

Bases para un Pacto Social por el Empleo

1. Antecedentes

A lo largo de la presente legislatura, el Departamento de Trabajo y Empleo viene trabajando, en colaboración con la Mesa de Diálogo Social, un amplio abanico de temas que buscan generar condiciones adaptadas a los nuevos retos en un escenario complejo para la definición e implementación de las políticas económicas, sociales y de empleo.

La Estrategia Vasca de Empleo 2030, alineada con el programa Berpiztu (Programa para la Reactivación Económica y el Empleo de Euskadi), fue el punto de partida de una hoja de ruta de medio plazo, entendida como pacto de país, trabajada con los agentes sociales y acordada con los grupos del Parlamento Vasco, y que tiene como vector transversal la igualdad de oportunidades y el empleo de calidad. De ahí se derivan los programas impulsados a lo largo de estos tres años que incorporan a mujeres en ámbitos masculinizados, el liderazgo y el emprendimiento de las mujeres, la gestión de la edad, el impulso de un modelo propio de la formación de personas trabajadoras, las competencias profesionales, la formación dual y en alternancia, así como proyectos con colectivos específicos en la senda marcada por la Unión Europea para favorecer la empleabilidad, la inclusión y el empleo de calidad.

La aprobación de la Ley Vasca de Empleo y la transformación de Lanbide- Servicio Vasco de Empleo con el plan Lanbide Hobetzen, así como la aprobación de la Ley de Empleo Público Vasco, establecen el marco idóneo para alcanzar un Pacto Social por el Empleo; un pacto para situar el empleo en el centro de la acción política, social y económica que dé respuesta a los grandes retos que la sociedad vasca debe afrontar, en este campo, durante la próxima década.

2. Pilares para la construcción de un Pacto Social por el Empleo

Primero (por qué)

El Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco y los agentes sociales presentes en el diálogo social, han identificado los elementos clave de diagnóstico y de prospectiva del empleo:

1º. En el ámbito económico, Euskadi combina un elevado PIB per cápita favorecido por la solidez del tejido empresarial y, en particular, por el importante peso relativo que conserva la industria, así como un peso creciente del sector servicios, singularmente, del turismo y el comercio; una significativa productividad laboral, asentada en una población con un elevado nivel formativo y baja tasa de fracaso escolar; una alta relevancia de la economía social; y una apuesta institucional sostenida por una importante política de promoción económica que hacen posible unas elevadas ratios de I+D+I. No obstante, los niveles de exportación, aunque significativos, están lejos aún de los de la media de la UE; y el tamaño empresarial sigue siendo considerablemente más reducido.

2º. El mercado de trabajo presenta una tasa de actividad aún lejana de la de los países más desarrollados de nuestro entorno, en especial en el caso de las mujeres. Por otro lado, la tasa de desempleo muestra márgenes de mejora, particularmente en los colectivos con menos cualificación y de edades más avanzadas. Se observa, además, cierta cronificación de algunas de estas situaciones con desajustes de oferta-demanda, que abunda en la necesidad de promover la formación de las personas en competencias transversales y cualificantes.

La crisis pandémica generó grandes incertidumbres en el ámbito laboral. La intervención de los gobiernos protegiendo el empleo y apoyando a las empresas ha tenido como resultado que el empleo sea el indicador económico con mayor solidez, no sólo en cuanto a la cantidad, superando la barrera del millón de personas afiliadas a la Seguridad Social, sino en su calidad, con una reducción de la temporalidad y una corrección estructural que ofrece mayor estabilidad a las personas, en virtud de la reforma laboral aprobada en 2021. No obstante, persisten niveles altos de parcialidad, en parte no deseada, que afectan especialmente a las mujeres; y los salarios presentan un cierto estancamiento en el último decenio.

En este sentido, aunque la sociedad vasca cuenta con índices de equidad relativamente altos y una importante red de servicios de protección y apoyo, la evolución registrada desde la gran crisis financiera de 2008 alerta sobre la necesidad de vigilar los niveles de desigualdad y pobreza salarial, a cuyo efecto se han dado pasos importantes en aras de garantizar la inclusión de todas las personas, como la aprobación de la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, o la adopción de medidas acordadas en el marco del diálogo social. Así mismo, Euskadi cuenta con un fuerte tejido social y comunitario, a través del tercer sector social, que posibilita intervenciones específicas con personas que se encuentran muy alejadas del mercado laboral. Sin embargo, es preciso continuar trabajando para mejorar las tasas de actividad, los niveles de calidad del empleo, así como fortalecer y perfeccionar los servicios públicos de orientación, formación, activación para el empleo e intermediación.

3º. Transiciones: Euskadi se enfrenta, al igual que la mayoría de las economías desarrolladas, a una encrucijada en la que coexisten tres transiciones que es urgente abordar: la transición demográfica-sociosanitaria, la tecnológica-digital y la climática-energética.

El reto de la transición demográfica-sociosanitaria conjuga tres variables objetivas: aumento de la esperanza de vida, reducción de la tasa de natalidad e incremento de la edad media de la población activa, factores que se manifiestan con especial intensidad en Euskadi, con un ritmo de envejecimiento comparativamente más elevado que el del resto de la UE. Este escenario complejo está afectando al reemplazo generacional, a la economía de la longevidad, al modelo de cuidados, a la intergeneracionalidad en las organizaciones, al empleo; en definitiva, todo un reto de futuro que exige una gran alianza para la gestión integrada de la edad.

El reto de la transición digital y tecnológica ha abierto un proceso disruptivo en los sistemas productivos de la práctica totalidad de las actividades económicas con cambios sustanciales en el mercado de trabajo, incrementos de demanda en determinados perfiles profesionales y caída de otros más tradicionales y/o menos cualificados.

Como en anteriores revoluciones productivas, este escenario de cambio genera incertidumbre en algunas actividades, crecimiento y expectativas en otras y, también, desajustes de oferta y demanda.

La transición hacia una economía sostenible y adaptada a los retos energético-climáticos tiene una evidente repercusión en el empleo, favorable desde una perspectiva global, pero no exento de tensiones en determinadas actividades, lo que requerirá una política de empleo transversal y adaptada a cada contexto singular.

Por todo ello, las políticas de empleo dejan de ser un factor que incide sólo en el ámbito personal o en el productivo de cada empresa, y pasan a ser políticas vertebrales, estratégicas, herramientas activas imprescindibles para afrontar los retos de forma conjunta entre las distintas Administraciones públicas, los agentes sociales, las empresas y la sociedad.

Segundo (para qué)

El Pacto Social por el Empleo en Euskadi representa un consenso social e institucional para la acción transformadora a dos niveles:

1. Un acuerdo que dé respuesta colectiva a los grandes retos de país, con unas metas compartidas, unos compromisos asociados a las mismas y unas orientaciones para su desarrollo. En definitiva, un acuerdo que procure más empleo y en mejores condiciones, más competitividad de las empresas, en un marco de solidez económica.
2. Para hacer del Pacto un detonante de nuevas políticas de empleo transversales e innovadoras, que ponga de manifiesto la centralidad del empleo en las políticas públicas.

Efectivamente, las políticas de empleo que se dibujan a futuro y se sustentan en la nueva Ley Vasca de Empleo y en las transformaciones en curso de Lanbide- Servicio Vasco de Empleo, consagran dos realidades:

- La transversalidad del empleo: definiendo roles y competencias interinstitucionales en un marco de servicio en red del territorio; integrando la intersectorialidad como vía de diseño y gestión de las políticas de empleo; y perfilando un contexto de gobernanza participativo y con un papel fundamental del diálogo social.
- La innovación como mecanismo transformador de la gestión de las políticas: haciendo del Derecho subjetivo a las PAE y de las diversas herramientas innovadoras para su gestión (nueva cartera de servicios), un motor de cambio.

El éxito en el despliegue y materialización de los nuevos planteamientos exige implicación, compromiso y complicidad institucional y social para su desarrollo. El Pacto es un mecanismo de activación colectiva del cambio y una garantía de futuro ante las incertidumbres dado que implica a distintos niveles institucionales y sociales.

Tercero (cómo)

Con tales antecedentes y sobre estos pilares necesitamos acuerdos, alianzas y compromisos que se expresen en el Pacto Social por el Empleo de Euskadi cuyo objetivo principal será:

**Garantizar el empleo digno, en condiciones de igualdad,
impulsando una actividad económica competitiva,
sostenible y responsable.**

Que se articulan en **5 ejes** de actuación:

1. **Desarrollar** la cualificación como ejercicio activo a lo largo de la vida.
2. **Gestionar** el reemplazo generacional en términos cuantitativos y cualitativos.
3. **Promover** la igualdad de oportunidades en el empleo.
4. **Desarrollar** una actividad económica competitiva, sostenible y responsable, generadora de empleo digno y de cohesión social.
5. **Impulsar** un modelo de relaciones laborales orientado a la calidad del empleo y a la competitividad de las empresas en el contexto de un diálogo social tripartito.

Y fija **diez compromisos** que sustancian el acuerdo:

1. **Compromiso para la promoción de una actividad económica sostenible, responsable y competitiva privada y pública**, que cree y mantenga empleo digno e inclusivo, generando riqueza, bienestar y cohesión social.

2. **Compromiso de incorporar, en el marco de las relaciones laborales y con la implicación de todos los agentes, un modelo comprometido con el diálogo social que coadyuve al logro de un crecimiento sostenible e inclusivo, con la calidad del empleo y, singularmente, con:**
 - a) el impulso de la negociación colectiva como instrumento para la distribución de la riqueza y el bienestar, que favorezca el uso de la flexibilidad interna y negociada en las empresas que posibilite la adaptación a sus necesidades y permita, a la vez, la conciliación de la vida laboral, familiar y social de las personas trabajadoras;
 - b) la garantía de un entorno de trabajo saludable y seguro, que proteja la privacidad, preserve la salud y el bienestar de las personas en el ejercicio de su actividad laboral;
 - c) la incorporación de políticas de cualificación y recualificación a lo largo de la vida;
 - d) la colaboración activa con las instituciones competentes para procurar un diagnóstico ágil sobre las necesidades regulatorias, especialmente, de las nuevas formas de empleo que contribuya a garantizar eficazmente su dignidad y calidad.
3. **Compromiso de contribuir a incrementar la tasa de actividad, en particular entre las mujeres, personas de más edad y jóvenes, personas migrantes, personas con discapacidad y personas con menor nivel de formación; haciendo del empleo un instrumento de inclusión y calidad de vida, y una respuesta colectiva ante el reto de la transición demográfica, en términos de bienestar y cohesión social.**
4. **Compromiso de generar entornos de conocimiento e innovación** como confluencia de dinámicas público y privadas investigadoras, educativo-formativas y productivas sostenibles, generadoras de empleo de calidad e inclusivos y de oportunidades de emprendimiento, que procuren la retención y atracción del talento. Aspectos que requieren, además, de la utilización del conjunto de herramientas públicas que hagan posible la integración plena de todas las personas.
5. **Compromiso de impulsar de forma permanente la cualificación y recualificación de todas las personas trabajadoras (ocupadas y desocupadas), a partir de datos contrastables y accesibles sobre las necesidades presentes y futuras;** integrando la formación y la orientación en las políticas activas de empleo de acuerdo con un modelo eficaz y eficiente capaz de atender con dinamismo a las necesidades de los distintos sectores productivos. Y haciendo del ejercicio del derecho subjetivo a las políticas activas de empleo un instrumento de empleabilidad, de desarrollo personal y profesional, de competitividad y desarrollo empresarial.

6. Compromiso de impulsar políticas que incentiven la generación de un mercado laboral para todas las personas, con especial atención a las dificultades de la juventud en el acceso y mantenimiento del empleo; que incorpore políticas preventivas, de promoción del emprendimiento y cualesquiera otras que permitan para atender con garantías las necesidades de inserción laboral de las personas con mayores dificultades de acceso al empleo.
7. Compromiso de atracción, integración y formación de personas procedentes de otros territorios, que contribuyan a dar respuesta al reto demográfico y al reemplazo generacional y que atienda, a su vez, los requisitos siguientes:
 - a) Que dé cobertura, desde una lógica de perfiles y competencias plural y diversa, a las diferentes necesidades de los sectores productivos y niveles de cualificaciones del mercado de trabajo.
 - b) Que ofrezca por parte de las administraciones competentes un sistema ágil, eficaz y seguro de homologación de títulos y de convalidación de estudios, que posibilite una fácil incorporación al mercado de trabajo.
 - c) Que garantice la igualdad y la ausencia de discriminaciones en aras de lograr una economía vasca comprometida con el empleo digno, con la competitividad y con los retos de futuro.
8. Compromiso de desarrollar una alianza intergeneracional y de políticas públicas que afronte la gestión social del envejecimiento, de las situaciones de dependencia y promueva la economía de los cuidados, desde las evidencias que ofrezcan entornos de conocimiento e innovación. En ese contexto el empleo digno se convierte en un instrumento de oportunidad para la calidad de vida y la dignidad de las personas con cualquier grado de dependencia, así como las personas de edades avanzadas y para la competitividad de las empresas.

9. Compromiso con la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, en el acceso y mantenimiento del empleo, fortaleciendo estrategias que reduzcan las segregaciones actuales, que fomenten la presencia de las mujeres en los órganos de decisión de las empresas, su promoción profesional y presencia equilibrada en todos los sectores, así como la conciliación corresponsable y que, en definitiva, procure una mayor cohesión social.

10. Compromiso para el desarrollo pleno de la Ley de Empleo de los tres niveles institucionales de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de los agentes sociales, reconociendo la importancia del territorio en la planificación y desarrollo de las políticas de empleo; la incorporación de la perspectiva del empleo digno de forma transversal, con visión intersectorial en todas las políticas públicas, como marco para hacer realidad unas nuevas políticas de empleo transversales, innovadoras, evaluadas periódicamente y de construcción colectiva, así como el desarrollo de un servicio público de empleo adecuadamente dimensionado, que ofrezca servicios eficaces y de calidad a las personas trabajadoras y a las empresas.

Desarrollo

Con la suscripción del presente pacto, las y los firmantes expresan su firme voluntad de desarrollar el mismo en su respectivo ámbito.