuru handiagoa kontratatu behar izatea eta antzekoak (1. artikulua).

Lege horrek aukera ematen die administrazioei esku hartze sozialeko politika bat garatzeko, erakundeak berak sustatzen dituen kontratazioen bitartez.

1/2013 LEGEA, URRIAREN 10EKOA, BIZIALDI OSOKO IKASKUNTZARI BURUZKOA.

Lege horren xedea da bizialdi osoko ikaskuntzarako euskal sistema bat antolatzea eta arautzea, modu eraginkorrean erantzuna emango diena pertsonen etengabeko prestakuntza eta kualifikazio beharrei, beren garapen pertsonal, sozial eta profesionalerako, eta Euskadiren garapen ekonomiko eta sozialean laguntzeko. Horretarako, beharrezko mekanismoak ezartzen ditu dagozkion planak eta programak programatzeko, koordinatzeko, garatzeko eta ebaluatzeko.

Bizialdi osoko ikaskuntzatzat jotzen da esparru formal, ez formal edo informalean egindako jarduera oro, helburu duena norberaren ezagutzak, gaitasunak edo jarrerak hobetzea ikuspegi pertsonal, sozial eta profesionaletik.

4/2018 LEGEA, EKAINAREN 28KOA, EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO LANBIDE HEZIKETARI BURUZKOA.

Honako hau da legearen helburua:

- Lanbide Heziketako euskal sistema antolatzea eta arautzea, modu egokian erantzun diezaien gizartearen eta euskal ekoizpen sistemaren beharrei eta bertan sortutako eraldaketei, garapen adimentsu, jasangarri eta inklusibo batean oinarritutako ekonomia baten bidez.
- Eskola uztea eta eskola porrotaren aurka borrokatzea, enplegurako balio duten kualifikazioak emanez eta hezkuntza sistemarako berreskuratzen saiatuz.
- Langileen prestakuntza eskubidea bermatzea, lana izan ala ez, haien kualifikazio eta berkualifikazio beharrak une bakoitzean beteko dituen prestakuntza eskaintza baten bidez.

11/2014 FORU ARAUA, URRIAREN 29KOA, EROSKETA PUBLIKO SOZIALKI ARDURATSUARI BURUZKO KONTRATU KLAUSULAK FORU SEKTORE PUBLIKOKO KONTRATAZIOAN TXERTATZEKOA.

Lege horrek arautzen du kontratazio agirietan klausula sozialak txertatzeko aukera. Kontratazio prozeduretan txertatu beharreko klausulen helburua izango da lan merkatura sartzeko zailtasunak dituztenen enplegua sustatzea, langabeziaren aurka borrokatzea, esklusio sozialeko egoeran edo arriskuan dauden pertsonen gizarteratzea eta laneratzea erraztea, laneko oinarrizko eskubideen errespetua bermatzea, laneko osasuna eta segurtasuna bermatzea, ingurumena babestea, ingurumena errespetatzen duten ekoizpen sistemak sustatzea, herritarren hizkuntza eskubideak bermatzea, eta emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasuna sustatzea (2. artikulua).

Indarrean dagoen araudia ez bada ere, komenigarria da beste hiru lege proiekturi erreferentzia egitea:

EUROPAKO LANGILE GUZTIEK BETE BEHARREKO GUTXIENEKO LAN BALDINTZAK ARAUTZEKO EUROPAKO ZUZENTARAUA (PROPOSAMENA).

Araudi berriaren sustatzaileek aurreikusi dute Europako agintaldi honetan onartzea, eta haren xedea langile mota guztiak diren arren, bereziki eragingo die plataforma digitalen ekonomia izenekoan lan egiten dutenei. Legearen helburua da laneko prekaritatearen aurka borrokatzea eta lan mota berrien egoera arautzea. Asmoa da langile guztiak legearen babespean jartzea, salbuespenik gabe, oinarrizko laneko eskubideak unibertsal bihurtzea, eta epaitegietara joan behar ez izatea horiek aitortzeko. Eskakizun gehienak Espainian onartuta daude ohiko besteren konturako langileentzat, baina balio izango dute beste lan harreman mota batzuetako hutsune jakin batzuk estaltzeko.

ENPLEGUAREN EUSKAL SISTEMAREN LEGEA (HASI GABEKO LEGE PROIEKTUA).

Helburuak:

- Enpleguaren Euskal Sistema arautzea eta antolatzea, hau da, arautzea enplegu politika aktiboak planifikatzeko eta garatzeko egiturak eta tresnak.
- Euskal Enplegu Sistema osatzen duten eragileak eta beren harreman eredua definitzea.
- Definitzea Euskal Enplegu Sistemaren zerbitzuak eta haien onuradunak.
- Partaidetza organoak ezartzea Euskal Enplegu Sisteman eta haien planifikazio tresnak definitzea.
- Tarteko sektore sozialak:
- EAEn bizi diren langabeak edo langileak, lan egiteko legezko gaitasuna dutenak.
- EAEn errotutako enpresak eta enplegu eragileak.
- Euskal erakunde publikoak, enpleguaren alorrean esku hartzen dutenak.
- Euskal enpresa erakundeak.
- Euskal erakunde sindikalak.
- Enpleguaren alorrean esku hartzen duten beste erakunde batzuk.

LEGE PROIEKTUA ONARTZEKO GOBERNU KONTSEILUARI BIDALTZEKO ZENBATETSITAKO DATA: 2019KO LEHEN LAUHILEKOA.

Euskal Enplegu Publikoaren Legea (aurreproiektua). Euskal Enplegu Publikoaren Lege Aurreproiektua da duela 25 urtetik indarrean dagoen funtzio publikoaren inguruko araudiaren berrikuspen oso bat, aukera emango duena euskal administrazio publikoetan lanean diharduten pertsonen lan baldintzen araubidea eta funtzionamendua modernizatzeko.

Arau integral bat da, langile publikoen ibilbide profesionalaren alderdi guztiak arautuko dituena, enplegu publikoaren eskaintza batera aurkezten denetik erretiratzen den arte. Beraz, legeak honako hauek arautuko ditu.

- Langile publikoen hautaketa eta prestakuntza.
- Funtzionario izaera eskuratzea eta galtzea.
- Lanpostuak betetzea eta mugikortasuna.
- Ordainsari sistema eta eskubideen eta betebeharren sistema.
- Ereduzko kodea eta bateraezintasunak.
- Diziplina araubidea.
- Negoziazio kolektiboa.
- Euskal enplegu publikoko langileen normalizazio linguistikoa eta funtzionarioen egoera administratiboena.



4.
EKIMENAREN TESTUINGURUA

Europako Kontseiluaren ondorio batzuek jasotzen dutenez, "Pobreziaren eta esklusio sozialaren aurkako borroka: ikuspegi integratu bat" izenekoak (Enplegu, Gizarte Politika, Osasun eta Kontsumitzaile Kontseiluak 2016ko ekainaren 16an egindako saioan onartuak), **Europar Batasunak** uste du beharrezkoak direla inklusio aktiborako irtenbide eta planteamendu berritzaileak, konbinatu egingo dituztenak diru sarreren laguntza egokia, eta kalitatezko zerbitzuetarako eta lan merkatu integratzaileetarako sarbidea, eta aldi berean emakumeentzako eta gizonentzako aukera berdintasuna bermatuko dutenetara, horrela pobreziaren eta esklusio sozialaren aurka modu eraginkorrean borrokatzeko. Planteamendu hori are garrantzitsuagoa da jasangarritasun fiskalaren alorreko mugak dauden testuinguru batean.

Dokumentu berberean, estatu kideak bultzatzen ditu ikuspegi integratua aplikatzearen balioa ezagutzera, eta pobrezia eta esklusio soziala prebenitzeko eta haien aurka borrokatzeko ahaleginak indartzeko, horrela, pobreziari eta esklusio sozialari dagokienez dituzten helburu nazionalak bete ahal izateko (betiere kontuan hartuta bakoitzaren egoera espezifikoak).

Era berean, Europako mailan egiten ari diren jarduketen barruan, azpimarratu beharra dago **Eskubide Sozialen Europako Zutabeak** (Europako Kontseiluak sustatutakoak) egiten duen lana. Zutabearen asmoa da erreferentziazko esparru bat zedarritzea dibergentzia lortzeko eta Europako zuzenbide sozialetik abiatzeko herritarren eskubide sozialak defendatzean, aukera berdintasuna eta lan merkatura sortzeko berdintasuna, bidezko lan baldintzak eta inklusio eta babes soziala lortzeko. Horretarako, funtsezko 20 printzipio eta eskubide ezarri ditu, eta haien helburua da lan merkatu eta babes sozialeko sistema ekitatiboak sustatzea, ondo funtzionatuko dutenak. Horietako batzuk zuzenean lotuta daude egiten ari den planteamenduarekin, jorratzen dutenaren artean baitago enplegua, langabeziaren laguntzak, gutxieneko errenta, enplegu segurua eta moldagarria eta abar sustatzea. Zutabeak ezarritako eskubideak eta betebeharrak betetzea estatu kideen, EBko erakundeek, solaskide sozialen eta interesa izan dezaketen beste erakunde batzuen erantzukizun bateratua da.

Horrez gain, erreferentzia moduan, **Europa 2020 Estrategiaren** helburua da 20-64 urte arteko guztizko enplegu tasa gutxienez % 75ekoa izatea EBn 2020rako.

EUROPA 2020 ESTRATEGIAREN HELBURUAK	
ENPLEGUA	• 20 eta 64 urte arteko pertsonentzako % 75eko enplegua.
IKERKETA ETA GARAPENA (I+G)	• EBren BPGren % 3 inbertitzea I+Gn.
ALDAKETA KLIMATIKOA ETA ENERGIA.	• Negutegi efektua duten gasen isurketak, 1990an baino % 20 txikiagoak. • % 20 energia berriztagarriak. • Energia efizientzia % 20 handitzea.
HEZKUNTZA	• Eskola uztea % 10 baino gutxiago. • 30 eta 34 urte artekoen % 40k gutxienez goi mailako ikasketak amaituta izatea.
POBREZIA ETA ESKLUSIO SOZIALA	• Pobrezia edo esklusio sozialeko egoeran edo arriskuan, 20 milioi pertsona gutxiago.

Espainian, pobreziaren eta esklusio sozialaren aurkako borrokako politika guztiak integratzen dituen tresna da **Inklusio Sozialerako Plan Nazionala** (PNAIN). Azken urteotan egin dute, hainbat alditarako, Europar Batasuneko gainerako herrialdeek bezala, helburu komun batzuk zehazteko egoera nazionalaren arabera, eta Europar Batasuneko Babes Sozialaren Batzordeari errazteko alor horretan egindako aurrerapenak ebaluatzeko lana.

Plan horietatik berriena **PNAIN 2013-2016** da, eta honako hauek dira bertako neurri garrantzitsuenak:

- Errenten berme sistema bat finkatzea, eskubide subjektibo moduan.
- Gizarteratzeko laguntza ekonomikoen sistema bat mantentzea, autonomia erkidegoek garatutakoa, erantzuna emango diena familien beharrei, semealaba kopuruen arabera, eta sistema horren kudeaketa hobetzea.
- Gutxieneko errentak jasotzeari lotutako gizarteratze programa pertsonalizatuei jarraipena egiteko eta horiek ebaluatzeko tresnak ezartzea.
- Lankidetza sistemak ezartzea autonomia erkidegoen artean, gizarteratzeko gutxieneko errenta bat jasotzen dutenek bizitokia aldatu ahal izateko, laguntza galdu gabe.
- Gizarte larrialdiko programak hobetzea, helburu dutenak ezohiko egoerak arintzea eta berehala artatu beharreko oinarrizko beharrak asetzea.
- Estrategia espezifikoak garatzea, bermatuko dutenak pertsona zaurgarrienek eta, bereziki, etxerik gabekoek, gutxieneko errenten sistemarako sarbidea izatea.
- Oinarrizko beharrak asetzen lagunduko duten zahartzaroko eta baliaezintasuneko pentsioen, ordaindutakoaren araberakoak ez direnen, sistema finkatzea.
- Gizarte Segurantzaren ordaindutakoaren araberakoak ez diren laguntzak osorik berrantolatzeko lege bat onartzea.

Euskadin, Europako planteamenduei jarraituz, inklusio eta esklusio prozesuen dimentsio anitzeko ikuspegi bat garatzeko lanean ari gara.

Ildo horretan gartu da 2020 Enpleguaren Euskal Estrategia, Enpleguaren eta Berraktibazio Ekonomikoaren Esparru Programa eta egungo 2017-2020 Enplegu Plan Estrategikoa:

EUSKAL ENPLEGUAREN ESTRATEGIA 2020	
ARDATZAK	**LORTU NAHI DIREN HELBURUAK**
A) **AKTIBAZIOA**	Egungo jarduera tasa apala handitzea eta enpresen eskariari aurre egiteko nahikoa populazio aktibo eta gure ongizate estatua mantentzeko nahikoa populazio okupatu ez izateko arriskuaren aurka borrokatzeko.
B) **KUALIFIKAZIOA ETA GAITASUNAK**	Ekoizpen sarearen egiazko beharrei egokitutako gaitasunak dituzten pertsonak lortzea, horrelakotzat jota ezagutza teknikoak, gaitasun sozialak, hizkuntzak menderatzea eta abar.
D) **AUKERAK SORTZEA**	Aukerak sortzea garapen ekonomikoan oinarrituta, eta osorik baliatzea gure ekonomiak enplegua sortzeko duen potentziala.
E) **AUKERA BERDINTASUNA**	Lan merkatu inklusibo bat sortzea, aukera ekitatiboak emango dizkiena hura osatzen duten kolektibo eta talde guztiei.
F) **EKALITATEZKO ENPLEGUA**	Lortzea kalitate handiagoko enplegua eskainiko duen lan merkatua, adostasunean eta elkarlanean oinarritutako lan harremanetatik sortua.
G) **BALIOZKO ZERBITZUAK ESKAINTZEN DITUEN ENPLEGU EFIKAZ ETA EFIZIENTEAREN EUSKAL SISTEMA**	Egungo Enpleguaren Euskal Sistema hobetzea, enpleguan eragiten duten politika guztiak integratu ditzan, eta pertsonen eta enpresen beharretara hobeto bideratuta dauden zerbitzuak eskaini ditzan.

2017an egindako jarraipenean, egiaztatu zen zehaztutako helburuak lortzean aurrera egin genuela:

- % 11,2ko langabezia tasa (2020ko helburua, % 10etik kanpo). Balioetsi da helburua lortu daitekeela.
- 15.799 enplegu sustatuta (2020ko helburua, 58.000 enplegu). Balioetsi da helburua lortu daitekeela.
- 6.856 gazte lan aukera batekin (2020ko helburua 20.000 gazte). Balioetsi da helburua lortu daitekeela.

Eusko Jaurlaritzaren **2020 IV. Plan Gaztean**, bost helburu estrategiko definitu dira, 2017-2020 Enplegu Plan Estrategikoarekin batera doazenak:

- Hezkuntza alorretik lan alorrera igarotzeko prozesua gehiago gerturatzea eta azkartzea.
- Kalitatezko enplegua duten gazte gehiago.
- Gazteen lan baldintzak hobetzea.
- Gazte ekintzaile gehiago.
- Esklusio arriskuan dauden gazteen laneko inklusioa.

Gazte Planean definitu diren lehentasunezko ekimenek honako asmo hau dute:

- Gazteei lagun egitea prestakuntza alditik eta lan merkatura sartzekora iragaten.
- Enplegu eta prestakuntza aukerak erraztea, gazteei aukera emango dietenak beren laneko etorkizuna kudeatzeko autonomia lortzen eta, horrenbestez, beren laneratzea bermatzen, ez soilik epe laburrean, baita epe ertain eta luzean ere.
- Ahal den neurrian garatzea laguntzeko tresna publikoak, mailaka lan gehiago egiteko lan kontratuak sustatzen, eta ez horrenbeste beketan oinarrituta, onartuta horiek alor espezifikoetan beharrezkoak direla, eta prestakuntza aldiari lotuagoak daudela.

Inklusio Aktiboko IV. Euskal Planaren diagnosiak bere jarduketa printzipioak honako elementu kontzeptualen, araudi elementuen eta/edo antolakuntza elementuen inguruan:

- Esklusio eta inklusio prozesuen dimentsio anitzeko ikuspegia.
- Eskubide bikoitzaren bermea.
- Pobreziaren eta esklusio sozialaren arteko diferentzia.
- Inklusio aktiboaren metodoa.
- Enplegua eta Gai Sozialek zuzendutako plana, baina erantzukizuna sistema guztiek dute.
- Pertsonen arretaren sarbide unibertsala eta normaltasuna.

Egindako ebaluazioaren ondoren, plana artikulatzeko beharra hiru ardatz nagusitan oinarrituta ezarri du:

- Diru sarrerak bermatzeko eta laneko inklusio politikekin lotutako neurriak.
- Sektoreko neurriak, gizarte zerbitzuen, osasunaren, etxebizitzaren, hezkuntzaren eta beste batzuen alorrean garatu beharrekoak.
- Inklusio politikak erakundeen artean antolatzearekin lotutako neurriak, arreta berezia emanda bultzada politikoan eta planaren jarraipenari, sektoreen arteko koordinazioari eta esku hartzeko eredu komun eta partekatu bat sortzeko aukera emango duten tresna tekniko eta profesionalak garatzeari.

Hori guztia, kontuan hartuta **Gizarteratzeko eta Diru Sarrerak Bermatzeko Legeak** aitortzen duena eskubide bikoitza (laguntzetarako eskubidea eta gizarteratzeko eta laneratzeko eskubidea).

Nabarmendu beharra dago, gainera, Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Politikako Sailak 2017ko maiatzean hainbat proposamen egin zituela diru sarrerak bermatzeko errenta arautzen duen araudia aldatzeko, eredu hori babesteko eta hobetzeko. Egindako proposamenen artean, hainbaten xedea enplegagarritasuna zen, eta erreferentzia egiten zioten enpleguaren pizgarri sistema hobetzeko eta arrazionalizatzeko aldaketak egiteari, enpresa arruntak DSBE errenta jasotzen dutenen eta/edo luzaroko langabezian dauden enplegu aukerak sortzean gehiago inplikatzeko aldaketak egiteari, laneratzeko eskubidea hezurmamitzeko aldaketak egiteari, eta enplegu aukerak sortzeari behar handienak dituztenentzat.

Horrez gain, 2017-2021 Inklusioaren IV. Euskal Planaren 3 jarduketa ardatzetako bat da enplegua eta diru sarreren bermea, eta haren helburua da saihestea eta jorratzea enplegua prekarizatzeko prozesuak, sustatzea enplegagarritasun zailtasunak dituzten gazteen eta/edo zaharren laneratzea, eta Euskal Enplegu Sistema hobetzen jarraitzea. Horretarako, sei jomuga ezartzen ditu:

- Enpleguaren kalitatea hobetzea.
- Gazteen eta enplegagarritasunari laguntzeko behar handienak dituztenen laneratzea sustatzea.
- Lanbide eraberritzea eta modernizatzea.
- Apustua egitea ekonomia sozialaren, autoenpleguaren, mikroekintzailetzaren eta ekintzailetza sozialaren alde.
- Administrazio publikoaren erantzukizun soziala zaintzea.
- Emakumeen aktibazio eta okupazio tasa igotzea, kalitatezko enpleguetan parte hartzearen bitartez.

2017-2021 Inklusioaren IV. Euskal Planaren beste jarduketa ardatz bat da Gizarte Zerbitzuak, Osasuna, Etxebizitza eta Hezkuntza, eta haren helburua da sustatzea Gizarte Zerbitzuen Legea garatzea, Gizarte Zerbitzuetarako eskubide subjektiboa egiazkoa izan dadin euskal herritar guztientzat. Beste helburu bat da gizarte zerbitzuen sistema kontzeptualki egokitu dadin laguntzea eta inklusio sozialeko programa gehiago bultzatzea, herritar aktiboetan eta partaidetza sozialean oinarritutakoak. Horretarako, honako jomuga hauek ezartzen dira gizarte zerbitzuen alorrean:

- Zerbitzu Sozialen Mapa eta Zerbitzu eta Laguntzen Zorroa garatzea inklusio sozialerako zentroei eta zerbitzuei dagokienez.
- Arauzko garapena amaitzea inklusiorako Gizarte Zerbitzuen alorrean.

2017-2021 Inklusioaren IV. Euskal Planaren hirugarren jarduketa ardatza da Artikulazioa eta koordinazioa, eta bertan helburu estrategiko bat zehazten da, sektoreen arteko koordinazioa hobetzea, esku hartzeko eredu komun bat sortzea, ezagutzaren kudeaketa sustatzea eta inklusio sozialerako euskal sistemaren barruko antolaketa garatzea. Horreatarako, honako jomugak ezartzen ditu:

- Jarduketa plan espezifikoak garatzea egoera okerrenean dauden eskualdeetan eta udalerrietan, eta lurralde mailako sare lana sustatzea.
- Sistemen arteko koordinazio tresnak garatzea auzoan, herrian edo eskualdean, eta esku hartze prozesuen komunitateko dimentsioa sustatzea.
- Eragileen arteko koordinazioa sustatzea banakako esku hartze prozesuetan.
- Esku hartze esparru komun bat sortzea inklusio sozialaren alorrean, praktika profesionala honako printzipio hauen inguruan ardaztuko duena: pertsonan oinarritutako arreta, indibidualizazioa, aktibazio inklusiboa eta bizi kalitatea.
- Gizarte eta osasun alorreko arreta eredu eraginkor, koordinatu eta jasangarria garatzea, pertsonan oinarrituta, haren bizi proiektuaren protagonista den heinean.
- Ezagutzaren berrikuntza eta kudeaketa sustatzea, eta inklusio sozialeko euskal sistemaren zilegitasun soziala bermatzea.
- Bermatzea gizartearen aniztasunarekin koherentea den sistema eraikiko dela, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bermatuko duena.
- Euskadin hirugarren sektore sozialaren garapena sustatzea.

Gipuzkoako lurralde historikoari dagokionez, hainbat hausnarketa egiten ari dira enplegua aktibatzeko eta pertsonek inklusio sozialerako dituzten beharrak asetzeko garatu beharreko estrategiaren inguruan.

Hausnarketa horien artean topatu dezakegu **Gipuzkoako Batzar Nagusiek** egindakoa. Haiek, "Garapen ekonomikoa: ekonomiaren eta enpleguaren bultzada" izeneko ponentzian egungo egoera ekonomikoaren azterketa sakon bat egin zuten. Dokumentu horren ondorioetatik abiatuta ezarritako ildo estrategikoen artean, nabarmena da gizarte zerbitzuen publiko eta sozialen garrantzia, eta aktibatzeko eta laneratzeko eta gizarte inklusiorako laguntza berezia behar duten pertsonen eta kolektiboena. Bereziki azpimarratzen dituzte zenbait kolektibo, esaterako, 30 urtetik beherakoak, emakumezkoak, langabeziaren laguntzak agortu dituztenak eta abar. Horrez gain, planteatzen dute beharrezkoa dela neurri aktiboak eta prebentziozkoak hartzea, eta enplegua aktiboki bilatzeko banakako gizarteratze ibilbideak egin behar direla.

Horrez gain, "Pobretutako pertsonen beharrak eta haiei eskaini beharreko baliabideak" ponentzian pobrezia eta esklusio egoerak mugatu zituzten, eta egoeraren analisia egin zuten. Gainera, proposatu zuten pobreziaren eta esklusioaren aurkako borroka jarri behar zela administrazioen jarduketen erdigunean, eta agenda politikoaren lehentasunen artean, hainbat neurriren bidez. Horien artean, prebentzioa nabarmentzen da, egoera okerrenean dauden pertsonen laneko integrazioa erraztea eta hirugarren sektoreak eta ekimen sozialak eskaintzen duen laguntza sareaz baliatzea, baita gizarteratzeko eta laneratzeko zerbitzuen eta neurrien sustapena ere.

Bere aldetik, Gipuzkoako **Foru Aldundiak** apustua egin du enplegua aktibatzeko eta pobreziaren ezberdintasunaren eta esklusioaren aurka borrokatzeko politikak garatzearen alde, eragileen arteko elkarlanaren filosofian oinarrituta.

Honako hauek dira estrategiarekin zerikusia duten lurraldeko planak eta ekimenak:

1. 2015-2019 GIPUZKOAKO PLAN ESTRATEGIKOA

Plan horrek 44. helburuan honako hau jasotzen du: "hirugarren sektorearen parte hartzea sustatzea, ongizatearen eta kohesio soziala ekoizteko eta enplegu zuria sortzeko kide moduan".

Honako hauek aipatzen ditu jarduketa ildo moduan:

- Enplegu aukerak sortzea sustatzea, desgaitasuna dutenentzako eta esklusio arriskua dutenentzako integrazio sozialerako bitarteko moduan.
- Proiektuak sustatzea kohesio eta inklusio sozialerako, balio kolektiboak sortzeko eta arazo sozialak goiz hautemateko.
- Berrikuntza sustatzea ekintza sozialeko programak eta boluntariotza antolatzeko formula berriak garatzean.
- Hainbat urteko plan bat onartzea hirugarren sektoreko erakundeen baliabide sozialak eraikitzeko, berritzeko eta modernizatzeko.
- Hirugarren sektorearekin hausnartzea sistemaren efizientzia eta gizarte zerbitzuen jasangarritasuna sakontzeko.

2. ETORKIZUNA ERAIKIZ:

Haren helburuen artean, nabarmendu beharra dago Gipuzkoako lurralde historikoa EBn ezberdintasun txikiena duen lurralde bilakatzekoa, besteak beste, laneko genero berdintasuna eta lan aukeretan kontziliazioa eta berdintasuna sustatuz.

2018an, Etorkizuna Eraikiz GipuzkoaLab ekimenaren esparruan, abian jarri da laguntza programa bat, eta haren helburua da gobernantza kolaboratiboko eredu berriak, kudeaketa publikoan berrikuntza soziala bultzatuko duten ekimenak eta tokiko komunitate garapenerako proiektuak sortzea.

3. GIZARTE POLITIKA DEPARTAMENTUAREN 2017 KUDEAKETA PLANA.

GFAren Gizarte Politika Departamentuaren xedea da herritarren eskubideak bermatzeko erantzukizun publikoa betetzea, gizarte zerbitzuen eskumenen esparruan, Gipuzkoan bizi kalitatea eta kohesio soziala hobetzeko. Lan hori beste eragile sozialekin elkarlanean egitea da helburua.

Hori dela eta, zerbitzuaren kudeaketa planak honako helburu hauek jasotzen ditu: 2.2. Helburu estrategikoa: Gizarteratzea sustatzea eta esklusio sozialeko arriskuan edo egoeran dauden pertsonak artatzea; eta 2.2.2. Helburu estrategikoa: Enplegu aukerak eta inklusio soziala sortzea bultzatzea.

4. LURRALDE GARAPENEKO LABORATEGIA

Gipuzkoako Foru Aldundiak eta Orkestrak 2018an akordio estrategiko bat sinatu zuten, eta haren helburua izan zen Etorkizuna Eraikizen esparruan lanean jarraitzea.

Bi erakundeen arteko elkarlana Gipuzkoa Sarean proiektuaren barruan hasi zen, eta haren oinarria da elkarlanean aritzea Gipuzkoarentzako gobernantza kolaboratiboan, ikerketa eta ekintzaren metodologikoan oinarrituta.

5. ELKAR-EKIN 2016-2020 PLANA

GFAren Gizarte Politika Departamentuak erronka bat du, inklusio sozialerako plan bat zuzentzea erakunde sozialekin, udalekin eta beste erakunde publiko batzuekin elkarlanean. Hortik jaio zen Elkar-EKIN Plana. Plan horren asmoa da esklusio sozialaren inguruko egungo sektoreko politikak antolatzea, eta estrategia berriak sustatzea, inklusio sozialaren helburua modu efikaz eta efiziente batean jorratuko dutenak. Planaren 2- helburua birformulatu egin da, eta bereziki adierazi da enplegagarritasunerako aukerak sortzea bilatuko dela, eta iragartzen du esku artean dugun estrategia bultzatuko duela. 5. helburuak jasotzen du prozesu transbertsalak garatzea esklusioa jorratzean, beste zerbitzu publiko batzuekin elkarlanean. Horrenbestez, bi helburuak bateratuz, proposatzen da Aldundiaren ahaleginak modu egituratuan planifikatzea eta lehentasunak ezartzea, Gipouzkoaren lehiakortasunaren, ongizate sozialaren eta garapen jasangarriaren etapa berri baterantz joateko.

6. 2016-2019 BERRAKTIBAZIO EKONOMIKOAREN PLANA

Berraktibazio Ekonomikoaren Planak protagonismo berezia eman dio Ekonomia Sustapena, Landa Ingurunea eta Lurralde Orekako Departamentuari, Gipuzkoako lurraldea sustatuko duten politika ekonomikoak diseinatzekoa, plana ulertuta pertsonak, eskualdeak, enpresak eta lurraldea bera jasangarritasunean eta gizarte arduran oinarrituta bilduko dituen elementu gisa. Lurraldearen berraktibazio eta/Edo bultzada ekonomikoa oinarritu behar da lehiakortasuna eta Gipuzkoako ekonomiaren jasangarritasuna bermatuko duten politikak garatzean eta aplikatzean, Gipuzkoako industriari eta/edo enpresei hazten lagunduko edo horiek horretara bultzatuko dituztenak.

Azken finean, aberastasuna eta enplegua sortuko duten pertsonak, enpresak eta industria lortzeko.

Ekonomia sustapenaren arloan, beste helburu batzuen artean, lan egingo da "pertsonengan oinarritutako eta lurraldean errotutako erakundeak bultzatzeko". Horrek berekin dakar jarduketak garatzea eraldaketa sozialaren esparruan, pertsonen, enpresen, lurraldearen eta gizartearen arteko konpromisoa integratzeko. Baita "garapen endogenoa eta kohesio soziala" sustatzeko ere.

Horrek guztiak dakar ongizate soziala helburu duten jarduketak garatzea, ekonomia sustapena eta kohesio soziala integratuz.



5.
EGOERAREN ANALISIA

Gipuzkoako Foru Aldundiak duela gutxi argitaratu ditu Gipuzkoan 2017 urterako egindako pobreziaren eta gizarte-baztertzeketaren inguruko inkestaren emaitzak. Hona hemen inkesta horretako datu eta ondorio nagusiak:

TALDEA	ADIERAZLEA	2017	2014	2012
EU-SILC ADIERAZLEAK	Pobrezia erlatiboan erortzeko arriskua	**16,4%**	**15,6%**	**16,8%**
	Pobrezia larrian erortzeko arriskua	**5,3%**	**5,4%**	**4,3%**
	Material falta larria	**6,9%**	**5,2%**	**5,2%**
	Lan-intentsitate baxua	**5,7%**	**8,4%**	**9,3%**
	AROPE tasa	**19,2%**	**19,5%**	**22,7%**
	Lana duen biztanleriaren pobrezia erlatiboa	**10,2%**	**6,2%**	**7%**
BERDINTASUNIK EZAREN ADIERAZLEAK	Gini indizea	**25,3%**	**26,3%**	**27,2%**
	S80/S20	**3,8%**	**4%**	**3,8%**
DIRU-SARREREN ADIERAZLEAK (EUROAK/HILEAN)	Batez besteko errenta baliokidea	**1.533,3**	**1.420,6**	**1.404,2**
	Pobrezia erlatiboaren atalasea	**920,0**	**852,4**	**842,5**
	Pobrezia larriaren atalasea	**613,3**	**568,3**	**561,7**

Pobrezian erortzeko edo gizartetik baztertua izateko arriskua, Arope tasak neurtzen duena, apurka-apurka jaitsi doa. Hala, 2017an % 19,2an zegoen; 2012an, aldiz, % 22,7an.

AROPE tasaren xehetasunetan sartzen bagara, hiru osagai dituela (pobrezia erlatiboan erortzeko arriskua, material falta larria eta lan-intentsitate baxua) eta osagai horien bilakaera ez dela parekoa izan ikusiko dugu. Lan-intentsitate baxuak bilakaera positiboa izan du: 2012an % 9,3koa zen eta 2017rako %5,7ra jaitsi zen; pobrezia erlatiboan erortzeko arriskuan dauden pertsonen kasuan (bitarteko errenta baliokidearen % 60 baino gutxiagoko diru-sarrerak dituztenak) eta material falta larria duten pertsonen kasuan, aldiz, bilakaera negatiboa izan da.

Datuek erakusten dutenez, zenbait pertsona ez dira pobrezian egoteko arrisku-egoeratik atera eta pobrezia larritik pobrezia erlatibora pasatu dira 2014-2017 denbora tartean.

Lana duten biztanleen pobrezia erlatiboak gora egin duela azpimarratu beharra dago, 2012an % 7 izatetik 2017an % 10,2 izatera pasatu baitziren.
Gipuzkoako berdintasunik ezak ere, Gini indizeak neurtutakoak, bilakaera positiboa izan du. Hala, 2017an % 25,3an zegoen, 2012ko % 27,2aren aldean.

Argi dagoenez, Gipuzkoa eskualderik kohesionatuen artean dago, Estatu mailan zein Europa mailan. Hala ere, oraindik hobetzeko aukerak daude, Gini indizea maila baxuagoan egon dadin.

Gipuzkoako lurralde historikoaren egoera adierazi beharrean nabarmendu beharreko alderdi bat da, enplegagarritasunari dagokionez, langabezia tasa. Tasa hori % 8,43koa izan zen laugarren lauhilekoan (soilik Huescak du tasa txikiago bat Estatu mailan). % 2,7ko ezberdintasuna dago Euskadiko datuekin. Gipuzkoan enplegua eskatzen dutenen % 49,5 luzaroko langabeak dira.

Langabeziari dagozkion datu horiei gehitu behar zaie, pobrezia, gabezia edo esklusio sozialeko egoera ugari dagoela, nahiz eta pobrezia edo ezberdintasun tasak Gipuzkoan txikiagoak diren EAEko beste lurraldeetakoak eta beste autonomia erkidegoetakoak baino, eta, are, gure inguruko herrialde askotakoak baino. Hori garbi ikusi daiteke argitaratutako hainbat ikerketa estatistikotan. Horietatik datu garrantzitsu hauek erauzi daitezke:

- Gipuzkoan pobreziaren edo diru sarrera txikien arriskua % 16,4koa da, eta pobreziak Gipuzkoan bizi diren biztanleen % 5,3ri eragiten die, Eurostat, EOE, Enplegu eta Gizarte Politika Saila. PGEI).
- Gipuzkoako AROPE adierazlea % 19,2koa izan zen 2017an (% 20,6 Euskadin).
- Mantentzen den pobreziaren PGDI adierazleek islatzen dute pobrezia eta prekaritatea asko jaitsi zela 2014 eta 2016 artean, baina ez duela konpentsatzen 2008 eta 2014 arteko hazkundea, % 69koa. Era berean, egiazko pobreziaren kasuan, apur bat murriztu da: 2014ko % 4,2tik 2016ko % 4ra (EOE. Enplegu eta Gizarte Politika Saila. Pobreziaren eta Gizarte Ezberdintasunen Inkesta PGEI 2016).
- Gipuzkoako populazioaren % 9,1 neurrizko esklusioan dago, eta % 4,7 esklusio larrian, baina egoerak oso ezberdinak dira populazio taldearen arabera. (Iturria: Gipuzkoako Pobreziaren eta Esklusio Sozialaren Inkesta).

Eusko Jaurlaritzaren IV. Inklusio Plana egiteko egoeraren diagnosiari erreparatzen badiogu, honako alderdi hauek ikusi ditzakegu.

- 2008 urteari dagokionez, populazio okupatua % 8,6 jaitsi da, eta 83.000 lanpostuko galera garbia izan zen. Pertsona ugari daude ekoizpen sistematik kanpo estrukturalki.
- Luzaroko eta oso luzaroko langabezia kronifikatu eginda, eta egoera horretan dauden pertsonak populazio aktiboaren % 1,2 ziren 2014an, eta % 4,5ra iritsi ziren 2017an. (PAIren datuak).
- Igo egin dira aldi baterako kontratuak, lanaldi partzialeko kontratuak, enpleguko pobrezia tasak eta soldata baxuak. Ugaritu egin dira lanaldi partzialean kontratatutako pertsonak: % 13 ziren 2018an, eta % 17ra iritsi ziren 2017an. PGEIren arabera, EAEko pobrezia egoeren % 45 lan merkatuarekin loturaren bat duten pertsonekin lotu daiteke. Noberaren errenta % 6 murriztu da krisialdia hasi zenetik.
- Mantendu egin da etorkinek langabezia egoerari dagokionez duten desabantaila. Horien kasuan, gainerako populazioak dituen arazoez gain, egoerak larritu egiten dira etorkin izaera dela medio.
- Prekaritate handiagoa du emakumezkoen enpleguak. Emakumezkoen langabezia tasa % 25 handiagoa da, eta ordainsarietan ezberdintasun handiak daude: gizonezkoen urteko batez besteko irabazien % 75 irabazten dute.
- Pobrezia eta esklusio arrisku handiagoa dute desgaitasuna duten pertsonek, eta enplegu tasa baxuagoak izaten dituzte.

Horrez gain, **2017-2019 Enplegu Plan Estrategikoak** EAEn pobreziari eta esklusio sozialari lotutako arazo nagusien diagnosi bat egiten da, eta, horietatik, honako hauek enplegagarritasun arazoei lotuta daude:

- Laneko esklusioko egiturazko prozesuak indartzen dira.
- Aldi baterako kontratuak ugaritzen dira eta lanaldi partzialeko kontratuak edo iraupen oso txikikoak hedatzen dira, eta enpleguko pobrezia tasa eta soldata baxu tasak erlatiboki baxuak izaten dira.
- Ezberdintasun handiak daude lurraldeen artean pobrezia, ezberdintasun eta langabezia tasetan.
- Pobrezia tasak bereziki baxuak dira emakumeek eramaten dituzten etxeetan, eta emakumezkoen enplegua prekarioagoa da.
- Pobrezia eta esklusio arrisku handiagoa dute desgaitasuna duten pertsonek, eta enplegu tasa nabarmen baxuagoak izaten dituzte.
- Estatuko laguntza laguntzek eta enpleguko politika aktiboen gastuak garrantzi txikia dute.

Ekonomia Sustapena, Landa Ingurunea eta Lurralde Orekako Departamentuak hala eskatuta, **Gipuzkoako enpleguaren kalitatearen inguruko ikerketa bat egin da.**

Genero ikuspegitik, nahiz eta emakumeen asebetetze maila orokorra altua den, gizonezkoen antzekoa, ikerketak berretsi egiten du emakumeek gizonek baino egoera okerragoa dutela enpleguaren kalitateari dagokionez:

- Lanaldi partzialeko lan gehiago.
- Aldi baterako enplegu gehiago.
- Ordainsariak % 28 baxuagoak.
- Laneko estres maila handiagoa.

Gipuzkoako emaitzak Europakoekin alderatzen baditugu, egoera hobeagoa ikusten da honako hauetan:

- Lan ordutegi hobeak eta lanaldi luze eta ezohiko ordutegi gutxiago.
- Aurkako jarrera sozial gutxiago: diskriminazioa, abusuak eta abar.
- Antzinatasun eta segurtasun sentsazio handiagoa enpleguan.
- Batez bestekoa baino partaidetza eta prestakuntza maila handiagoa (erreferentziazko herrialdeetakoa baino txikiagoa: Danimarka, Finlandia, Herbehereak eta Erresuma Batua).

Gipuzkoak egoera okerragoa du honako hauetan:

- Aldi baterako kontratu gehiago.
- Ordainsariak egindako lanarekin bat etortzearen inguruko pertzepzio okerragoa (batez besteko ordainsariak antzekoak diren arren).
- Informazio maila okerragoa laneko arriskuei buruz eta pertzepzio okerragoa lanak osasunean duen eraginean (arriskuen mendean egoteko maila txikiagoa den arren).
- Zailtasun handiagoak laneko bizitza eta bizitza pertsonala bateratzeko.
- Lanarekin asebetetze maila orokor txikiagoa (asebetetze maila handia den arren).

Baztertuak izateko arriskuan dauden pertsonen enplegagarritasunari eta sustapen soziolaboralari buruzko mintegian, 2017 amaieran egin zena, **AMIA** diagnostiko partekatua egin zen gizarte-bazterketari lotuta dauden hirugarren sektoreko erakundeekin, GFAko departamendu desberdinekin, garapen agentziekin eta enpresa-arloko ordezkariekin:

AHULEZIAK: • Ez dago eragileen arteko lankidetzarako sarerik. Zerbitzuen bikoiztasuna. • Esku hartzeko orduan ez dago zeharkakotasunik. • Arrakala dago berrikuntzarako politiken eta gizarte politiken artean. Digitalizazioa, trebakuntza gutxien duten pertsonentzako mehatxu modura.	**INDARGUNEAK:** • Erakunde publiko eta pribatu desberdinetako pertsonen arteko harremana ona da. • Enplegagarritasun prozesuetarako tresnak partekatzen dituzte (nahikoa ez bada ere).
MEHATXUAK: • Ez da egonkorra eta orekatua den gobernantza publiko-pribaturako eredurik finkatu. Herri-administrazioekiko finantza-mendekotasuna handia da. • FEz dago enplegagarritasunaren inguruko dimentsio anitzeko ikuspegirik. Zeharkakotasun gehiago behar da gizarte-bazterketan/gizarteratzean. • Enpresen arloan ez dago ezagutza nahikoa. • Eragile publiko eta pribatuen arteko koordinazio falta dago.	**AUKERAK:** • Plan komun bat finkatzeko dinamika bat sortzea. • Gizartea gehiago sentsibilizatuta dago, normalean ez dira gizartetik baztertuta dauden pertsonak estigmatizatzen. • Tartean dauden eragile guztiek lankidetzan aritu nahi dute. • Enplegagarritasunerako tresnak berrikustea eta laneko bizitza eta bizitza pertsonala uztartzearen inguruko ikuspegia. • Klausula sozialak txertatzea eta batzorde sozialak sortzea.

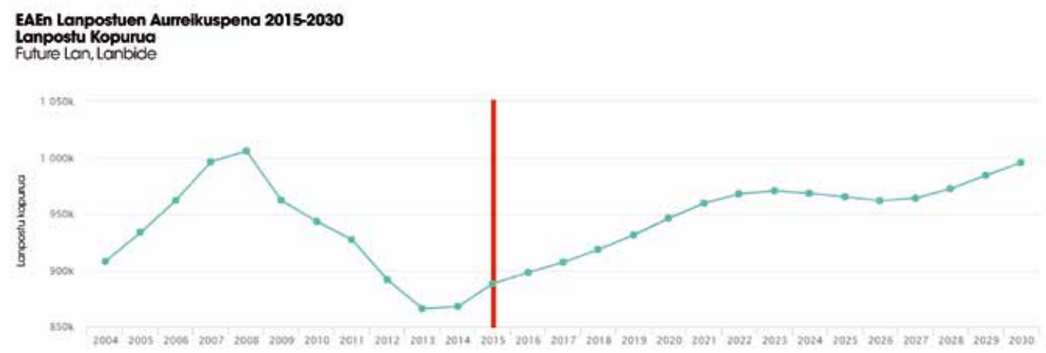
Datu horiek guztiek islatzen duten egoera ez da Gipuzkoakoa soilik, eta hori dela eta, enplegagarritasunaren eta inklusio sozialaren inguruko estrategien egungo ikuspegia ikuspegi jarduteko modu berriak planteatzen ari da, ikuspegi integralen bidez, pobreziaren eta esklusio sozialaren aurka borrokatzeko. Jarduteko modu berri horiek ikusi daitezke hainbat mailatan eta hainbat erakundetatik garatzen ari diren politiketan, Testuinguruaren 3. atalean ikusi daitekeenez.

6.
LANAREN ETORKIZUNA

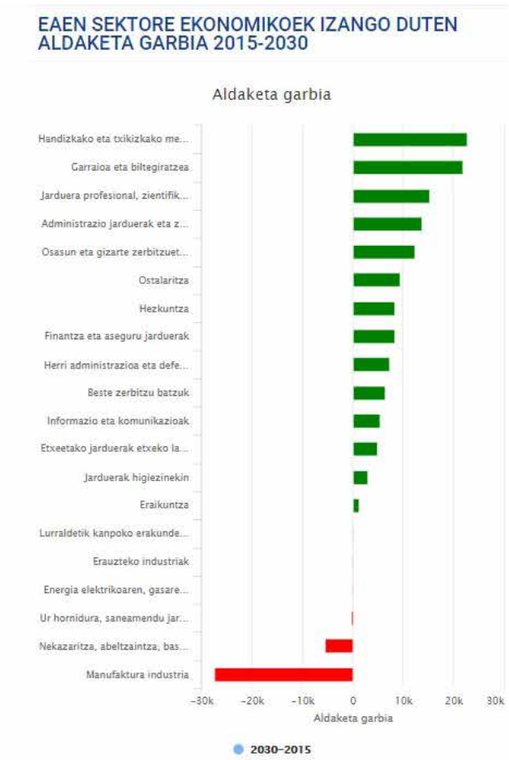
Lan-mundua eraldatze-prozesu garrantzitsu batean murgilduta dago eta prozesu horretan hainbat indarrek dute eragina, teknologiaren garapenaren ondorioz automatizatzen ari diren gero eta lan kopuru handiagoak, esate baterako. Teknologiak enplegua sortzen eta suntsitzen du. Azterlan ugari argitaratzen ari dira garapen teknologikoak enpleguan duen eragina proiektatzen saiatzeko, baina ondorioak ez dira batere argiak eta oraindik ezin da ziurtasunez jakin enplegua sortuko edo suntsituko den eta zein neurritan, ezta horrek zein talderi eragingo dien ere.

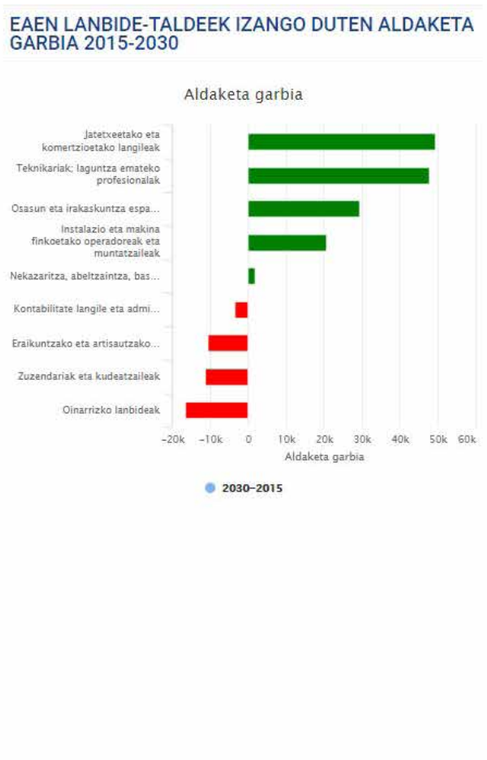
Future Lan Euskadin enpleguaren prospektiba eta lanaren joerak aztertzen dituen behatokia da. Lanbideren tresna horrek Euskadiko sektore ekonomikoetako eta lanbide-sektoreetako proiekzioak eta langileen eskaintza potentzialaren proiekzioak bildu ditu, 2030era bitartekoak.

Datozen urteetarako proiekzioen arabera, lanpostu kopuruak hazkunde moderatua jasango du eta ia 1.000.000 lanpostutara helduko da 2030ean:



Aurreikusi denez, ordea, enplegu horren banaketa ez da izango egungoaren berdina. 20.000 enplegutik gora sortuko dira merkataritzan, garraioan eta biltegiratzean, esate baterako, baina industriako 27.000 lanpostu gutxiago izango dira. Okupazio taldeei dagokienez, lanpostuak zerbitzuetan eta lan teknikoetan sortuko dira lanpostuak, eta oinarrizko okupazioak murriztuko dira. Lanbideren proiekzioa, beraz, egungo enplegu kopurua baino kopuru handiagoetarakoa da, baina zerbitzuek pisu handiagoa dutela.





Zentzu horretan, Gizarte Politika Departamentuak lau ikerketa tekniko egin ditu, enplegu aukerak identifikatzeko eta haien dimentsioak hartzeko:

- Gizarte zerbitzuetako egungo eta etorkizuneko enpleguaren prospekzioa, eta neurriak definitzea hori betetzeko esklusio arriskuan edo egoeran dauden pertsonak gizarteratzen eta laneratzen (Prospektiker).
- Industriako, ostalaritzako, enplegu zuriko, enplegu berdeko eta ekintzailetzako egungo eta etorkizuneko enpleguaren prospekzioa, eta neurriak definitzea hori betetzeko esklusio arriskuan edo egoeran dauden pertsonak gizarteratzen eta laneratzen (ASLE-Merkataritza Ganbera).
- Egungo eta etorkizuneko enpleguaren prospekzioa, laneratze enpresa berriak sortuta, eta neurriak definitzea hori betetzeko esklusio arriskuan edo egoeran dauden pertsonak gizarteratzen eta laneratzen (Fundación de Trabajadores de la Siderurgia Integral).
- Enpleguko metodologia diseinatzea eta balioztatzea, esklusio egoeran edo arriskuan daudenentzako laguntza egokituarekin, laneratze enpresetako enplegutik ohiko enplegurako trantsizioan lagunduko diena (Gizatea, abian).

AZTERLANAREN ONDORIOAK INDUSTRIAREN SEKTOREAN, ENPLEGU BERDEAN, ENPLEGU ZURIAN ETA OSTALARITZAN ETA MERKATARITZAN ENPLEGURAKO AUKERAK IDENTIFIKATZEKO

Honako hauek dira azterlanak proposatzen dituen jarduketa nagusiak:

- GFAtik pertsonak, enpresak eta gizarte osoa sentsibilizatzeko komunikazio-kanpainak antolatzea.
- Erreferentziazko leihatila bakarra sortzea gizartetik baztertuta dauden edo hala egoteko arriskuan dauden pertsonentzat.
- Industriaren sektorerako neurriak:
  - 45 urtetik gora dituzten, aldez aurretik esperientzia duten eta prestakuntza jaso duten pertsonentzat: Prestakuntza duala eduki teknikoetan eta pertsona horiek kontratatzeko zerga-pizgarriak.
  - Prestakuntza duten pertsona gazteentzat: haiek kontratatzeko diru-laguntzen programak
  - Prestakuntzarik gabeko pertsona gazteentzat: lan-orientabiderako eta prestakuntzarako programa, profesionaltasun ziurtagirien bidez.
- Ostalaritzarako eta merkataritzarako neurriak:
  - Prestakuntza-programak.
  - Kontrataziorako zerga-pizgarriak.
- Enplegu zuriaren sektorerako neurriak:
  - Trebakuntza-programak.
  - Zeharkako trebetasunetan prestatzeko programa.
  - Autoenplegurako programak.
- Enplegu berdearen sektorerako neurriak:
  - Trebakuntza-programak.
  - Autoenplegurako programak.
- Kontratazio publikoan klausula sozialak txertatzea.

AZTERLANAREN ONDORIOAK GIZARTE ZERBITZUEN SEKTOREAN ENPLEGURAKO AUKERAK IDENTIFIKATZEKO

- 2019-2021 denbora tartean gizartetik baztertuta dauden edo hala egoteko arriskuan dauden pertsonek bete ditzaketen 2.440 lanpostu berri identifikatu dira gizarte zerbitzuen sektorean. Horietatik 240 egoitzetako eta eguneko zentroetako lanpostuak dira eta beste 2.200 lanpostuak etxeko langileentzat dira.
- Gizarte zerbitzuen sektorea haziz doan laneko sektorea da, gizartea zahartzen ari delako.
- Geriatriako laguntzaile postuak eta laguntza zuzena emateko lanpostuak gero eta gehiago dira. Lanpostu horiek gizartetik baztertuta dauden edo hala egoteko arriskuan dauden pertsonen profiletara egokitu daitezke, beharrezko prestakuntza ematen bazaie.
- Gaur egun zenbait lanpostu betetzeko arazo batzuk identifikatu dira:
  - Egoitzen eta eguneko zentroen kasuan, kualifikazio gutxien eskatzen duten lanpostuen arazoak langileak zahartzen ari direlako eta gazteek sektorean sartzeko interesik ez dutelako sortu dira. Sozialki, gazteentzat ez da sektore erakargarria.
  - Etxez etxeko laguntzan, sektorean interesa duten pertsonak aurkitzeko zailtasun handiak daude: lan-baldintza ezegonkorrak dituena, udalerri askoren kasuan euskaraz jakin beharra dago eta biztanle asko ez dituzten eremuetara joateko ibilgailu propioa behar da.
- Kasu askotan, gizartetik baztertuta dauden edo hala egoteko arriskuan dauden pertsonen profila kualifikazio baxuko profila da, prestakuntza egokirik gabea eta oinarrizko gaitasunak lantzeko beharra duena. Hori dela eta, profil horretara hobekien egokitzen diren lanpostuak atentzio pertsonalekoak, laguntzaileak, ostalaritza atentziokoak eta garbitzaileenak dira.
- Gizarte zerbitzuen sektorea aukerak eskaintzen dituen sektorea da, gizonentzako zein emakumeentzako. Zainketaren ekonomia garrantzia hartzen ari den une hauetan, sustatu beharko litzateke gizonezko gehiago egotea sektorean, une hauetan feminizatuegia baitago arloa. Prestakuntzarako ibilbideak garatzen jarraitu beharra dago, pertsona horien gaitasunak areagotzeko, baina azpimarratu behar da gaitasunik zeharkakoenetan eman beharreko prestakuntza: gaitasun soziopertsonalak, lanerako gaitasunak, etab.

AZTERLANAREN ONDORIOAK ENPLEGURAKO AUKERAK IDENTIFIKATZEKO, PERTSONAK LANERATZEKO ENPRESEK GIPUZKOAN SUSTATZEN DUTEN JARDUKETA-PROPOSAMENAREN BITARTEZ

- Pertsonak laneratzeko enpresen sustatzaile izan daitezke beren helburuen artean talde kaltetuak laneratzea xede duten irabaz asmorik gabeko erakunde publiko edo pribatuak (hirugarren sektoreko erakundeak, udalak eta mankomunitateak).
- Laneratzeko enpresek egindako lana bideragarria, errentagarria eta iraunkorra izan behar da denboran zehar. Porrot egiteko arriskua handiagoa da izaera soziala nagusitzen bada eta neurri handi batean enpresa horren jarduera ekonomikoa kontratu publikoen menpe badago.
- Hirugarren sektoreko erakundeak irabaz asmorik gabeko erakundeak dira, oso baliabide mugatuak dituztenak. Erakunde horiei lagundu behar zaie, baliabidez hornitzeko:
  - Bideragarritasun planak diruz laguntzeko.
  - Aktibo finkoak diruz laguntzeko.
  - Finantzaketa-lerro zehatzak ezarri.
  - Neurrizko prezioan aloka daitezkeen espazio publikoak eskainiz.
  - Kalitatezko sistemak ezartzeko laguntzak zuzenduz.
  - Pertsonak laneratzeko enpresetan sartu aurreko programak bultzatuz (Auzolan).
- Beharrezkoa da hedapen- eta sentsibilizazio-kanpainak sustatzea:
  - Laneratzeko enpresen inguruko prestakuntza ematea udalei, mankomunitateei eta garapen agentziei.
  - Administrazioentzako eta enpresentzako produktu eta zerbitzuen katalogoa egitea.
  - Herritarrak sentsibilizatzeko ekintzak gauzatzea.
  - Enpresekin itunak sinatzea, laneratzeko enpresen zerbitzuak eta produktuak txerta ditzaten.
- Sektore Publikoko Kontratuen Lege berriak eskaintzen dituen aukerak aprobetxatu behar dira:
  - Kontratazio-organoetako arduradunen prestakuntza teknikoa eta gainerako departamentuen sentsibilizazioa sustatuz.
  - Enplegu-zentro bereziekin lehiatzen ez diren eta horiek estaltzen ez dituzten zerbitzuak eskaintzen dituzten laneratzeko zentroen sustapena bultzatuz eta erkarlana bideratuz.
- Eskualdeko garapen agentzien kasuan guztiz maila desberdina nabari da pertsonak laneratzeko enpresak sustatzeko orduan. Sustapen-lan hori interesatzen zaien agentziak daude; beste agentzia batzuek, aldiz, ez dute sustapen-lan hori egiteko interesik baina hirugarren sektoreari laguntzeko prest daude; eta azkenik, sustapen-lan horretan inongo interesik ez duten agentziak daude.
- Momentu honetan pertsonak laneratzeko enpresen 7 ekimen lantzen ari dira Gipuzkoan eta horrek 60 lanpostu berri inguru sor ditzake.

7. ESTRATEGIAREN OINARRI DIREN PRINTZIPIOAK

Gipuzkoarako 2018-2022rako Enplegagarritasun eta Aktibazio Inklusiorako Estrategia kokatzeko **printzipioak** ageri dira jarraian:

1. **PERTSONAREN PROTAGONISMOA** estrategia honen jatorri, baliabide eta helburu modura, erantzunkidetasuna eta berdintasuna oinarri hartuta eta arraza, generoa, hizkuntza, erlijioa, iritzi politikoak edo bestelako iritziak, jatorri nazionala edo soziala, egoera ekonomikoa edo bestelako egoera direla-eta bereiztu edo diskriminatu gabe.

2. **BERDINTASUNIK EZAREN AURKAKO BORROKA**, desparekotasun sozialak gutxien zabalduta dituen lurralde europarra izateko eta munduan gizarte, hizkuntza eta genero aldetik desparekotasun txikiena duen lurraldeetako bat izateko.

3. **GARAPEN EKONOMIKO ETA SOZIALERAKO ORIENTAZIOA**, enpresen lehiakortasun erronkei eta lan bila ari diren pertsonen egoerari eta ezaugarriei eman beharreko erantzun eraginkorrekin konbinatuta.

4. **IRAUNKORTASUN EKONOMIKO ETA SOZIALERAKO ETA INGURUMEN IRAUNKORTASUNERAKO ORIENTAZIOA**, epe luzerako ikuspegi orekatuarekin.

5. Xede ditugun taldeekiko **IKUSPEGI INTEGRATZAILEA**, gizartetik baztertuta dauden pertsonak kontuan hartzeaz gain, lana izan arren egoera prekarioan dauden pertsonak ere kontuan hartzen dituelako.

6. **TRATU PERTSONALIZATUA** pertsona bakoitzarengana hurbiltzeko orduan, bakoitzaren enplegagarritasun maila eta gizarteratze maila kontuan hartuta.

7. **ENPRESAREN PROTAGONISMOA** estrategian, eragile soziala eta enplegu gehien sortzen dituena den aldetik, lortu beharreko helburuetan enpresa horien parte-hartze aktiboa sustatzen duten neurriekin.

8. **Estrategia ESKUALDEAN ZABALTZEA**, enpresa-sarera eta eskualde bakoitzeko enplegagarritasunaren eta kohesio sozialaren beharrizanetara egokituz.

9. **EKINTZARAKO ORIENTAZIOA**, helburuetan, adierazleetan, helmugetan eta ekintza planetan oinarritutako zabalkundearekin.

10. **LANKIDETZAN OINARRITUTAKO MAILA ANITZEKO GOBERNANTZA-EREDUA**, estrategia honetarako talde interesgarriak diren eragile publiko eta pribatu guztiak barne hartzen dituena eta beraz, parte hartzeko aukera ematen diena.

8. ESTRATEGIAREN MISIOA ETA JARDUTEKO EREMUAK

MISIOA

- Berdintasunik eza murriztea eta Gipuzkoako kohesio ekonomiko eta sozialean aurrera egitea, honako pertsona hauek gizarteratzen eta haien bizi-kalitatea hobetzen laguntzeko:
  - Gizartetik baztertuak izan diren edo hala izateko arriskuan dauden pertsonak.
  - Langabezian dauden eta enplegagarritasun maila ertaina-altua duten pertsonak.
  - Lana duten baina enplegu-prekarietatea bizi duten pertsonak.

  Honela egingo da hori:
  - Enplegurako eta okupaziorako sarbidea eskaini eta horiek mantendu.
  - Lanaren egonkortasuna eta kalitatea hobetuhorretarako eragile, publikoa eta pribatuak eta gizarte zibila inplikatuz.
- Gipuzkoan ekonomiaren garapena eta enpleguaren sorrera bultzatu, gizartetik baztertuta dauden edo hala egoteko arriskuan dauden pertsonek lanpostu bat lortzeko aukera hobeak izan ditzaten eta kalitatezko enplegua posible izan dadin.

SISTEMAREN ARTIKULAZIOAREKIN ETA GOBERNANTZAREKIN ZERIKUSIA DUTEN JARDUTEKO EREMUAK

- Inplikatutako eragile desberdinak kontzientziatzeko eta sentsibilizatzeko neurriak ezartzea: enpresak, garapen agentziak, herritarrak, erakunde sozialak eta abar. Eragile horien garrantzia azpimarratzea eta estrategiaren garapenean inplikatzea da helburua.
- aila anitzeko gobernantza-egitura ezartzea (Euskadim Gipuzkoa, eskualdeak), estrategia hau garatzeko eta haren jarraipena egiteko.
- Kudeaketarako egitura bat ezartzea, jarduketa planen betetze operatiboaz arduratu dadin.
- Eragileen sare bat sortzea, aukerak sortzeko zerbitzuak, bitartekaritza-zerbitzuak eta enplegagarritasuna hobetzeko zerbitzuak eskualdean zabaltzeko.

ENPLEGURAKO AUKERAK SORTZEAREKIN ETA AKTIBAZIO INKLUSIBOAREKIN ZERIKUSIA DUTEN JARDUTEKO EREMUAK

- Egungo lanpostu kopurua mantentzen laguntzea, enplegua suntsitzea ekidinez.
- Lanpostu berriak sortzen laguntzea.
- Enpleguaren kalitatea hobetzeko urratsak ematea.
- Gizartetik baztertuta dauden edo hala egoteko arriskuan dauden taldeak kontratatzeko zerga-pizgarriak sustatzea.

ENPLEGAGARRITASUNA AREAGOTZEAREKIN ETA GIZARTERATZEKO ORIENTAZIO- ETA IBILBIDE-EREDU BAT GARATZEAREKIN ZERIKUSIA DUTEN JARDUTEKO EREMUAK

- Esku hartzeko sistema sortzearekin zerikusia duten jarduketak, baloraziorako sistema integratu bat zehaztea, euskarri informatiko bat garatzea, eragile eta erakunde espezializatuen sare bat sortzea, ibilbide- eta laguntza-sistema zehaztea eta enplegagarritasuna eta inklusio soziolaborala sustatzeko programak zehazteko urratsak ematea, esate baterako.

ENPLEGURAKO ESKAERA EGOKITZEAREKIN ETA AKTIBAZIO INKLUSIBOAREKIN ZERIKUSIA DUTEN JARDUTEKO EREMUAK

- Prestakuntzarako eta trebakuntzarako programak ezartzea.
- Gizartetik baztertuta dauden edo hala egoteko arriskuan dauden pertsonei lan-munduan sartzen laguntzeko eta bitartekaritzarako euskarriak diseinatzea.
- Pobrezia-egoeran dauden langileen diru-sarrerak areagotzea helburu duten neurri fiskalak ezartzeko aukera aztertzea.
- Laneko bitartekaritzarako sistema eraginkor bat indartu eta sustatzea.

9.
XEDE DITUEN POPULAZIO-SEGMENTUAK

Gipuzkoarako 2018-2022rako Enplegagarritasun eta Aktibazio Inklusiborako Estrategiak **honako taldeak** ditu xede:

GIZARTERATZEAREN / ENPLEGAGARRITASUNAREN IKUSPEGIA	ENPLEGAGARRITASUN BAXUA	ENPLEGAGARRITASUN ERTAINA	ENPLEGAGARRITASUN ALTUA
Gizarte-bazterketa larria bizi duten pertsonak			
Gizarte-bazterketa moderatua bizi duten pertsonak			
Modu prekarioan gizarteratzen ari diren pertsonak			
Guztiz gizarteratzen ari diren pertsonak (emakumezko langile prekarioak)			
Guztiz gizarteratzen ari diren pertsonak (lan bila dabiltzanak)			
Guztiz gizarteratzen ari diren pertsonak (prekarioak ez diren emakumezko langileak edo lan bila ez dabiltzanak)			

Honako taula hauek jasotzen dituzte esklusio soziala balioesteko esparruak eta dimentsioak:

TALDEA	EZAUGARRIAK	GIPUZKOAKO PERTSONEN % 2017AN	GIPUZKOAKO PERTSONEN % 2014AN
Gizarte-bazterketa larria bizi duten pertsonak	Batez besteko gizarte-bazterketa indizea baino lau aldiz altuagoa den (i>4) gizarte-bazterketa indizea (i) duten familiak gizarte-bazterketa larriko egoera erlatiboan daudela kontsideratzen da.	**4,7%**	**5,1%**
Gizarte-bazterketa moderatua bizi duten pertsonak	Batez besteko gizarte-bazterketa indizearen balio bikoitza gainditzen duen (i>2) gizarte-bazterketa indizea (i) duten familiak gizarte-bazterketa moderatuko egoeran daudela kontsideratzen da.	**9,1%**	**8,3%**
Modu prekarioan gizarteratzen ari diren pertsonak	Gizarte-bazterketaren adierazleetako batek familia bati eragiten dionean baina batez besteko balioaren bikoitza gainditzen ez duten indizeak baditu (0<i<2), modu prekarioan gizarteratzen ari dela kontsideratzen da.	**29,3%**	**29,7%**
Guztiz gizarteratzen ari diren pertsonak	Gizarte-bazterketaren indizea 0 duten familiak (hau da, aukeratutako 35 adierazleetan deskribatutako egoeretako bakar bat ere bizi ez dutenak) guztiz gizarteratzen ari diren familia modura katalogatzen dira.	**56,9%**	**56,8%**

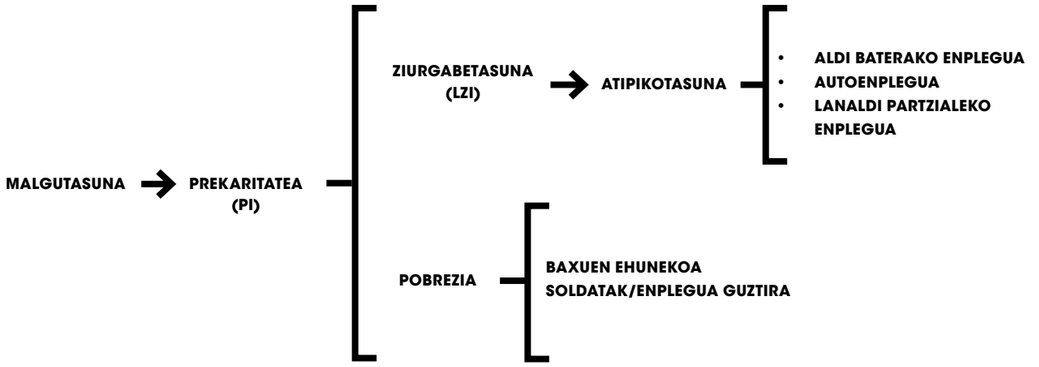
KOLEKTIBOA	EZAUGARRIAK
Esklusio sozialeko egoeran dauden pertsonak	• Eskubide ekonomiko, sozial edo politikoak kendu zaizkien pertsonak eta horiek gainerako herritarren baldintza berberetan erabiltzeko zailtasuna. • Esklusio egoeraren intentsitatea: arina / tartekoa / larria. • Esklusio motak: harremanetakoa / juridiko eta administratiboa / etxebizitzakoa / ekonomikoa / lanekoa.
Esklusio sozialeko egoeran dauden pertsonak	Esklusio sozialeko egoerak edo prozesuak ekarri ditzaketen ondorio kaltegarriak agertzeko probabilitatea handitzen duten ezaugarri edo faktore pertsonal edo sozialak dituzten edo ez dituzten pertsonak.
Inklusio sozialeko egoeran dauden pertsonak.	Inklusio sozialeko egoerak zerikusia du babes sozialeko sistemetarako sarbide egokia izatearekin, norberak herritar moduan dituen eskubideetara eta betebeharretara iristeko beharrezko informazioa erabiltzeko duen erraztasunarekin, norberak harremanak sortzeko dituen gaitasun pertsonal eta sozialekin eta gizartean aktiboki parte hartzeko gaitasunarekin.

BIZITZAKO ESPARRUA	DIMENTSIOAK	
EKONOMIKOA, LANEKOA, ETXEBIZITZAKOA	**1. DIMENTSIOA-** EGOERA EKONOMIKOA	DIMENTSIO TRANSBERTSALA. EGOERA JURIDIKO ETA ADMINISTRATIBOA
	2. DIMENTSIOA- LAN ETA OKUPAZIO EGOERA	
	3. DIMENTSIOA- BIZITOKI EGOERA	
ELKARBIZITZA	**4. DIMENTSIOA-** OSTATU ETA ETXEBIZITZA EGOERA	
	5. DIMENTSIOA- LOTURA AFEKTIBOAK ETA BABES SOZIALA JASOTZEA	
PERTSONALA	**9. DIMENTSIOA-** GAITASUN ETA TREBETASUN SOZIALAK	
	9.A. DIMENTSIOA- Gaitasun soziala	
	9.B. DIMENTSIOA- Gaitasun kognitiboa	
	9.D. DIMENTSIOA- Gaitasun instrumentala	
	9.E. DIMENTSIOA- Beste gaitasun eta trebetasun batzuk	
	10. DIMENTSIOA- HEZKUNTZA – PRESTAKUNTZA – INFORMAZIOA – GAIKUNTZA	
	10.A. DIMENTSIOA- Enplegurako baliabide pertsonalen egoera	
	11. DIMENTSIOA- BIZI DINAMISMOAK	
	12. DIMNETSIOA- BABES SISTEMEN ERABILERA	
OSASUNEKOA	**13. DIMENTSIOA-** OSASUN EGOERA	
	13.A. DIMENTSIOA - Osasun fisikoa	
	13.B. DIMENTSIOA - Buruko osasuna	
	13.D. DIMENTSIOA- Droga mendekotasuna - Adikzioak	
	14. DIMENTSIOA- LANEKO BALIAEZINTASUNA, DESGAITASUNA ETA MENDEKOTASUNA	
	15. DIMENTSIOA- ONARPEN SOZIALA ETA KOMUNITATEKO EGUNEROKO ELKARBIZITZA	
SOZIALA	**16. DIMENTSIOA-** INGURU SOZIAL ETA NORMATIBORA EGOKITZEA	
	17. DIMENTSIOA- HARREMAN SOZIALETAKO ESKURAGARRITASUNA ETA PARTAIDETZA SOZIALA ERABILTZEA	

Oharra: 385/2013 Dekretuaren, uztailaren 16koaren, Gizarte Bazterkeria Balioesteko Tresna onartzen duenaren, Eranskinean oinarritutako informazioa.

Enpleguaren kalitatea neurtzeko, laneko prekaritate indizea erabiltzen da:

- Ziurgabetasun maila neurtzeko, nahi gabeko aldi baterako enplegua eta enplegu partziala eta soldatapekorik gabeko autoenplegua jasotzen da, eta langabezia tasa gehitzen zaio.
- Soldata bat baxutzat jotzen da orduko soldata gordinaren medianaren % 66 baino txikiagoa bada.



Oharra: PI: prekaritate indizea; LZI: laneko ziurgabetasun indizea.

Hirugarren sektoreko erakunde batzuek oso garatua dute lanpostuaren eskakizunen eta pertsonaren gaitasunen arteko hutsunea edo gapa. Horrela, beraz, bi esparruetan lan egiten da, aldi berean, hura murrizteko, desagerrarazi arte.

ENPLEGURA SARTZEKO ETA HURA MANTENTZEKO GAPA EDO HUTSUNEA MURRIZTEA	
LANPOSTUAREN ESKAKIZUNAK	• Lanpostuaren egokitasuna • Ingurura egokitzea • Lanaren antolaketa
PERTSONAREN GAITASUNAK	• Prestakuntza • Laguntzak/gainbegiratzea

Jardunbide egoki horiek lurraldeko enpresa guztiei hedatzeak aukera emango du enplegurako sarbidea eta enplegua mantentzea erraztea esklusio egoeran eta/edo arriskuan dauden kolektiboei.

10. ERREFERENTZIAZKO ESTATISTIKA-ADIERAZLEAK

ADIERAZLEA HEMENDIK HASITA:	ERREFERENTZIA 2022	AZKEN DATUA (2017)	AZALPENA
AROPE tasa	**14 %**	**19,2 %**	AROPE tasa % 14ra jaistea adierazle hori Lurraldean inoiz izandako mailarik baxuenera bueltatzea izango litzateke (2008an gertatu zen hori) eta Gipuzkoa gaur egun pobrezian erortzeko eta gizartetik baztertua izateko arrisku tasarik baxuena duten Europako lurraldeen artean kokatzea ahalbidetuko luke.
GINI indizea	**22 %**	**25,3 %**	GINI indizea % 22ra jaistea adierazle hori Lurraldean inoiz izandako mailarik baxuenera bueltatzea izango litzateke (2008an gertatu zen hori) eta Gipuzkoa gaur egun berdintasunik ezaren tasarik baxuena duten Europako lurraldeen artean kokatzea ahalbidetuko luke.
Lan-intentsitate baxua	**5 %**	**5,7 %**	Lan-intentsitatearen tasa % 5era jaistea adierazle hori Lurraldean inoiz izandako mailarik baxuenera bueltatzea izango litzateke (2008an % 4koa zen) eta Gipuzkoa gaur egun lan-intentsitate baxuaren tasarik baxuena duten Europako lurraldeen artean kokatzea ahalbidetuko luke.
Lan-merkatutik baztertuta dauden familietan dauden pertsonak	**10 %**	**12,9 %**	Lan-merkatutik baztertuta dauden familietan dauden pertsonen ehunekoa % 10era jaitsiz gero, 2012an erregistratutako % 19,2tik, horrelako egoeren prebalentziarik baxuena duen Estatuko lurraldea izango litzateke Gipuzkoa.
Laneko pobrezia	**6 %**	**10,2 %**	Laneko pobrezia tasa % 6ra jaitsiz gero, gaur egun laneko pobrezia tasarik txikiena duten Europako eskualdeen mailan kokatuko litzateke Gipuzkoa. Gaur egun EBko 28 herrialdeetako 8k bakarrik dute % 6tik beherako laneko pobrezia tasa.

Honako hauek aukeratu ditugu pobrezia gaietan datu onak dituzten eta Gipuzkoaren antzeko ezaugarriak dituzten eskualdeen (antzeko per capita BPG eta biztanle kopurua) **jardunbide egokien** jarraipena egiteko.

ESKUALDEA	HERRIALDEA
Groningen	Holanda
Trentoko probintzia autonomoa	Italia
Behe Bavaria	Alemania
Syddanmark	Danimarka
Övre Norrland	Suedia

11. JARDUKETA ILDOAK

HELBURUA		JARDUKETA ILDOAK (PROIEKTUAK)	EPEA
1.- SISTEMAREN ARTIKULAZIOA ETA GOBERNANTZA	1.1.- Inplikatutako eragileei zuzendutako kontzientziazio- eta sentsibilizazio-neurriak ezartzea	**1.1.1-** Enpresei, langileei eta oro har gizarteari zuzendutako sentsibilizazio plan bat ezartzea.	**Luzea**
		1.1.2- Garapen agentziei eta ekintzaileei laneratzeko enpresen inguruko prestakuntza eskaintzeko programa bat ezartzea.	**Ertaina**
		1.1.3- Enpresetan sentsibilizazio-jarduera eta berrikuntza soziala garatzeko eta aitortzeko neurriak bultzatzea.	**Ertaina**
		1.1.4- Enplegurako zentro bereziek eta laneratzeko enpresek enpresentzat, erakunde publikoentzat eta gizartearentzat eskaintzen dituzten produktu eta zerbitzuak sustatzeko plan bat garatzea.	**Ertaina**
		1.1.5- Enpresetan RSC / balio sozial partekatua sustatzea eta horren inguruan sentsibilizatzea, enplegagarritasunerako eta kohesio sozialerako neurriak martxan jartzeko.	**Luzea**
		1.1.6.- Gehien kaltetutako taldeen ezaugarri eta profiletara gehien egokitzen diren sektoreei prestigioa emateko eta erakargarri egiteko sentsibilizazio- eta komunikazio- jarduerak gauzatzea.	**Luzea**
	1.2- Gobernantzarako eta kudeaketarako ereduak ezartzea	**1.2.1.-** Sektorean ari diren eragileek parte-hartzea eta haien artean koordinatzea eta aldi berean erabakiak azkarrago hartzea ahalbidetzen duen gobernantza-eredua diseinatzea.	**Laburra**
		1.2.2.- Jarduketa Plana martxan jartzea ahalbidetzen duten kudeaketaren egitura eta eredua diseinatzea, emaitzak lortzeko baliabideak jarriz.	**Laburra**
		1.2.3.- Foru Aldundian koordinaziorako eta zeharkakotasunerako tresnak ezartzea: departamentuen arteko zeharkako plana, Estrategiaren, Ekonomiaren Sustapenaren eta Gizarte Politikaren arteko lantaldea.	**Laburra**
		1.2.4.- Foru Aldundiaren eta garapen agentzien arteko koordinaziorako neurriak ezartzea: GipuzkoaLab bultzatzea.	**Laburra**
		1.2.5.- Gai honen inguruko ezagutza sortzeko eta kudeatzeko tresna zehaztea: Adimen lehiakorrari eta abangoardiari buruzko behatokia (Behagi/SIIS); eta unibertsitateen parte-hartzea ezagutza sortzeko, eta zuzeneko azterketa enpresekin.	**Ertaina**
		1.2.6.- Estrategia monitorizatzeko sistema bat ezartzea, kontrolatu beharreko adierazleak dituen aginte-koadro baten bitartez	**Ertaina**

HELBURUA		JARDUKETA ILDOAK (PROIEKTUAK)	EPEA
2.- ENPLEGURAKO AUKERAK SORTZEA	2.1- Egungo lanpostu kopurua mantentzen laguntzea, enplegua suntsitzea ekidinez	**2.1.1.-** Birkokapenetarako enpresen sare bat martxan jartzeko aukera aztertzea (Mondragon Korporazioaren eredua beste enpresa batzuetara zabaltzea).	**Luzea**
		2.1.2.- Zaharkituta geratzeko arriskuan dauden taldeei zuzendutako birziklapen eta prestakuntza plan bat abiaraztea.	**Luzea**
		2.1.3.- Kalteberatasun egoeran dauden enpresei laguntzeko neurriak sustatzea.	**Ertaina**
	2.2.- Ayudar a generar nuevos puestos de trabajo	**2.2.1.-** Pertsonak laneratzeko enpresen ekintzailetzarako eta intraekintzailetzarako laguntza- eta finantzaketa-programak sustatzea: bideragarritasun planak, kalitate planak eta aktibo finkoetarako diru-laguntzak. Baso Lantaldea Beterri-Buruntza/ Hiriko garbiketa- eta mantentze-lanak Debabarrena/ Jantzigintza eta askotariko zerbitzuak Goierri/ Azpikontratazio industriala, zerbitzu pertsonalak eta ostalaritza Oarsoaldea/ Bolumen handiko hondakinen kudeaketa Emaús/ Gizarte zerbitzuak Erroak/ Eraikinak birgaitzeko eta eraberritzeko lanak, ostalaritza, jantzigintza eta online salmenta Peñascal/ CIS Otis Gureak.	**Ertaina**
		2.2.2.- Langabezian eta gizartetik baztertuak izateko arriskuan dauden pertsonen autoenplegua eta enpresen sorrera sustatzeko diru-laguntzen programak sustatzea.	**Luzea**
		2.2.3.- Hazten dauden sektoreek eskaintzen dituzten aukerak aprobetxatzea, ostalaritzak eta merkataritzak, enplegu zuriak eta enplegu berdeak eskaintzen dituztenak, esaterako.	**Luzea**
		2.2.4.- Erakunde publikoei laguntzeko esku-liburu bat egitea, erosketa publiko arduratsua aplikatzeko.	**Ertaina**
		2.2.5.- Sektore Publikoko Kontratuen Lege berriak eskaintzen dituen aukera berriak sustatzea, klausula sozialen bitartez.	**Ertaina**
		2.2.6.- Inklusio soziolaboralerako berrikuntza sozialeko proiektuak sustatzea: laguntza-lerroak, pilotuak, lankidetzak, etab.	**Ertaina**
	2.3 . - Enpleguaren kalitatea hobetzeko urratsak ematea	**2.3.1.-** Ekonomia sozialeko enpresak eta erakundeak sustatzea.	**Luzea**
		2.3.2.- Enpresek enpleguaren kalitatea hobetzea xede duten berrikuntza sozialeko jarduketak diseinatu eta gauzatzeko laguntza-programak sustatzea.	**Ertaina**
		2.3.3.- Langileek enpresan gehiago parte hartzea (kudeaketan, emaitzetan eta jabetzan) xede duten laguntza-programak sustatzea.	**Laburra**
		2.3.4.- Herri-administrazioek enpleguaren kalitatea hobetzeko neurriak dituzten enpresak saritzeko eta haiei mesede egiteko mekanismoak martxan jartzea.	**Ertaina**
	2.4- Laneratzeko fiskalitatea	**2.4.1.-** Enpresei gizartetik baztertuta dauden edo hala egoteko arriskuan dauden taldeak kontratatzeko zerga-pizgarriak eskaintzeko aukerak aztertzea, Ogasun Departamentuarekin batera.	**Ertaina**

HELBURUA		JARDUKETA ILDOAK (PROIEKTUAK)	EPEA
3.- ENPLEGAGARRITASUNA, ORIENTAZIOA ETA IBILBIDEAK	3.1- Esku hartzeko eredua zehaztu eta artikulatzea	**3.1.1.-** Enplegagarritasuna baloratzeko sistema bat zehaztea, pertsonarekin partekatua, eragile guztiek erabiltzeko modukoa izango litzatekeena eta enplegagarritasun maila eta alderdi soziala barne hartuko lituzkeena.	**Laburra**
		3.1.2.- Definitutako ebaluazio-sistema modu azkar eta koordinatuan kudeatuko lukeen plataforma informatikoa garatzea eta eragileen arteko lankidetzarako protokoloak ezartzea.	**Ertaina**
		3.1.3.- Gizartetik baztertuta dauden edo hala egoteko arriskuan dauden pertsonentzako eragile eta erakunde espezializatuen sare integrala sortzea, diagnostikoa egiteko eta laguntza emateko prozesu osoa barne hartzen duena: ebaluazio soziala eta enplegagarritasuna, ibilbide pertsonalizatua eta erreferentziazko pertsona prozesuan zehar.	**Luzea**
		3.1.4.- Lanbiderekin koordinatzea, haren zerbitzuak enpresen eta pertsonen beharrizanetara egokitu daitezen.	**Luzea**
		3.1.5.- Banakako ibilbideen sistema eta laguntza zehaztea: lan-orientabidea, prestakuntza, praktikak, ziurtagiri profesionalak, lan-aukerak, etab.	**Ertaina**
		3.1.6.- Gizartetik baztertuta dauden edo hala egoteko arriskuan dauden eta enpresetan kontratatuta dauden pertsonei laguntza espezializatua ematea.	**Luzea**
		3.1.7.- Lan-ibilbideetan laguntza espezializatua ematea.	**Luzea**
		3.1.8.- Enplegagarritasuna eta inklusio soziolaborala sustatzeko programak zehazteko urratsak ematea.	**Luzea**

HELBURUA		JARDUKETA ILDOAK (PROIEKTUAK)	EPEA
4.- ENPLEGURAKO ESKAERARA EGOKITZEA ETA INKLUSIO SOZIOLABORALA	4.1.- Prestakuntza eta trebakuntza	**4.1.1.-** Eskualdeka eta sektoreka ikastaroen proposamena diseinatu eta martxan jartzea.	**Ertaina**
		4.1.2.- DBH ez duten pertsonei ziurtagiri profesionalak lortzeko aukera ematea: oinarrizko gaitasunen modulua.	**Luzea**
		4.1.3.- Zeharkako gaitasunetan trebatzea.	**Luzea**
		4.1.4.- Gazteentzako prestakuntza duala bultzatzea. Hezkuntza Departamentuarekin akordio bat lortzea, lanbide-heziketako zentroekin koordinatzeko. Prestakuntza-arloko beharrizanak hautematea, enpresa-elkarteen bitartez.	**Luzea**
		4.1.5.- Hezkuntzak onartu ez dituen gazteentzako prestakuntza-programak garatzea.	**Luzea**
		4.1.6.- 30 urtera bitartean dituzten eta langabezian dauden pertsonen enplegagarritasuna sustatzeko laguntza-programak sustatzea.	**Luzea**
		4.1.7.- 45 urtetik gorako pertsonentzako prestakuntza dualaren programak ezartzea sustatzea.	**Luzea**
		4.1.8.- Pertsonak gaitzeko programak ezartzea, laneratzeko enpresetan sartzeko.	**Luzea**
		4.1.9.- Ezteak diren, langabezian denbora luzea daramaten eta kualifikazio baxua duten pertsonentzako enplegu- eta prestakuntza-programak sortzea, enpresekin lankidetzan.	**Luzea**
	4.2.- Enplegura sarbidea izateko laguntza eta bitartekaritza	**4.2.1.-** Gauza desberdinak uztartzeko laguntza emateko aukerak gaitzea (familiaren zaintza, garraioa, inbertsioa eta abar uztartzeko, adibidez).	**Luzea**
		4.2.2.- Migratzaileak erregularizatzeko mekanismoak partekatzea eta zabaltzea (Auzolan programa, adibidez) eta enpresetara eramatea.	**Luzea**
	4.3.- Fiskalitatea	**4.3.1.-** Posible diren neurri fiskalak aztertzea, PFEZren erregulazioaren bitartez, pobrezian murgilduta dauden langileen diru-sarrerak areagotzeko xedez.	**Ertaina**
	4.4- Bitartekaritza	**4.4.1.-** Laneko bitartekaritzarako sistema eraginkor bat indartu eta sustatzea, ibilbide horretatik pasatu diren pertsonekin, lanpostu bat lortzeko erraztasun gehiago izateko.	**Luzea**
		4.4.2.- Enpresak leialtzeko programa bat sortzea, bitartekaritzarekin.	**Luzea**

12. GOBERNANTZA EREDUA

EREMU GEOGRAFIKOA	ERAKUNDEA	DEPARTAMENTUA	PLANAK	KUDEAKETA-EGITURA	EGIKARITZE- ETA ZABALTZE-EGITURA	
AUTONOMIA-ERKIDEGOA	EUSKO JAURLARITZA	- Enplegu eta gizarte politikako departamentua - Lanbide	- Enplegurako plan estrategikoa 2017-2020 - Gizarteratzeko iv. Euskal plana 2017-2021 - Iv. Gazte plana 2020	**BATZORDE BETEARAZLEA** - Enplegu eta Gizarte Politikako Departamentua - Lanbide - Gizarte Politikako Departamentua - Ekonomia Sustapeneko, Landa Inguruneko eta Lurralde Orekako Departamentua - Diputatu Nagusiaren Kabinetea		**KONTSULTA-BATZORDEAK** - Eskualdeen arteko mahaia (EAM) -Inklusio soziolaborale-rako eragile-sarearen mahaial
LURRALDE HISTORIKOA	GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIA	- Gizarte-politikak - Ekonomia sustape-na, landa ingurunea eta lurralde oreka - Diputatu nagusiaren kabinetea	- Etorkizuna eraikiz - Kudeaketa plan estra-tegikoa 2015-2019 - Elkar-ekin 2016-2020 -Ekonomia suspertzeko plana 2016-2019 - Berdintasun plana 2012-2020 - Kontziliazio erantzunkiderako plana - Enplegagarritasun eta aktibazio inkusiorako estrategia 2018-2022		**BATZORDE OPERATIBOA** -Kudeaketarako lantalde teknikoa -Gizarte Politikako Departamentuko, Ekonomia Sustapeneko Departamentuko eta Diputatu Nagusiaren Kabineteko teknikariak -Garapen	
ESKUALDEA	GARAPEN AGENTZIAK					**ESKUAL-DEETAKO MAHAIAK (ESKUALDEKO GIZARTERATZE BATZORDEA)**
UDALERRIA	OINARRIZKO GIZARTE ZERBITZUAK					

ORGANOA	FUNTZIOAK
Batzorde betearazlea	Enplegagarritasun eta aktibazio inklusiborako estrategiaren diseinua, planifikazioa, sustapena, jarraipena eta kontrola.
Batzorde operatiboa	Estrategiaren eta batzorde betearazleak onetsitako jarduketa planen betearazpena eta hedapena.
Kontsulta-batzordeak	Enplegagarritasunerako eta inklusio aktiborako estrategia diseinatzeko eta hobetzeko kontsulta eta erkaketa.



Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa

ETORKIZUNA
ERAIKIZ