

DISERTACIÓN

EL PROBLEMA DEL EMPLEO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA Y LA POLÍTICA VASCA DE EMPLEO

JOSERRAMON BENGOETXEA

Profesor de la UPV y Viceconsejeros de Trabajo y Seguridad Social
EHUko irakasle eta Lan eta Segurantzza Sozialieko Sailburu-ordea

ABSTRACT

■ *En esta contribución se pretende realizar una contextualización del problema del empleo en la Comunidad Autónoma Vasca, en clave política y comparativa (1. Gaiaren garrantzia). Seguidamente se hará una presentación de la Comunicación del Gobierno Vasco remitida al Parlamento (2) y se dará cuenta de los elementos esenciales del debate que se produjo en el Parlamento (3). Seguidamente se comentarán las resoluciones más importantes aprobadas por el Parlamento (4) para concluir con una reflexión final (5. Azken gogoetak). El texto de la comunicación, la evaluación del mundo de trabajo y las resoluciones del parlamento se aportan en Anexo como documento de trabajo para todas las personas interesadas en profundizar en la materia.*

■ *Kontribuzio honekin Euskadiko Autonomia Erkidegoan dagoen langabeziaren arazoa testuinguru jakin batean kokatu nahi da, klabe politiko eta konparatzaileetan. (1. Gaiaren garrantzia). Ondoren, Parlamentuari igorritako Jaurlaritzaren Komunikazioaren azalpena burutuko da (2) eta Parlamentuan bizitako eztabaidaren oinarritzko elementuak ezagutaraziko dira (3). Segidan Parlamentuak onartutako erabaki garrantzitsuenak komentatuko dira (4) eta azkenez, azken gogoetak izango dira gai nagusi. (5. Azken gogoetak). Komunikazioaren testua, lan munduaren ebaluazioa eta Parlamentuak hartutako erabakiak Eranskinean agertzen dira, gai honetan sakondu nahi dutenentzako lanerako dokumentu gisa.*

■ *This contribution tries to provide a context to the problem of employment in the Basque Autonomous Region, in a political and comparative tone. (1. The relevance of the subject). After that, the Communication of the Basque Government sent to the Parliament will be explained (2) and the essential elements of the discussion produced in the Parliament will be expounded (3). Then, the main resolutions taken by the Parliament will be explained (4) ending with the final thinkings (5. Final Thinkings). The text of the communication, the evaluation of the labour world and the resolutions of the Parliament are given in the Appendix, as a working document for the people interested on studying the subject in depth.*

El 28 de octubre de 1999, el Parlamento Vasco celebró su pleno monográfico anual sobre el empleo.

Dicho pleno, que se celebra anualmente sobre la base de una comunicación elaborada por el Gobierno Vasco y remitida al Parlamento, constituye una ocasión importante para debatir, entre todos los partidos políticos, sobre la cuestión que más preocupa a nuestra ciudadanía, según los sondeos y encuestas de opinión realizados en el País Vasco.

1. Gaiaren garrantzia

Enplegua da euskal hiritarrok gehien kezkatzen gaituen arazoa. Hori kontutan izanik eta enpleguak hiritar guztion gainean daukan eragina ikusirik, Eusko Legebiltzarrak gaiari osoko bilkura berezia ematen dio aspalditik. Enpleguaren inguruan bi eztabaida nagusi izaten da urtean zehar: bata programa eta diru aurrikuspenei lotuta (aurrekontuen inguruko eztabaidarekin, normalean abenduan egiten dena), eta bestea eramandako politika jakinari lotuta (alegia Enpleguari buruzko monografikoa). Azken monografikoa 1998ko ekainaren 30ekoa izan zen. Egun horretan, Legebiltzarraren azkeneko lan eguna Urriak 25ko hauteskundeen aurrean, PSE-EE alderdiak gobernu koalizioa uztea erabaki zuen. Agian arrazoi horregatik monografikoak ez zuen merezitako arreta mediatikoa jaso. Gobernu berria ez zen 1999ko urtarrilera arte eratu eta 1999. urterako ez da aurrekontu berririk onartu; neurri osagarrien legea Ekainean onartu zelarik. Enpleguari buruzko monografikoa, politika orokorreko osoko bilkura monografikoaren ondoren ospatzen bait da, aurten nolabait atzeratu egin da arrazoi horiengatik. Beraz Gobernu berria, Lan Saileko arduradun berriak, aurrekontu berririk ez (1998. Urteko aurrekontuak luzatu egin ziren) eta bakarrik premiazko neurri berezi batzuentzako aurrekontu habilitazio berezia egonik, ulertzekoa izango da Eztabaida bera atzeratu izana, alde batetik, eta gauza eta proiektu berri askotarako aukerarik ez egotea, proiektuak azken batean, aurrekontuetan isladatzen dira, eta ez badago aurrekonturik nekez aurki genezake proiektu berriak aurrera ateratzeko modurik.

Baldintza horien guztien artean ospatu izan da aurtengo monografikoa. Esan beharra dago gainera, Eusko Jaurlaritzak aurrera daraman enplegu politikoa mugatua del ahalabarrez. Alde batetik transferentzien arazoa dago. Oraindik ez

da akordiori lortu Espainiar Estatuko Gobernuaren eta Eusko Jaurlaritzaren arteko akordiorik transferentzien inguruan eta horren ondorioz, baliabide gehienak (euskal hiritarrok ordaintzen ditugun zergetatik eta langabezi- zein lanbide prestakuntza- koutetatik jasoak), oraindik orain INEM-ek eta Estatuko Gobernuak kontrolatzen dituzte. Euskal Erkidegoak (Legebiltzarrak onartutako aurrekontuetan) enpleguko politika aktibotarako jartzen duen diru guztia diru osagarria da, aparteko dirua. Baliabide eta politika aktibo horiek transferituta egongo balira, orduan gure Erkidegoak egiten duen isfortzu hori beste arlotara zabal liteke. Bestalde, Lurralde Historikoetako Foru Aldundiek ere enplegua suspertzeko eta lanbide prestakuntzarako isfortzuak egiten dituzte. Oraingo egoeran beraz, Eusko Legebiltzarrean egindago enpleguari buruzko monografikoa, garrantzitsua izanik ere, ez da hedatzen, ezinezkoa bait du, Euskal Autonomi Elkartean edo Erkidegoan burutzen diren ekimen eta politika guztietara eta beharrezkoa litzateke beste erakundeek egiten dutena kontutan hartzea.

Azkenik, sarrera gisa, esan behara dago enplegu politikaren inguruan Europa mailako politika garatzen ari dela, 1997ko Luxemburgetako bilkuran abian jarri zena eta Helsinkiko bilkurak (1999-12-10/11) berretsi berri duena. Politika europarraren hildo nagusia zera da, aktibotasuna. Enplegu politika politika makroekonomiarekin batera dioa: inflazioaren kontrola, arlo publikoaren zorren murrizketa, inbertsioetarako baldintza egokiak, ezagutza eta informazio gizartearen garatzea, etab. Elementu hauek guztiak Euskal Autonomi Erkidegoari ihes egiten dizkiote. Egia esateko elementu horiek ezin dituzte kontrolatu Europar Batasuneko Estatu-kideek bakarrik. Amankomuneko politikoak behar dira Europa mailan, baina enplegua sortzeko behar den legezko eta ekonomiazko markoa tokian tokiko ezaugarrietara egokitu beharko da. Horregatik ulertzen da Euskal Autonomia Erkidegoko enplegu politika Europako enplegu politikaren egokiera nahi izatea.

2. La Comunicación sobre el empleo

La Comunicación sobre el empleo es un documento base de trabajo cuyo borrador lo prepara el Departamento de Trabajo y cuyo texto definitivo lo aprueba el Gobierno en Consejo de Gobierno tras considerar la aportaciones que puedan realizar otros departamentos. Dicho documento explica la evolución del mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma Vasca a la luz de los grandes desarrollos macroeconómicos y explica la política de empleo que asume el Gobierno Vasco como propia. La Comunicación presenta la política vasca de empleo.

Lo más destacable de la Comunicación en lo referente a la política vasca de empleo consiste en tomar la política de empleo europea como marco de referencia y patrón de la política autonómica, es decir partir del entronque con Europa o la vocación europeísta de la política vasca de empleo, y adaptarla a las necesi-

dades y preocupaciones fundamentales de la sociedad vasca. Así lo hace en un doble frente: a la hora de fijarse objetivos (los tres ejes) y a la hora de fijarse un procedimiento de actuación (el Plan Interinstitucional).

A. Los objetivos de la política vasca de empleo

Los cuatro pilares básicos de la política de empleo europea se traducen en tres grandes ejes de la política vasca de empleo: la consolidación del nivel de empleo existente incidiendo en la mejora de su calidad, la creación de nuevo empleo y el reparto del trabajo, ejes cuyas grandes líneas se esbozarán acto seguido.

I. La calidad en el empleo se manifiesta en múltiples factores. Normalmente el discurso sindical centra la reivindicación de calidad en el modo de contratación. No hay duda de que precariedad y calidad están reñidos: en algunos casos los contratos temporales serán inevitables y mucho mejores que la ausencia de contratación, pero allí donde procedería una contratación indefinida no se explica el recurso a la contratación temporal. Pero la calidad en el trabajo va más allá del salario y el contrato indefinido. Uno de los aspectos en los que pretende incidir el Gobierno Vasco es el impulso de la participación de los trabajadores en la gestión y en los beneficios de la empresa, inspirándose en el modelo de la economía social. Del mismo modo puede asegurarse que no existe calidad en el empleo sin una verdadera igualdad de oportunidades que respete y fomente la diversidad sexual, social, étnica, lingüística, etc. en el mundo del trabajo. Se trata no sólo de una cuestión de equidad sino incluso de una mejora de los resultados (p.ej. desaprovechar un 50% de los recursos humanos de una sociedad, es decir, las mujeres, da pruebas de una autolimitación incomprensible). La calidad en el trabajo se mejora a través de instrumentos que permiten conciliar la vida social (y familiar) con la laboral y que permiten incorporar flexibilidad al trabajo, siempre que ésta no sea el fruto de una imposición de la dirección sino de un consenso, lo cual contribuye necesariamente a aumentar el grado de satisfacción en el trabajo y por tanto la propia productividad.

Otro aspecto, quizá el más importante, de la calidad en el trabajo reside en la seguridad y salud laborales. La siniestralidad puede ser inevitable en algunos casos, pero cuando no se han tomado las medidas preventivas necesarias, resulta un atentado directo al trabajador además de un comportamiento económico irracional (se pierden muchas más horas laborales anuales por siniestralidad y absentismo relacionado con la salud que por conflictividad). La formación profesional continua es otro aspecto indudable de la calidad en el trabajo que repercute favorable y directamente en la competitividad de la empresa y en las oportunidades de los trabajadores. Por fin la comunicación relaciona el euskera con la calidad en el trabajo, ya que en numerosas zonas vascófonas donde la mayoría de los trabajadores son vascoparlantes, frecuentemente éstos se ven privados, no por una

voluntad explícita contraria por parte de nadie en particular sino por inercia o por la propia dificultad de la tarea, de desarrollar sus potencialidades en su propia lengua, por lo que sería provechoso para su propio bienestar profesional y desarrollo humano el facilitarles las condiciones para que puedan ejercer sus competencias lingüísticas en su centro de trabajo.

II. El eje de la consolidación del nivel de empleo y de la calidad tiene relación directa con algunas de las directrices europeas, pero recoge otros elementos de la política social europea y los incorpora al empleo. Nuestras empresas deben situarse en condiciones óptimas de competitividad para que se desarrollen y creen nuevos puestos de trabajo. El segundo eje, **la creación de nuevo empleo** recoge también otras directrices europeas. Se trata de favorecer la contratación por cuenta ajena y fomentar la creación de empresas de todo tipo impulsando el autoempleo, la creación de empresas de economía social y también de empresas convencionales. Estamos hablando de tres frentes de creación de empleo. El primero es de élite y se refiere a empleos que aun no se perciben con claridad pero que serán provocados por los retos de la sociedad de la información y el conocimiento, con todo el componente de investigación y cualificación tecnológica que conlleva. Euskadi no se puede quedar a la cola en esta línea. Un segundo nivel de empleo reside en las cualificaciones ya existentes y ofertadas por nuestras empresas pero aún no cubiertas (p.ej. caldereros o soldadores). Un último nivel reside en explorar los servicios o nuevas formas de industria relacionada con el medio ambiente, reciclaje, etc, es decir los nuevos yacimientos. Debemos atender a estos tres frentes, sin descuidar ninguno de ellos.

Atender al primer tipo de evolución requerirá una innovación permanente, reforzando los departamentos de I+D de las empresas y, en otros casos, compartiendo proyectos I+D entre empresas (intercooperación). Los grandes retos nos van a venir de los avances tecnológicos espectaculares que ya se están produciendo en muchos campos: telecomunicaciones, audiovisual, nuevos materiales, cibernética, robótica, etc. Nuestras empresas deben prepararse para la sociedad de la información y del conocimiento. En este campo podrán surgir micro-empresas que proporcionen sus servicios más avanzados a las empresas existentes y podrán surgir centros de investigación que atiendan a las necesidades que las empresas menos fuertes no puedan atender por su cuenta. La resolución del Parlamento Vasco nº 6 sobre formación en nuevas tecnologías merece ser mencionada en este contexto. De igual modo conviene recordar que el último Consejo Europeo, el de Helsinki de 10 y 11 de Diciembre 1999 ha instado a la Unión Europea a considerar que la aplicación efectiva de las tecnologías de la información y la comunicación desempeña un papel crucial en la competencia mundial, lo que requiere mayor inversión en investigación para la innovación y en educación. De ahí la necesidad de satisfacer las crecientes demandas que la sociedad de la información plantea a los mercados de trabajo. Una vez más percibimos la sintonía plena entre las políticas de empleo vasca y europea.

Pero no todos los empleos tendrán tan alto componente tecnológico. Nuestro tejido industrial ofrece constantemente puestos de trabajo que no podemos cubrir desde el País Vasco por la falta de personal cualificado en los sectores demandados. No se trata necesariamente de profesiones que requieran excesiva preparación tecnológica. Se trata de que desde hace unos veinte años hemos cometido un error social grave: el pretender que todos nuestros jóvenes tuvieran título universitario, descuidando los oficios y la formación profesional. Piénsese en todos los oficios relacionados con la construcción, por no decir nada del sector del metal. Precisamente por ahí vienen las ofertas de empleo que no están cubiertas en la actualidad. El que no se puedan cubrir tales ofertas provoca el abuso de las horas extraordinarias y la importación de mano de obra de otras zonas. Por fin tenemos todo un mundo de posibilidades aun vírgenes en el sector terciario, tan infradesarrollado en nuestro País Vasco: turismo y ocio, desarrollo rural, servicios de proximidad y atención, cultura, deporte, etc. Las iniciativas que surgen en este ámbito son aun insuficientes y necesitan mucho apoyo para echar a andar. Los poderes públicos tienen que atender este campo, y no sólo con formación sino apoyando a la demanda.

Es obvio que estos retos los debemos afrontar con una población laboral bien formada. Además de la formación continua que hemos mencionado antes, nuestra formación reglada tendrá que tener en cuenta los nuevos aires e incorporarlos en la estrategia del Plan Vasco de Formación Profesional. Nuestro sistema universitario deberá ser pionero en la investigación e incrementar exponencialmente sus relaciones con las empresas. Nuestra formación ocupacional probablemente no esté en condiciones de hacer frente a esos retos de innovación, por lo que deberá centrarse en aquellas cualificaciones con alto grado de demanda pero con menos componente tecnológico, además de formar en el otro gran sector de creación de empleo, los servicios. Si la sabemos orientar, podremos darle oportunidades de éxito.

III. Por fin, el tercer eje trata del **reparto del trabajo** y de la reordenación del tiempo de trabajo. Lo ideal es que en esta materia se vayan produciendo acuerdos entre los agentes socioeconómicos: sindicatos y empresarios, o en las empresas de economía social, por acuerdos de la mayoría de socios trabajadores. Los acuerdos deberían contemplar diversos aspectos: reducción del tiempo de trabajo que genere nuevos puestos. Prejubilaciones parciales que generen empleo. Contrato a tiempo parcial siempre que sea voluntario. Existen fórmulas mucho más simples y menos traumáticas: la penalización fiscal del pluri-empleo, la eliminación y penalización de las horas extraordinarias. Lo importante es alcanzar un clima de consenso en la empresa para que se puedan abordar cuestiones como la flexibilidad a cambio de nuevo empleo. Estas cuestiones deben abordarse con un punto de vista pragmático pero también solidario, sin caer en dogmatismos. El debate actual, tal y como se ha planteado por los agentes socioeconómicos ha caído en el dogmatismo irreal y en las descalificaciones fáciles.

B. El Pacto Local de Empleo

Otro aspecto importante de la política vasca de empleo, en línea también con la política europea reside en la consecución de pactos locales o territoriales de empleo, con participación de las instituciones y de los agentes socioeconómicos. A la vista de la pluralidad de instituciones y de recursos destinados a las políticas activas en la CAV se propone como instrumento principal la confección de un Plan Interinstitucional. Este Plan se encuentra en fase de preparación. En un primer estadio intervienen las instituciones más directamente implicadas en el fomento del empleo y la formación: Gobierno Vasco y Diputaciones, pero también Eudel. En una segunda fase intervienen los agentes socioeconómicos: sindicatos, organizaciones empresariales y confederación de cooperativas. En una tercera fase se implica a todo tipo de asociaciones que trabajen en áreas concretas del empleo: trabajo protegido, asociaciones de inserción, etc. Por fin se presentará al Parlamento Vasco antes de las vacaciones estivales del año 2000.

La idea fundamental es establecer mecanismos interinstitucionales de coordinación de las políticas de empleo y formación y consensuar modos de funcionamiento que permitan las sinergias entre estas instituciones, compartiendo diagnósticos de la situación socio-laboral y recomendaciones sobre fórmulas de solución de los problemas existentes, así como una evaluación de las actuaciones y programas ya ensayados. Los objetivos concretos se irán perfilando cada año a la luz de las directrices europeas y de la evolución específica del mercado socio-laboral en Euskadi. El Plan hará posible que la coordinación interinstitucional se intensifique entre algunas instituciones concretas (velocidades variables) sin mermar el grado mínimo de coordinación entre todas las instituciones. El Plan acordará una estructura orgánica para la coordinación interinstitucional de cara a la ejecución y gestión de los resultados del Plan y un foro de encuentro con los agentes socio-económicos para el intercambio de ideas en torno al diseño de nuevas políticas y para el seguimiento y el control de las políticas llevadas a cabo.

La otra parte importante de la Comunicación es el seguimiento del grado de cumplimiento de las resoluciones del pleno anterior muestra un grado de ejecución satisfactorio. La falta de ejecución se puede achacar en casi todos los casos a la falta de transferencias de las políticas de empleo. Resulta quizá un recurso cómodo para el observador externo el diluir la responsabilidad de este modo pero el Gobierno Vasco deja muy claro lo difícil que resulta avanzar en la actual situación. El único ámbito propio de actuación se ubica en la economía social (en materia de cooperativas) y en las entidades de previsión social voluntaria. Ambos aspectos son muy importantes ya que tienen un peso específico elevado en nuestro país en comparación con nuestro entorno más inmediato y porque constituyen ejemplos de la elevada conciencia social de nuestro pueblo. Pero en las restantes áreas del orden laboral y del empleo no hay margen de decisión. Incluso si la Comunidad Autónoma Vasca tiene transferida la aplicación de la legislación

laboral (autoridad laboral en el ámbito autonómico), la inspección de trabajo, una herramienta imprescindible para implementar la legislación laboral, asegurar su cumplimiento y sancionar su incumplimiento, no se ha transferido.

La Comunicación se completa con un anexo sobre el mercado de trabajo en la CAV donde se realizan prospecciones o escenarios posibles de evolución.

3. El debate en el pleno

El debate que se produjo en el pleno estuvo marcado, una vez más, por la actualidad política. Durante gran parte de la mañana, el hemiciclo parlamentario se encontraba prácticamente desierto. Incluso por parte de los escaños gubernamentales eran más los huecos que los escaños ocupados. Esta actitud de los responsables políticos contrasta con la importancia que el tema del empleo tiene para la ciudadanía vasca: tema estrella. Pero ha de señalarse que los medios de comunicación tampoco dedicaron al pleno monográfico la atención que merece. Los grupos de la oposición parlamentaria frecuentemente acusan a los partidos que sustentan al Gobierno de fomentar el debate social y mediático en torno a temas de construcción nacional, autodeterminación, derechos de los presos, etc. que en opinión de estos grupos no interesan realmente a la ciudadanía, en lugar de plantear las cuestiones que realmente preocupan al ciudadano de a pie. Pues bien lo más chocante del pleno monográfico dedicado al empleo fue que los grupos que acusan al Gobierno y a los partidos que lo sustentan de hablar del Acuerdo de Lizarra, dedicaron la mayor parte de su tiempo de intervención en el Parlamento a atacar al Gobierno por las mismas cuestiones políticas. Dedicaron pocas críticas al empleo y muchas, demasiadas, a las cuestiones políticas. Defraudando a quienes esperaban de la oposición el que ella si se centrara en esos temas que preocupan a vascas y vascos.

Por poner un ejemplo que si está relacionado con la Comunicación, los grupos de la oposición no entendieron la relación que la Comunicación establecía entre la calidad en el trabajo y la posibilidad de trabajar en la lengua propia, el euskera, especialmente en las zonas más vascófonas. Pues bien, ésta relación evidente, que requerirá medidas para apoyar la implantación progresiva del euskera como idioma de trabajo de nuestra Comunidad se entendió, desde la oposición, como una vía más para imponer el euskera y favorecerlo con recursos públicos frente al castellano. La resolución nº 17 hace referencia directa a la promoción del euskera en las áreas de empleo, trabajo y formación.

Las críticas al Gobierno, en la medida en que abordaron el tema del empleo, se centraron en una supuesta falta de política de empleo propia. Esta crítica es comprensible en gran medida ya que es el propio Gobierno Vasco quien reconoce que en la actual situación transferencial y competencial sería ilusorio pretender

realizar una auténtica política de empleo. Pero las críticas no tuvieron en cuenta esta limitación y acusaron al Gobierno de falta de ideas; acusación que resulta curiosa si se piensa que las propuestas de resolución planteadas por los grupos de la oposición no planteaban cuestiones realmente novedosas sino política que en gran medida ya se estaban llevando a cabo desde el Gobierno. Por otra parte, el Gobierno Vasco reconoce en su comunicación que no existen fórmulas milagrosas en materia de empleo y que su inspiración a la hora de diseñar la política de empleo propia, dentro de los márgenes competenciales existentes y del nulo desarrollo del proceso transferencial en materia de empleo, lo conforman precisamente las directrices europeas sobre el empleo. Por otro lado, en la medida en que la crítica sobre la ausencia de una política propia provenía del grupo PSE-EE, dicha crítica resultaba auto-inculpatoria ya que la ausencia de presupuestos específicos para el año 1999 supone una continuidad en la política presupuestaria sugerida por ese mismo partido desde la cartera que detentaba en el Gobierno a la hora de preparar los presupuestos y desde su acuerdo de gobierno.

4. Las resoluciones aprobadas

El Parlamento aprobó 24 proposiciones. Se aprobaron todas las propuestas de proposición presentadas por PNV-EA-EH, algunas de ellas con apoyo de otras formaciones. Se aprobaron algunas enmiendas presentadas por IU y por PSE-EE, y se rechazaron las enmiendas presentadas por PP y UA.

Las resoluciones aprobadas se incluyen en el anexo por lo que en este apartado únicamente se dará una breve presentación de las mismas.

Un grupo de resoluciones se refiere a la denuncia del bloque del proceso de transferencias y a la reivindicación de competencias y transferencias en el ámbito socio-laboral. (resoluciones nº 9 denunciando el bloqueo por parte del Estado en materia de transferencias, nº 10 sobre la necesaria apertura de un debate social en torno al nuevo marco de relaciones laborales, nº 11 sobre la aportación de datos desglosados del Inem y de la Tesorería General SS al Gobierno Vasco, nº 12, sobre la transferencia de la Inspección de Trabajo y nº 13 sobre un convenio y una Comisión en materia de inspección laboral mientras no se produzca la transferencia; la nº 3 también se refiere a la planificación de la inspección para evitar situaciones de cesión ilegal de trabajadores/as, y nº 2 para evitar las dobles escala salarial)

Otro grupo de resoluciones se refiere al contenido que en opinión del Parlamento debe desarrollar al Plan Interinstitucional para el fomento del Empleo y la Formación. (nº 14 sobre el impulso general del Plan, nº 15 sobre el apoyo al acuerdo del CRL sobre el empleo y la nº 16 que supone un esqueleto de lo que debe ser el Plan Interinstitucional. La nº 8 sobre el desarrollo de un programa

dirigido a ofrecer empleos en nuevos yacimientos a los perceptores del ingreso mínimo de inserción, también puede enmarcarse en este bloque.

Otro grupo de resoluciones se refiere a la prevención de riesgos laborales y a la seguridad y salud en el trabajo y Osalan (nºs 4 sobre evaluación de riesgos en el sector público, nº 19 sobre una campaña de prevención y un plan de gestión y nº 20 sobre la constitución de una mesa interdepartamental relativa a enfermedades profesionales)

Por fin otro grupo de resoluciones se refieren a la economía social (nºs 22 sobre la intercooperación, nº 23 sobre formación y nº 24 sobre Oinarri, la sociedad de garantía recíproca de la Economía Social).

Las restantes resoluciones son aisladas y merece la pena mencionar alguna en particular por su importancia. Así la nº 21 insta al Gobierno Vasco a utilizar el instrumento de la contratación pública para fomentar las políticas de empleo y prevención de riesgos. La nº 18 referida a la formación continua y a la formación modular. La nº 8 insta al Gobierno Vasco a instaurar un certificado de calidad sociolaboral.

5. Azken Gogoetak

Marko politiko edo juridiko berria aldarrikatzen ari den honetan esan beharra dago Euskal Autonomi Erkidegoak dituen baliabide eta aukerak, enplegu politikaren inguruan oso mugatuak direla. Alde batetik Espainiako Konstituzioak eta Estatutuak gauzatzen duten eskuduntzen blokea bera, arlo sozialean, oso mugatua delako –segurantzaren gestioa lor liteke akaso, baina araugintzarik ez lan arloan edo prestazioen arloan, bigarrenez, transferigarri denari buruzko eztabaida sakona dagoelako– Estatuak kutxa bakarra defenditzen du prestakuntza kuoten inguruan eta Jaurlaritzak dio prestakuntza kuotek ez dutela zerikusirik politika pasiboekin, –alegia, giza-prestazioekin– eta horren ondorioz akordiorik eza eta azkenik, orain arteko jarrera nahiko itxia izan delako, bakoitza bere kabuz ibili delarik, koordinaziorik gabe.

Egoera hau ikusirik ez da harrizkoa, Eusko Legebiltzarrak, bere ebazpenetako batean, balizko marko berri batean Euskadik zein eskuduntza eduki beharko lukeen eztabaidatzeko deia zabaltzea. Lan eta enplegu arloan Euskotarron autogobernurako asmoak eta grinak ez dira, inolaz ere, ase.

Marko berriaren inguruko eztabaida soziala gauzatzen den bitartean indarrean dagoen marko juridikoa zuhurki erabili behar dugu, euskal hiritarren problemei irtenbide ematen saiatuaz.

ANEXO I

COMUNICACIÓN DEL GOBIERNO VASCO AL PARLAMENTO VASCO RELATIVA AL EMPLEO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

Septiembre 1999

I. PRINCIPALES DESARROLLOS

Desde la última Comunicación al Parlamento, en Junio de 1998, se han producido importantes eventos referidos al ámbito del empleo en la CAV.

En primer lugar se produjo un cambio en la composición del Gobierno que afectó a los responsables del Departamento de Trabajo. El nuevo Departamento ha gestionado los presupuestos del año 1998 adoptando alguna nueva iniciativa acorde con las resoluciones adoptadas en este Parlamento y además, dentro de la situación de prórroga presupuestaria, se ha asegurado de que la ley de medidas complementarias para el año 1999 incluyera una importante partida relativa a la promoción del empleo.

En segundo lugar, se ha firmado el Acuerdo por el Empleo en el Consejo de Relaciones Laborales lo cual ha creado unas expectativas de profundización en el diálogo social entre sindicatos y patronal que espera la sociedad vasca se extienda a otros ámbitos de las relaciones laborales.

En tercer lugar, se han producido algunas modificaciones legislativas en el Estado como el nuevo contrato a tiempo parcial incluyendo la reforma del contrato de relevo, la nueva regulación de las empresas de Trabajo Temporal en lo que afecta a las retribuciones de los trabajadores cedidos o los incentivos a la contratación indefinida y a la contratación de determinados colectivos, vía bonificaciones de las contribuciones a la Seguridad Social.

En cuarto lugar, el proceso iniciado con el Tratado de Amsterdam y continuado en las cumbres celebradas en Luxemburgo, Cardiff, Colonia y Viena ha consagrado el empleo como un objetivo prioritario de la Unión Europea para los

próximos años. La Cumbre de Luxemburgo concretó las grandes prioridades e intentó aproximarse a una cuantificación de los objetivos de creación de empleo. Asimismo, las reuniones de los G7 y G8 y las posteriores cumbres del Consejo Europeo han entroncado el problema del empleo con las cuestiones de crecimiento económico y exclusión social buscando una confluencia con los criterios de convergencia y de estabilidad de la política monetaria europea.

En quinto lugar, el Gobierno Vasco ha continuado desarrollando sus diferentes políticas teniendo siempre en cuenta las resoluciones aprobadas por el Parlamento en sus anteriores Plenos sobre el empleo pero teniendo en cuenta también la coyuntura presupuestaria en la que ha desarrollado su actuación. El Gobierno Vasco está promoviendo además nuevos proyectos con objeto de dinamizar el mercado de trabajo, muy especialmente el Plan Interinstitucional para el fomento del Empleo y la Formación en Euskadi, que pretende coordinar las actuaciones entre Gobierno Vasco, Diputaciones Forales, Ayuntamientos y otras instituciones que actúan en la promoción del empleo.

Por último hay que resaltar el hecho de que desde la última Comunicación sobre el empleo se ha producido una tregua indefinida por parte de ETA, lo cual debe permitir avanzar en una senda de crecimiento económico, desarrollo empresarial y generación de empleo.

II. LA EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO (VER ANEXO)

Durante el periodo comprendido entre el segundo trimestre de 1998 y el segundo trimestre de 1999 (últimos datos disponibles), el mercado laboral de la CAPV ha registrado una evolución bastante favorable, con un crecimiento del empleo neto en tasa anual del 2,7%, porcentaje que se traduce en algo más de 21.5000 nuevos puestos de trabajo. Se ha franqueado la cifra simbólica de 800.000 personas ocupadas, alcanzándose el máximo histórico de ocupación. Al mismo tiempo, la moderación en la incorporación de nuevos activos ha propiciado una sustancial reducción del número de parados (algo más de 15.900 personas), así como un recorte de la tasa de desempleo del orden de 1,8 puntos, hasta situarse en el 15,7%. La recesión económica del bienio 1992-1993 parece ya lejana y se ha iniciado desde el año 1997 un periodo expansivo que tiene un reflejo notable en el mercado laboral, tanto en su tasa de ocupación –que aumenta algo más de 1,1 puntos– como en su tasa de desempleo.

Se ha seguido creando empleo a pesar de un ligero enfriamiento producido desde el otoño de 1998 como fruto de la crisis iniciada en los mercados asiáticos de Japón y sureste de Asia y continuada en Sudamérica, y de sus innegables repercusiones negativas sobre la exportación en las economías de la Unión Europea y también por supuesto sobre nuestra economía vasca donde el crecimiento

económico, a pesar de ralentizarse, ha seguido siendo superior al de las medias española y europea. Las expectativas de crecimiento económico para el año 1999, revisadas a la baja inicialmente, se han corregido recientemente y el mes de Julio ha presenciado un nivel de crecimiento del empleo, que podría calificarse como esperanzador.

Como resumen de características y comportamiento más destacado de nuestro mercado de trabajo en la CAPV desde la anterior comunicación al Parlamento tenemos:

- máxima ocupación histórica en nuestra Comunidad. Crecimiento del empleo por encima incluso del crecimiento en términos de PIB,
- aumento significativo del empleo en los servicios y especialmente en la industria, que protagoniza los mayores porcentajes de crecimiento, aunque tengamos 30 000 empleos industriales menos que en 1985,
- ligero aumento de la tasa de actividad,
- descenso de la tasa de paro, con mejoras próximas a los dos puntos de media anual, destacándose un mejor comportamiento en Gipuzkoa y Araba,
- disminución de las tasas de paro masculina, la femenina y la juvenil, aunque persisten las diferencias en función de sexo,
- aproximadamente la mitad de los parados actuales llevan más de un año en el desempleo,

La situación no permite pues ninguna lectura triunfalista. Aunque los datos del inicio de 1998 han superado ya el nivel de empleo previo a la recesión, el punto de mira sigue siendo acercar nuestra tasa de desempleo a la de la media europea, inferior en 5,4 puntos en el segundo trimestre de 1999. Parece irreal a corto plazo la pretensión de alcanzar un nivel de pleno empleo que se están fijando ya algunos Estados de la Unión Europea, en concreto Francia. Además, las previsiones para el presente año son muy favorables para el empleo, por lo que las profecías más pesimistas y apocalípticas que se realizaban en los años 1992 a 1994 sobre el fin del trabajo y la creencia de que la creación de empleo es un objetivo imposible se está abandonando. Hoy en día cada vez son más las personas bien informadas que piensan que la creación de empleo es posible y este cambio de actitud es altamente positivo para generar un clima de confianza en nuestra propia capacidad para resolver el que sigue siendo el principal problema de nuestra sociedad.

Sin caer en triunfalismos, el Gobierno Vasco es partícipe de ese optimismo realista. En la última comunicación al Parlamento, la CAPV todavía mantenía una tasa de paro del 19%, 8,5 puntos por encima de la media de la Unión Europea y las diferencias estructurales con la Unión Europea se concretaban en una tasa de actividad 6,5 puntos más baja, una tasa de empleo 11 puntos menor, una

tasa de paro mayor, un número anual medio de horas efectivamente trabajadas por persona superior, un trabajo a tiempo parcial como proporción al empleo total muy inferior, y una contratación temporal superior. Hoy, las diferencias se han reducido, por ejemplo, el diferencial de tasa de paro es de 5,4 puntos y el de la tasa de actividad de 2,3 puntos. Estas diferencias estructurales nos sugieren hoy día, a diferencia de lo que pensaba en Junio de 1998 el anterior Departamento, que una convergencia en términos de empleo con la media de la Unión Europea no es inalcanzable, al menos en un plazo de tiempo razonable.

A pesar de todo ello, y aunque no deben subestimarse nuestras posibilidades de crecimiento económico ni mucho menos el hecho de que hoy en día para crear empleo no es necesario alcanzar la tasa de crecimiento económico del 4%, como lo era hace unos años, por las reformas que se han producido en el mercado de trabajo y otros factores todavía constatamos que son incompatibles con una reducción suficientemente satisfactoria del paro en los próximos años, por lo que siguen siendo necesarias medidas decididas de apoyo al empleo y medidas de reparto del trabajo.

En el Estado español, el Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento a la contratación indefinida –a través de medidas como las bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social– ha conllevado una ligera tendencia hacia un mayor porcentaje de contratación indefinida, aunque aún en niveles relativamente bajos; por lo que siguen siendo necesarias medidas de refuerzo.

El Gobierno Vasco continúa por ello con el impulso de las políticas que son de su competencia y que pueden combinarse con los acuerdos consensuados en el marco vasco de relaciones laborales para generar sinergias que favorezcan la creación de nuevo empleo de calidad, siempre dentro de las limitaciones que suponen el marco competencial diseñado por el bloque de constitucionalidad y especialmente las restrictivas interpretaciones que de este bloque de constitucionalidad realiza el Gobierno del Estado a la hora de negociar las transferencias pendientes en materia de empleo, trabajo y seguridad social.

El Gobierno Vasco se ha esforzado por cumplir las resoluciones adoptadas por el Parlamento Vasco en el último debate monográfico sobre el empleo de la anterior legislatura. El grado de cumplimiento de las citadas resoluciones del Parlamento Vasco, del que se informa en la parte V de la comunicación, permite comprobar un satisfactorio desarrollo y eficacia de sus políticas en materia de empleo, formación, relaciones laborales, salud laboral, economía social, intermediación laboral e inserción laboral. Aun quedan cuestiones importantes por resolver y es de reseñar que el cumplimiento efectivo de buena parte de ellas depende de factores ajenos al control y a la voluntad del Gobierno. Así, la dificultad de alcanzar un acuerdo en materia de transferencias de las políticas activas y pasivas de empleo, acorde con la postura defendida por el Parlamento y asumida plena-

mente por este Gobierno, obstaculiza la consecución de importantes objetivos en materia de política de empleo.

III. LA INCIPIENTE POLÍTICA DE EMPLEO EUROPEA

Un aspecto novedoso fundamental en la política de empleo de nuestro entorno es el derivado de la Cumbre de Luxemburgo, confirmado en las posteriores cumbres de las presidencias británica, alemana y austriaca. Los Acuerdos de la Cumbre del Consejo Europeo de Luxemburgo marcaron cuatro ejes de actuación prioritarios: empleabilidad, cultura empresarial, adaptabilidad e igualdad. Conforme a estos criterios, el Acuerdo concretó 19 medidas que han servido como base para que las 15 Estados miembros presentasen sus planes de empleo, sometidos al crítico escrutinio de la Comisión, cuyas recomendaciones se elevan a las cumbres de jefes de Estado y/o de Gobierno de los Estados miembros.

En el actual grado de evolución del proceso de integración europea, la Comunidad Autónoma Vasca no ha alcanzado el protagonismo al que aspira y que legítimamente le correspondería a la hora de tener una voz propia en la Unión Europea y de contribuir a perfilar esa incipiente política europea de empleo. Por el momento la CAV debe acomodarse al papel secundario e indirecto que le corresponde e intentar hacer oír su criterio en el Estado Español e indirectamente en Bruselas. En este momento la CAPV está realizando esfuerzos económicos y su política de empleo está dirigida hacia la colaboración con otras regiones europeas en proyectos transnacionales, tratando así de dar respuesta a un objetivo esencial de la Unión Europea, tanto como a sus propias inquietudes en materia de Empleo y Formación. El objetivo debe ser alcanzar la cohesión entre las regiones europeas al finalizar el periodo 2000-2006, reforzando la cooperación entre las autoridades regionales y locales.

Sin menospreciar los significativos esfuerzos que ha realizado el Ministerio de Trabajo por conseguir que el Plan de Empleo del Reino de España fuese el fruto de un amplio consenso entre las Comunidades Autónomas, este Departamento quiere mostrar su inquietud ante el hecho de que la política de empleo europea pueda derivar hacia derroteros excesivamente dependientes de los criterios macroeconómicos de estabilidad monetaria y financiera, suavizando las iniciales pretensiones de alcanzar acuerdos sobre objetivos cuantificables de creación de empleo. Cabe mostrar una cierta decepción por el papel que ha jugado el Reino de España en este sentido.

Los Planes de Acción para el Empleo de los Estados miembros para 1999 contemplan 22 directrices. Dentro del pilar relativo a la mejora de la capacidad de inserción profesional se sigue combatiendo el desempleo juvenil y previniendo el paro de larga duración, se apuesta por substituir medidas pasivas por medidas

activas, se propone reestructurar el sistema de pensiones y fiscalidad, se insta a los interlocutores sociales a llegar a acuerdos que favorezcan la empleabilidad y se potencian las acciones que desarrollen la formación permanente y que mejoren la eficacia de los sistemas escolares. Por fin, se propone dotar a los jóvenes de mayor capacidad de adaptación creando o desarrollando sistemas de aprendizaje y se promueve un mercado de trabajo abierto a todos.

Dentro del pilar referente al espíritu de empresa las directrices proponen reducir los costes generales y las cargas administrativas de las empresas (especialmente de las PYMES), fomentar el trabajo autónomo o autoempleo, crear puestos de trabajo a nivel local desarrollando la economía social, potenciar el empleo en el sector servicios, reducir la carga fiscal sobre el trabajo y reducir los tipos de IVA sobre los servicios intensivos en mano de obra. El pilar de relaciones laborales que fomenta la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas intenta promover acuerdos para modernizar la organización del trabajo. Sugiere tipos de contratos más adaptables y propone reconsiderar las trabas que dificultan la inversión en recursos humanos y ofrecer incentivos fiscales o de otra índole para el desarrollo de la formación en la empresa. Por fin, el pilar que refuerza la política de igualdad de oportunidades pretende integrar en todas las políticas el objetivo transversal de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, combatir la discriminación existente, conciliar la vida laboral con la familiar y facilitar la reincorporación al trabajo de las personas que hayan asumido tareas familiares o de otro tipo.

Las directrices tienen un carácter general y se concretarán en actuaciones emprendidas en los distintos Estados miembros. En el caso de España, el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España para 1999 contempla algunas novedades que cabe resaltar ya que podrán llevarse a cabo en nuestra Comunidad Autónoma Vasca. Así, se ponen en marcha los Talleres de Empleo dirigidos a desempleados mayores de 45 años y que conjugan formación y práctica laboral en obras y servicios de utilidad pública o interés general. Se ha previsto también un plan de choque para municipios especialmente afectados por el desempleo. El programa “compromiso voluntario de actividad” se dirige a los beneficiarios de prestaciones por desempleo, a quienes se propone desarrollar un programa para mejorar su empleabilidad y se les orienta en la búsqueda de empleo. Se prevén también tutorías individualizadas para ayudar a los demandantes de empleo a desarrollar competencias. Las actuaciones para favorecer la creación y desarrollo de empresas incorporan como novedad el Plan de simplificación administrativa de la actividad empresarial que prevé instrumentos como la ventanilla única empresarial, el sistema de Red de la Seguridad Social o el desarrollo de un Plan Integral de Fomento Empresarial de Autónomos, así como el Programa de iniciativas locales de empleo. Entre las actuaciones previstas en el tercer pilar destaca un Plan de movilidad geográfica y el fomento del contrato a tiempo parcial. Por fin, dentro del cuarto pilar destaca el proyecto de Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El Gobierno Vasco considera útil apuntar su convicción de que la favorable coyuntura que vive la economía europea permite una política de empleo europea más audaz que la que se está desarrollando, una política que explore fórmulas a escala de la Unión Europea como el reparto del trabajo, sin por ello descartar otras fórmulas que sí se están formulando, como la simplificación de los trámites administrativos y legales para la constitución de nuevas empresas, la reducción de tipos impositivos para servicios que conlleven mano de obra intensiva, la reducción de las cotizaciones patronales por la mano de obra menos cualificada etc. En definitiva, en opinión de este Gobierno, la política de empleo europea debe canalizar más recursos en favor del empleo. De cara a la elaboración del Plan de Empleo del Reino de España, el Gobierno Vasco, inspirado en las directrices de la Cumbre de Luxemburgo, Cardiff y Colonia, presentó una serie de propuestas entre las que cabe destacar la necesidad de eliminar las discriminaciones que se producen a las empresas de economía social, especialmente las que adopten la forma de cooperativas, a la hora de fomentar las contrataciones.

Este espíritu de colaboración se ha mantenido por parte del Gobierno Vasco de cara a la preparación de los criterios para la negociación de la reforma del Fondo Social Europeo y de los Fondos Estructurales en general, aunque la pretensión de ver reconocido el status de región Objetivo 1 para la margen izquierda del Nervión no ha sido asumida por el Gobierno español. La reforma del FSE anuncia unos recortes importantes en Objetivo 2, que ahora se focaliza mucho más. El objetivo-3, de corte transversal, deberá contribuir con financiación importante uno de los objetivos esenciales de la política de empleo: la formación profesional y la adaptabilidad.

IV. LA POLÍTICA DE EMPLEO DE LA CAPV

La política de empleo de la Comunidad Autónoma del País Vasco debe adaptar a la realidad socio-económica propia las orientaciones generales de la política europea y debe explorar sus propias soluciones con sus propios recursos y con la cofinanciación comunitaria de algunas actuaciones, dentro de los límites competenciales, tan restrictivos en materia laboral, y de las posibilidades marcadas por las transferencias negociadas con el Gobierno del Estado, que por el momento son nulas.

El Gobierno Vasco ha desarrollado las líneas básicas para la articulación de una nueva política de empleo que despliegue esfuerzos y recursos adicionales específicos que posibiliten una convergencia real con Europa en materia de empleo, con tres grandes líneas de actuación:

- (1) consolidar el empleo existente y mejorar la calidad del empleo para que lo conseguido hasta el momento en tasas de ocupación sea irreversible,

- (2) fomentar la creación de nuevo empleo más allá de la que genere el crecimiento económico, y
- (3) explorar fórmulas de reparto del trabajo existente.

El diseño de la citada política de empleo, coherente con la europea pero que atienda a nuestros problemas específicos, deberá conducir a la elaboración de un **Plan Interinstitucional para el Empleo**, que integre y coordine recursos y políticas públicas en la consecución de una política común. Para ello se coordinará con las diputaciones forales, con los ayuntamientos que cuentan con servicios de promoción de empleo y en la medida de lo posible, también con el INEM. La coordinación con el INEM tendrá como finalidad el evitar la duplicidad de actuaciones y el aprovechar las sinergias, dentro de una aceptación de las directrices europeas. La coordinación con las diputaciones será más estrecha y conducirá a una elaboración común de una política de empleo y de formación profesional no reglada y de los criterios que deben guiarla. Este Plan se discutirá a fondo con las agencias de desarrollo y con los principales agentes del mundo del empleo – asociaciones para la inserción de los colectivos marginados o los colectivos del trabajo protegido, centros de formación profesional más importantes, agentes socio-económicos, asociaciones dedicadas a la inserción de los colectivos marginados, ya que el presente Plan Interinstitucional tendrá una relación importante con el Plan Vasco de Inserción – sindicatos, representantes de las empresas, etc. El Plan tendrá tres ejes fundamentales: consolidar el empleo existente y mejorar la calidad en el empleo, crear nuevo empleo y repartir el empleo.

IV.a. Consolidar el empleo y mejorar su calidad

El objetivo de consolidar el empleo existente tiene como explicación el que no pueda haber marcha atrás. Para ello es primordial asegurar que el nivel de empleo conseguido tenga garantías de continuidad e irreversibilidad y sea un empleo de calidad. Ello exige una política que combata la precariedad y fomente la seguridad en el empleo. Para consolidar el actual nivel de empleo es esencial que no se produzca ninguna merma en la competitividad de las empresas.

Un elemento fundamental de la calidad en el empleo consiste en combatir la siniestralidad y conseguir un entorno laboral adecuado. Para ello el Gobierno Vasco proseguirá con su política de seguridad y salud en el trabajo e intentará utilizar todos los medios a su alcance para que la prevención de riesgos sea una prioridad de las empresas y los trabajadores.

Otro aspecto esencial de la calidad en el trabajo es el clima de las relaciones entre los componentes de la empresa. Una buena gestión de la empresa, que persiga niveles de excelencia debe impulsar la participación de los trabajadores en la empresa no sólo en los aspectos de reparto de beneficios sino también en la gestión y la organización de los diversos aspectos de la empresa.

Otra clave esencial para afianzar las cotas de empleo conseguidas y para afianzar su perdurabilidad es la apuesta por la formación continua de todos los trabajadores de la CAV (tanto los trabajadores por cuenta ajena como los autónomos y profesionales liberales) para asegurar la competitividad creciente de las empresas y la mejora de la empleabilidad de los trabajadores. Para ello se desarrollará y aplicará el Plan Vasco de Formación Profesional para la mejora de las cualificaciones y uno de los subsistemas de este Plan que es la Formación Continua que actualmente a través de la Fundación HOBETUZ atiende primordialmente a la formación continua de las empresas y los trabajadores por cuenta ajena. La formación continua de las personas que trabajan por cuenta propia debe encontrar un apoyo institucional para asegurarles el mantenimiento de su competitividad y empleabilidad.

El asegurar un clima de relaciones laborales propicio al consenso es igualmente necesario. El Gobierno Vasco apoyará política y materialmente los acuerdos realizados por los agentes sociales operantes en el marco autónomo de relaciones laborales en materia de empleo, impulsando una cultura empresarial basada en la información, la concertación y la participación de los trabajadores en la empresa. Así lo ha hecho respecto del acuerdo alcanzado en el CRL para dar cobertura y ayudas directas a la contratación en los casos del contrato de sustitución, contrato de relevo y reducción de horas extra. Y así espera hacerlo cuando se produzca un acuerdo en torno a la reducción del tiempo de trabajo aunque no deberá permanecer inactivo en estas materias si el CRL no es capaz de consensuar un acuerdo. Resulta necesaria una mayor concertación para que las empresas sean más competitivas y estables. Por ello, es necesario dinamizar el CRL y especialmente el CES, no sólo para la adopción de acuerdos que permitan enriquecer la negociación colectiva, sino también para establecer las bases de una concertación por la empresa que recoja los derechos y responsabilidades de todos sus protagonistas. En definitiva, ni exclusividades ni exclusiones.

La información y participación de los trabajadores en la empresa son pues elementos de toda política que se proponga como objetivo el empleo de calidad. Ello implica un impulso de las empresas de economía social y el cooperativismo pero igualmente de las fórmulas de participación en sociedades anónimas (tanto PYMES como empresas más grandes).

Por fin, la calidad en el empleo no es concebible sin una verdadera igualdad de acceso y de condiciones de trabajo entre hombres y mujeres. Toda discriminación contra la mujer en el mundo del trabajo supone una merma en la calidad del empleo y será necesario estudiar en profundidad las razones por las que se producen las discriminaciones y buscar fórmulas para ponerles remedio.

No puede completarse un capítulo de calidad en el empleo en Euskadi sin hacer referencia al gran proyecto de toda la sociedad vasca de hacer realidad la normalización lingüística y el bilingüismo, por lo que serán necesarias medidas de apoyo al desarrollo del euskera en el mundo del trabajo, aspecto que hasta el

momento ha sido descuidado incluso desde las instituciones pero que se ha retomado en el Plan de Revitalización del euskera.

IV.b. Creación de nuevo empleo

La creación de nuevo empleo es el empeño principal del Gobierno Vasco. Es responsabilidad de la administración hacer posible dicha creación, bien sea por las empresas, bien por el autoempleo, bien por otros instrumentos. El crecimiento económico es condición necesaria, pero no suficiente, para rebajar las altas tasas de paro que soportamos. Sin embargo ya no son necesarias las tasas de crecimiento económico anteriores para crear empleo, lo cual facilita la tarea.

Un clima de confianza del sector empresarial, un espíritu de empresa sólido, fomentando el espíritu empresarial de la juventud, unos costes sociales de contratación asumibles, son igualmente necesarios (abaratamiento de las cargas sociales de los trabajadores menos cualificados, reducción de los tipos impositivos en trabajos que impliquen mano de obra intensiva, etc).

Pero además resultan necesarias las ayudas a la contratación especialmente cuando se trata de la contratación de desempleados pertenecientes a ciertos colectivos con mayores dificultades de inserción laboral –mujeres, parados de larga duración, discapacitados, mayores de 45 años, etc.– y cuando dicha contratación tenga carácter indefinido, aunque no sea siempre a tiempo completo. Las ayudas a la contratación pueden igualmente canalizarse a través de ayudas a las aportaciones societarias cuando se trate de incorporarse a una empresa de economía social.

Del mismo modo se justifican las ayudas al autoempleo, para lo cual puede ser útil unificar los recursos existentes. Todo proyecto de formación y tutoría empresarial que pueda llevar a la creación de una microempresa, merece una apuesta decidida por parte de las administraciones y del sector financiero. La posibilidad de explorar fórmulas como las del teletrabajo puede abrir nuevos campos al autoempleo y también a la reordenación del trabajo de los trabajadores por cuenta ajena.

La creación de nuevas empresas, en muchos casos precisa de una simplificación administrativa y de apoyos financieros adecuados, pero también de apoyo o asesoría y orientación en materias de gestión. El carácter experimental de muchos proyectos empresariales justifica igualmente proseguir con las políticas de ayudas a los viveros de empresas. El fomento de los nuevos yacimientos de empleo o de las iniciativas locales de empleo, de los servicios de proximidad, etc. seguirá siendo un objetivo del Gobierno Vasco donde se debe llevar a cabo una profunda reflexión aprovechando el contexto del Plan Interinstitucional por el Empleo.

Por fin, una de las apuestas más sólidas debe ser la formación profesional de calidad dirigida a los desempleados, especialmente hacia aquellas capacitaciones

más solicitadas en el mercado de trabajo información proporcionada por el Observatorio de EGAILAN, al servicio del Plan Vasco de Formación Profesional. Los programas mixtos de empleo y formación para parados de larga duración y para jóvenes, el impulso de la incorporación de los universitarios al trabajo mediante las prácticas en empresas en empresas, etc.

En este marco, es de suma importancia para el Gobierno Vasco, un sistema de evaluación que nos permita medir objetivamente todas las actuaciones de apoyo al empleo y a la formación puestas en marcha, conocer hasta qué punto, esas medidas han dado respuestas a las necesidades detectadas y aplicar en su caso las medidas correctoras.

Una política de empleo queda coja si no viene acompañada de un servicio de empleo. El Gobierno Vasco ha desarrollado el germen del **futuro servicio vasco de empleo** a través de la constitución y ulterior desarrollo de EGAILAN S.A. Obviamente la negociación de las transferencias de las políticas de empleo ha de tener su impacto en el diseño del futuro Servicio de Empleo pero, con la limitación de recursos existente en la actualidad, el objetivo debe ser coordinarse adecuadamente con el INEM y desarrollar aquellos servicios que puedan innovar respecto de lo puesto en marcha por el INEM.

Además de mejorar en las técnicas de intermediación en el mercado laboral y de perfeccionar el Observatorio para desarrollar buenos métodos de detección de las necesidades, es por ello importante ofrecer un servicio de información centralizado sobre todos los recursos y actuaciones existentes en materia de empleo y de mercado de trabajo (utilizando para ello las nuevas tecnologías de la información) y un servicio de auténtica Orientación profesional destinada principalmente a aquellos desempleados que no suelen recibir ofertas de trabajo.

IV.c. Reparto del trabajo

El tercer eje principal de la política de empleo del Gobierno Vasco lo constituye el Reparto del trabajo existente. Toda política de reparto del empleo debe ser compatible con la creación de nuevo empleo y no debe tener como efecto la destrucción de empleo. Por ello, condición indispensable para que las políticas de reparto tengan éxito es que no se produzca merma en la competitividad de las empresas.

El Gobierno Vasco está persuadido de que el reparto del trabajo mediante la reducción del tiempo de trabajo es posible y es viable. Pero además puede ser una oportunidad para generar empleo adicional tanto en la empresa afectada como en otros ámbitos de la actividad económica: turismo, cultura, deporte, medio ambiente etc. Por ello se impulsarán las fórmulas de reparto. Estas políticas, que en muchos casos implican modificaciones estructurales de nuestro mercado labo-

ral, están íntimamente relacionadas con una reordenación más eficiente y solidaria de nuestro mercado de trabajo.

Fomentar la modernización de la organización del trabajo con fórmulas flexibles, con el fin de aumentar la productividad, la competitividad y la creación de empleo, exigirá impulsar y apoyar las propuestas y acuerdos de reducción y reordenación del tiempo de trabajo y de flexibilidad laboral, es decir, las que opten por un reparto del trabajo ofensivo mediante la organización más eficiente de la empresa y la creación de nuevos turnos en aquellas donde fuera posible, incluyendo los acuerdos adoptados por los agentes económicos y sociales en el ámbito de la empresa, para implantar progresivamente la semana laboral de 35 horas. Esto se puede impulsar mediante incentivos fiscales o ayudas a la contratación o incluso ayudas para la elaboración de estudios sobre reordenación del tiempo de trabajo.

Pero la fórmula primordial para el reparto del trabajo mediante la reducción del tiempo real de trabajo es la supresión, reducción y control **de horas extraordinarias**. Esta reducción se puede intentar alentando la inspección y mediante mecanismos penalizadores de tipo fiscal y salarial y concienciando a quienes abusan de las horas extra de que su actitud es insolidaria. En todo caso la realización excepcional de horas extra se debería compensar con tiempo libre. El reciente decreto de medidas de apoyo al empleo ha optado por la vía más incentivadora ayudando la contratación que se produzca como consecuencia de la aplicación del acuerdo sobre el horas extraordinarias alcanzado en el CRL.

Otro instrumento esencial en el reparto del trabajo es **el contrato a tiempo parcial**, que este Gobierno está decidido a impulsar cuando conlleve un carácter indefinido. A pesar de las críticas recibidas por la última reforma, esta modalidad no está suficientemente desarrollada en la CAPV y su potencial en cuanto elemento de reparto y en cuanto a responder a necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar o social (de ambos sexos por supuesto) es muy interesante.

Por fin, como **reparto generacional del trabajo** se encuentran las figuras incluidas en el acuerdo sobre el empleo alcanzado en el Consejo de Relaciones Laborales, el contrato de relevo y el acuerdo para la renovación y sustitución de plantillas.

No debe descuidarse dentro del reparto del trabajo la lucha contra el **pluriempleo** que se produce en múltiples ámbitos. La aproximación a la solución de este problema puede producirse por mecanismos penalizadores de tipo fiscal y por una campaña de sensibilización.

Existe otra forma de reparto del empleo, que podría denominarse como reparto territorial. Se trata de fomentar la movilidad laboral de zonas más afectadas por el desempleo hacia zonas con mejor comportamiento.

Todos estos elementos a contemplar en el Plan Interinstitucional por el Empleo y la Formación deben traducirse en distintas actuaciones que ejecuten y

desarrollen las resoluciones adoptadas por el Parlamento Vasco en esta materia. A continuación procedemos a detallar el seguimiento y ejecución de las resoluciones adoptadas en lo que afecta al Gobierno Vasco.

V. RESOLUCIONES DEL PARLAMENTO

El Parlamento Vasco, en sesión plenaria celebrada el día 30 de junio de 1998, aprobó unas resoluciones relativas a la comunicación del Gobierno sobre el empleo en la Comunidad Autónoma del País Vasco. En las páginas siguientes se da cuenta de la ejecución de las citadas resoluciones por parte del Gobierno.

- 1.- El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a generalizar las prácticas profesionales tanto en las empresas públicas como en las privadas. Promover las medidas de toda índole que extiendan las prácticas profesionales a todas las empresas, logrando que en el siglo XXI tal realidad esté presente en la totalidad de las empresas del País Vasco.**

Los diferentes informes y estudios que se realizaron para iniciar el proceso de reforma de la Formación Profesional arrojaban datos elocuentes sobre la percepción que las empresas tenían de la insuficiente cualificación profesional con que las personas jóvenes venían incorporándose a la actividad laboral.

Esto se concretaba en la falta de conocimientos prácticos, el desconocimiento sobre la realidad de la empresa, la falta de adecuación de los contenidos teóricos a las necesidades de la empresa, en definitiva, en la no correspondencia entre lo estudiado y lo requerido por la realidad del mundo productivo.

A su vez, la posición de las empresas se mostraba altamente positiva para el desarrollo de una estrecha colaboración entre los Centros de Formación Profesional y las propias empresas hasta el punto de estar dispuestas a aportar tecnología conforme a sus exigencias de formación.

La totalidad de las empresas, en definitiva, apostaban por cambios que implicaran una aproximación hacia sistemas de formación dual que alternen la formación en el centro educativo con la práctica laboral o el aprendizaje en la empresa.

En este sentido, los planes de enseñanza profesional, tanto reglada como ocupacional, se han ido reorientando hacia un enfoque derivado de la nueva cultura empresarial, desarrollando en los/as estudiantes capacidades como el trabajo en equipo, la polivalencia, el fomento de la mejora continua, la responsabilidad, la toma de decisiones...

Asimismo se han ido ajustando sus contenidos cada vez más a las competencias profesionales derivadas del análisis de las distintas cualificaciones profesionales necesarias en el presente y en el futuro.

Por último, se han ido incorporando de forma masiva, en todos los planes de formación profesional reglada y en gran parte de los cursos de formación ocupacional, procesos de aprendizaje práctico en la empresa.

La evolución de las prácticas en empresa, en lo que se refiere al Programa de Formación en Alternancia, Formación Compartida y Formación Ocupacional, ha sido espectacular.

En el año 1995 el Departamento de Trabajo subvencionó prácticas a unos 8.000 estudiantes que realizaron cerca de 2.000.000 de horas de prácticas mientras que en el año 1998 alcanzaron la cifra de 11.884 estudiantes con 3.361.588 horas de formación en la empresa.

Así mismo el volumen de empresas que han acogido alumnos/as en prácticas ha experimentado una evolución altamente positiva ya que en el año 1995 eran poco más de 4.000 las empresas que participaban mientras que en el año 1998 alcanzaban la cifra de 6.268.

Los datos para el año 1999, aunque todavía no están disponibles, arrojarán seguramente cifras mayores debido a la casi total implantación de la obligatoriedad de las prácticas en todos los ciclos de formación profesional.

Por otro lado se ha producido también un interesante avance en el desarrollo del Programa Junior-Empresa, que pretende la realización de trabajos prácticos para las empresas por parte de los/las estudiantes pertenecientes a los últimos cursos de Universidad, en el marco de las Asociaciones Junior-Empresa. En el año 1995 participaron 243 universitarios/as en proyectos prácticos a los que dedicaron 20.968 horas, mientras que en el año 1998 fueron 300 jóvenes con 33.859 horas de prácticas.

En la actualidad se está desarrollando un nuevo programa de formación práctica denominado “aprendizaje en el puesto de trabajo”, que introduce elementos innovadores de gran eficacia para la inserción laboral. Se trata de identificar con la empresa necesidades de mano de obra en puestos claramente definidos por ellas con el fin de diseñar procesos de aprendizaje en el puesto de trabajo, basados en una metodología con 5 fases : la observación de las tareas a aprender ejecutadas por un experto (modelo) de la empresa, el registro de las mismas por parte del alumnado, el contraste con el/la tutor/a, la aplicación práctica por parte del alumnado de las tareas en el puesto de trabajo y la evaluación de su grado de consecución. Dada la necesaria implicación de la empresa en el proceso, se suscribe un acuerdo entre la empresa, el centro y el alumnado.

En el futuro inmediato se producirá una extensión importante de esta experiencia.

- 2.- El Gobierno, y en general toda la Administración pública vasca, se compromete a diseñar un conjunto de incentivos y bonificaciones que busque favorecer tanto el crecimiento del empleo como la disminución de las tasas de temporalidad.**

La actuación del Gobierno Vasco en política de empleo llevada a cabo en el ámbito específico del denominado mercado de trabajo, está encaminada, de modo directo, a la creación neta de empleo en las empresas mediante incentivos para la realización de contratos de trabajo a los colectivos de desempleados con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral como son: jóvenes, mayores de 45 años, parados de larga duración, mujeres, extoxicómanos en última fase de rehabilitación, minusválidos, y ex reclusos, lográndose, así mismo, con estas medidas, la disminución de las tasas de temporalidad en el desempleo.

En el ejercicio de 1998, la ejecución de estos programas ha fomentado la contratación de un total de 1806 personas desempleadas con una subvención total de 1.247.560.796 pesetas.

Dentro de la política de empleo que lleva a cabo este Gobierno, existen dos programas: Ayudas a la Contratación Indefinida (Decretos 232/1996 y 306/1996) y Ayudas a la Inserción Laboral (Decretos 326/1995 y 307/1996), a través de los cuales se manifiesta la voluntad del ejecutivo por apoyar la contratación indefinida subvencionando a aquellas empresas que realicen contratos indefinidos desde el inicio de su relación laboral con el trabajador o que, una vez iniciada ésta, la empresa realice una prórroga indefinida de contrato. Durante 1998 los contratos indefinidos realizados fueron un total de 890, con un importe de subvención de: 388.080.100 pesetas. Las prórrogas indefinidas ascendieron a 106, con un importe de subvención de: 36.985.000 pesetas.

- 3.- Se insta a la UPV a diseñar un modelo de convenio de colaboración que permita el reciclaje y la recalificación de los universitarios, a fin de reorientar y adaptar su perfil profesional a los cambios de la demanda que se producen en las empresas.**

Aunque esta resolución no está dirigida al Gobierno Vasco, interesa destacar que el problema de la falta de orientación práctica en la Universidad y la consiguiente necesidad de articular un sistema que permita a los alumnos de últimos años adquirir un conocimiento práctico está siendo analizados dentro del Gobierno y serán uno de los temas principales del Plan Interinstitucional para el Empleo dentro del capítulo dedicado a la formación. Desde EGAILAN se está potenciando la colaboración con las Universidades, tanto con la UPV como con las Universidades privadas. Se pretende llegar a acuerdos que abarquen todo lo referente a los temas Universidad-Emplejo de manera que, además de la colaboración en materia de Orientación Profesional, dentro del programa que se pondrá en marcha para el año 2000, contemple otro tipo de colaboraciones en

cuanto a la gestión y seguimiento de las prácticas en empresas, la incorporación a la red de centros colaboradores, etc.

4.- El Gobierno Vasco diseñará un modelo de orientación profesional que obligatoriamente se desarrollará y se pondrá a disposición de los alumnos, a fin de acercar las vocaciones profesionales a la realidad del mercado de trabajo.

El futuro Sistema de Orientación de la C.A.P.V. tendrá como objetivo prioritario igualar las condiciones de salida al Mercado de Trabajo de las personas desempleadas, situándolas en las mejores condiciones posibles para el acceso al empleo. Partiendo de la realidad de que la condición de desempleado/a aglutina a personas con situaciones personales y profesionales muy diversas, que comprenden tanto a personas en la periferia del mercado laboral (entran y salen continuamente) como a otras personas cronificadas en el desempleo desde hace años, el objetivo de este sistema de orientación se centrará en poner a disposición recursos a medida que mejoren sus condiciones de acceso al empleo, y equiparen en la medida de lo posible situaciones de partida desiguales.

El modelo pretende abordar un acompañamiento a la inserción *individualizado*, que permita potenciar todos los aspectos de la persona que inciden en su inserción: aspectos personales, sociales y profesionales. Las características a cumplir por el modelo serán las siguientes:

1. **Integral:** y de proceso: acompañamiento individualizado que aporta a nivel cualitativo mayor valor añadido a las facetas de la persona que inciden en su empleabilidad: mejora de las habilidades sociales, mayor conocimiento del funcionamiento del mercado de trabajo, puesta en marcha de estrategias de acercamiento al empleo, mejora de la cualificación profesional...
2. **Activo, dinámico:** vivo. La persona desempleada participa activamente en el proceso de identificación y mejora de los elementos que facilitan su inserción laboral.
3. **Flexible:** en ritmo, orden, contenidos, duración,... de forma que tenga capacidad para adaptarse a las necesidades de los/as desempleados participantes.
4. **Útil:** pone a disposición de la persona aquellos elementos que le permiten situarse, en el punto de partida hacia el empleo, en las mejores condiciones posibles.
5. **Transversal:** utilizable para todas las personas desempleadas.
6. **De compromiso:** la persona desempleada mostrará interés por participar y el modelo le facilitará el acompañamiento necesario para incrementar las posibilidades de encontrar un empleo.

7. **Que maneje información:** con capacidad para identificar, generar, actualizar, gestionar y transmitir información sobre mercado de trabajo. La prospección del mercado de trabajo será una acción transversal a todo el sistema.
8. **Utilizable siempre:** tanto para situaciones de desempleo cronificado como para personas situadas en la periferia del mercado laboral (población que entra y sale continuamente del mercado de trabajo).

Este servicio está dirigido a aquellas **personas que voluntariamente deseen recibir servicios de orientación**. Esta voluntariedad podrá ejercitarse de forma pasiva (cuando son informados por el Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social de sus características), o de forma activa (cuando conociendo la existencia del Servicio soliciten recibirlo). En todo caso estas personas deberán estar inscritas en LANGAI. La propuesta de utilizar como fuente de partida para la determinación del colectivo a orientar a LANGAI, será compatible con la de otras opciones que permitan ofrecer el Servicio de Orientación a aquellos colectivos considerados prioritarios por el Departamento en cada momento.

En función de estas prioridades, los colectivos podrán ser localizados o identificados tanto en el Servicio de Colocación como por cualquiera de los servicios de base (bienestar social, percepción de prestaciones sociales, etc.) con origen en administraciones locales o territoriales. Una vez identificados, su derivación hacia el Servicio de Orientación tendrá como paso obligado su inscripción en LANGAI. Este paso obedece a la necesidad de disponer de una base de registros que actúe como coordinadora del conjunto de Servicios de Empleo, posibilitando su asignación a Centros Colaboradores de Orientación y su posterior participación en los procesos que se determinen en función de las características de su perfil.

En la actual etapa de diseño del modelo de orientación, no se han determinado los colectivos prioritarios sobre los que actuar, en todo caso, el modelo propuesto contempla, con independencia de los colectivos seleccionados, la posibilidad de derivarlos hacia alguno de los siguientes procesos o líneas de actuación:

- a) no intensivos en atención (de corta duración, con carga informativa, y dirigidos a personas de fácil mejora de su perfil de ocupabilidad)
- b) intensivos en atención (de larga duración, con actuaciones de motivación, y dirigidos a personas con perfil de ocupabilidad bajo).

5.- **El Parlamento Vasco declara: Que, de acuerdo con lo expresado en la pasada cumbre de Luxemburgo de la Unión Europea, la creación de empleo debe basarse en el fomento del espíritu empresarial y la creación de empresas. Del mismo modo, que la competitividad de las empresas se constituye en elemento necesario para el crecimiento económico y la creación de empleo.**

Como complemento a la política de empleo que desarrolla el Gobierno Vasco y en línea con lo que se ha manifestado en la Cumbre de Luxemburgo, se han realizado esfuerzos para estimular la iniciativa individual y colectiva para la creación de empresas, de una parte, aprovechando la experiencia de aquellas personas que, conociendo un oficio o especialidad, no ven satisfechas sus pretensiones de trabajar por cuenta ajena, mediante el programa de Autoempleo, y de otra, explorando las oportunidades de negocio que puedan surgir de los nuevos yacimientos de empleo, a través del Programa de Empleo-Formación en actividades empresariales dirigido a jóvenes parados.

En lo referente al programa de Autoempleo (Decreto 305/1996), el objeto del mismo es apoyar a los colectivos de difícil inserción en el mercado laboral a encontrar su propio puesto de trabajo, subvencionando las primeras inversiones necesarias para el inicio de la actividad empresarial, tratando de garantizar la viabilidad del negocio mediante la realización de un curso formativo en técnicas de planificación, gestión y organización empresarial. En el año 1998 se subvencionaron 139 proyectos de autoempleo que incorporaron 147 trabajadores, con un presupuesto de 86.177.198 pesetas.

Respecto al programa de Empleo-Formación en actividades empresariales dirigido a jóvenes parados (Decreto 279/1998), se pretende incentivar el espíritu emprendedor de los jóvenes, constituyendo, dicho programa, un tratamiento integral que empieza por la información, orientación y motivación, y continúa con la formación ocupacional y la experiencia laboral, incluyendo el estudio de un proyecto empresarial relacionado con dicha formación y experiencia laboral, así como su correspondiente plan de gestión. En el año 1998, se subvencionaron 27 proyectos, que incorporaron 302 trabajadores, con un presupuesto de 591.484.642 pesetas.

Dentro del área de economía social se ha ejecutado la parte correspondiente al presupuesto de 1998 que contempla el Programa de ayudas para la puesta en marcha de empresas encuadradas en los **Nuevos Yacimientos de Empleo** (Decreto 199/1999, de 28 de julio). 26 expedientes han sido resueltos de forma favorable suponiendo un importe subvencional de 56,6 Millones de ptas. En el presente ejercicio presupuestario, publicada la prórroga del mismo Decreto subvencionador, aún se encuentra en período de presentación de solicitudes (finaliza el 30.09).

6.- El Parlamento insta al Gobierno Vasco a que: Apoye política y materialmente los acuerdos realizados por los agentes sociales para la reforma laboral, impulsando además un pacto para el empleo en el País Vasco.

Esta resolución ha tenido un eco importante con la consecución del Acuerdo sobre el Empleo alcanzado en el CRL el 15 de enero de 1999. En dicho acuerdo, y asumido por el Parlamento Vasco en su proposición no de ley de 12 de Febrero de 1999, se contemplan aspectos referidos a las empresas de trabajo temporal y

de servicios, sobre la reducción y supresión de las horas extraordinarias y sobre el contrato de sustitución y renovación de plantillas, acuerdo al que se apostilló durante la primavera de este año un acuerdo adicional que incorporaba igualmente el contrato de relevo. Por otra parte, las partes representadas en el CRL asumieron un compromiso de seguir buscando un acuerdo en materia de reordenación y reducción del tiempo de trabajo. Este proceso de negociación ha sido interrumpido por la falta de encuentro de las posturas, pero es de esperar que se retome la negociación cuanto antes. El Gobierno Vasco ha dado su respaldo al acuerdo en lo referente al contrato de relevo, contrato de sustitución y al acuerdo sobre horas extra y tiene la intención de apoyar todo acuerdo que cuente con el consenso de los agentes socioeconómicos representados en el CRL y el CES. El apoyo del Gobierno Vasco se ha plasmado en el Decreto 267/1999, de 29 de junio, por el que se regulan medidas de apoyo al empleo.

El objeto del decreto es fomentar la contratación que utilice las fórmulas consensuadas en el Consejo de Relaciones Laborales. El Gobierno Vasco ha apostado por las siguientes líneas de actuación :

1. El contrato vulgarmente conocido como de **sustitución** recogido en el *Acuerdo sobre el Empleo* del 15 de Enero de 1999 del CRL. En el Decreto se regulan dos tipos de ayudas:
 - 1.1. Ayudas al trabajador que se retire de la actividad laboral
 - 1.2. Ayudas a la empresa que realice contrataciones como consecuencia de la extinción de esa relación laboral anterior
2. El contrato de **relevo** tal y como ha sido regulado en el nuevo artículo 12, 6 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 144/1999, de 29 de Enero de 1999 y posteriormente incorporado al *Acuerdo sobre el Empleo* del CRL. El apoyo a esta figura se materializa mediante Ayudas a la empresa que realice contratos de relevo.

Estas medidas se enmarcan en la política de empleo del Gobierno Vasco, en consonancia con las directrices europeas. Se trata de fomentar la contratación y ayudar a los desempleados con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral para que accedan a un empleo de calidad.

Uno de los efectos colaterales que se intenta alcanzar a través del decreto de apoyo al contrato de sustitución es potenciar las entidades de previsión social voluntaria, especialmente las de carácter colectivo, que son en muchos casos fruto de los acuerdos de la Negociación Colectiva.

Por otra parte, en materia de Seguridad y Salud laborales, destaca el Acuerdo Interprofesional en Materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV de 11 de diciembre de 1997 que se está aplicando e implementando desde OSALAN y que puede dar lugar a ulteriores acuerdos especialmente para las

PYMES, tan necesitadas de una auténtica cultura de prevención. El Consejo General de OSALAN, donde están representados los principales agentes socioeconómicos está abordando con un amplio consenso las cuestiones relativas a la prevención y ha tenido la ocasión de participar en la elaboración del Plan Estratégico de OSALAN, que se encuentra en las últimas fases de adopción.

En materia de elecciones sindicales cabe destacar el nuevo Acuerdo Intersindical de 15 de Junio de 1998 que ha permitido un desarrollo correcto y normalizado del proceso concentrado de elecciones sindicales. Este Acuerdo ha previsto la creación de una comisión de seguimiento donde participan los sindicatos principales y que está facilitando la cultura del consenso.

Por lo que respecta al pacto por el empleo, éste será el fruto del Plan Interinstitucional por el Empleo y la Formación que se discutirá con todos los agentes socio-económicos durante la elaboración de dicho Plan.

7.- Haga un esfuerzo de comunicación y concienciación hacia la sociedad vasca, los agentes sociales y empresarios y trabajadores en los diferentes niveles de sectores y empresas para la reducción de horas extraordinarias, en especial a cambio de empleo nuevo.

Respecto a las horas extraordinarias, el Gobierno ha adoptado el Decreto 267/1999 arriba citado. Su capítulo IV tiene como objeto regular las ayudas a toda empresa que realice contratos como consecuencia de la supresión de horas extraordinarias, procediendo a realizar nuevas contrataciones a personas desempleadas inscritas en LANGAI o en el INEM que supongan creación neta de empleo, y que traigan causa de un pacto entre la empresa y sus trabajadores en el que se prevea la supresión de horas extraordinarias. La subvención prevista estará en función de la proporción que representen las horas contratadas en relación con la jornada anual, estableciéndose 500.000.-pts. por jornada completa anual. Estas contrataciones pueden ser temporales.

8.- El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a la contratación de trabajadores/as temporales, cuando proceda, principalmente a través de las bolsas de trabajo, creadas o que se pueden crear, de Langai o del Inem. Asimismo, recomienda a las empresas privadas que articulen sus ofertas de empleo a través de estos organismos.

Actualmente está definiéndose en EGAILAN una propuesta para que la Administración Pública Vasca gestione las bolsas de trabajo particulares mediante el sistema informático de LANGAI. Se pretende que dicha gestión garantice todas las particularidades que, cada una de las bolsas, pueda tener derivadas fundamentalmente de la negociación colectiva. El objetivo es agilizar la gestión de las contrataciones y dotar a los gestores de dichas bolsas de una herramienta que facilite el tratamiento de las ofertas y, por otra parte, integrar en un único sistema

homogéneo todo el proceso de contrataciones temporales de la Administración Pública Vasca. Se están estudiando modelos similares puestos en marcha en otras Administraciones Autonómicas.

9.- El Parlamento Vasco insta al Gobierno del Estado a la modificación de la regulación del contrato de relevo, concertándolo a tiempo completo y garantizando su conversión en indefinido en el momento de la jubilación.

La respuesta dada a la resolución 6 da cuenta del seguimiento respecto de este punto. El contrato de relevo será con toda probabilidad la modalidad más utilizada dentro del Decreto 267/99. Aún es pronto para llevar a cabo una evaluación ya que en la práctica sólo se ha podido aplicar desde Agosto de 1999.

10.- El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que inicie conversaciones con la Administración central para que con urgencia transfiera competencias en relación a los inspectores e inspectoras y controladores y controladoras de trabajo en la CAV y, entre tanto, promueva un incremento de las plantillas de inspección laboral como medio clave para conocer la situación real de las empresas y el propio mercado de trabajo, garantizando la penalización de las acciones irregulares.

La Ley 42/97 de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, publicada en el BOE número 274 de 15 de noviembre, recoge en su disposición final que la misma entrará en vigor a los tres meses de su publicación y habilita al Gobierno para su desarrollo reglamentario. El articulado de la Ley impone la obligación de la cooperación entre la Administración del Estado y las de las Comunidades Autónomas (artº 16) para garantizar el pleno ejercicio de las funciones de inspección en ella recogidas y crea, previo acuerdo bilateral, las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artº 17). Igualmente en disposiciones adicionales sexta y séptima se recoge la competencia de las Comunidades Autónomas para atribuir, mediante Ley, competencias inspectoras a funcionarios distintos de los de los Cuerpos Nacionales y la de acordar transferencias de funcionarios de los citados Cuerpos Nacionales a las Comunidades Autónomas con competencias plenas.

La Comunidad Autónoma del País Vasco ostenta competencias plenas en materia de Cooperativas y de Seguridad y Salud Laborales y en el desarrollo de las mismas ha previsto la existencia de Inspecciones propias. Ante tal situación se han iniciado contactos con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de establecer los términos del Acuerdo bilateral para el desarrollo del contenido de la Ley citada y, consecuentemente, el ejercicio pleno de las competencias autonómicas en ella reconocidas.

La agilidad de las negociaciones ha encontrado un importante obstáculo: en la actualidad no se ha procedido aún a tal desarrollo reglamentario que se presume previo a la realización de otras acciones de disposición recogidas en la Ley. No obstante, conocido el texto del anteproyecto de Reglamento de Organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, estaremos en condiciones de culminar en breve plazo el Acuerdo Bilateral entre las Administraciones del Estado y la Comunidad Autónoma que posibilite la creación de la Comisión Territorial y a través de la misma establecer los planes de inspección que respondan más adecuadamente a la situación socioeconómica y laboral de nuestra Comunidad.

11.- El Parlamento Vasco insta al Gobierno del Estado a que durante la presente legislatura desarrolle y articule una ley que permita el pago único de las prestaciones contributivas por desempleo, total o parcialmente, a aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan perdido su puesto de trabajo y, teniendo derecho a la prestación por desempleo, total o parcial, deseen crear su propio empleo.

Esta resolución no está dirigida al Gobierno Vasco. Sin embargo el Gobierno Vasco considera muy importante que se permita sin ningún tipo de trabas ni reparos la capitalización de las prestaciones cuando el capital pueda conducir bien a la creación de una nueva empresa bien a la incorporación societaria a una empresa. Este instrumento lleva a la creación de nuevas empresas de economía social y ayuda a consolidar el empleo evitando el cierre de numerosas empresas. El INEM realiza una interpretación restrictiva de los derechos a la capitalización de las prestaciones exigiendo que los beneficiarios se encuentren ya en situación de desempleo y en algunos casos ha optado, en contra del criterio adoptado por el Departamento de Trabajo, por la judicialización de procesos de reconversión de empresas creando situaciones arriesgadas en algunas empresas.

12.- El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a poner en marcha, a través de EITB, una campaña de apoyo a la contratación de mujeres a fin de combatir la discriminación en el acceso al empleo y contribuir a la toma de conciencia social sobre la igualdad de oportunidades.

El Departamento de Trabajo colaboró en una campaña coordinada por EMAKUNDE, junto con las diputaciones Forales y EUDEL para concienciar a los ciudadanos y ciudadanas vascas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar y del reparto de las tareas familiares entre los sexos. También se está estudiando la posibilidad de avanzar en esta cuestión tan importante de la discriminación de las mujeres que se produce en tantos ámbitos de la vida socio-económica y pública de nuestro País.

- 13.- El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco y recomienda a las Diputaciones y Ayuntamientos que garanticen que los órganos de contratación señalen en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos para las proposiciones presentadas por aquellas empresas que en el momento de acreditar su solvencia técnica tengan en su plantilla un número de trabajadores y trabajadoras minusválidos o minusválidas del 2% o superior.**

Dicha cláusula empieza a generalizarse a nivel de las Administraciones, tanto autonómica, como foral y local. La indicación habitual es que, a igualdad de condiciones en la oferta, tendrán prioridad aquellas empresas que tengan un 2% de personas con discapacidad en su plantilla o, en su defecto, que se comprometan a tenerlas si el contrato les es adjudicado. Se pretende realizar una discriminación positiva sin hacer dejación de la obligación de los contratistas de cumplir con los pliegos de condiciones. Es intención de este Gobierno emitir instrucción a las Direcciones de Trabajo a través de la dirección de Trabajo y Seguridad Social para que en toda actuación que realicen comprueben el cumplimiento de la obligación legal o voluntaria en empresas de menos de 50 trabajadores, de lo dispuesto en relación a la reserva del 2%. El Departamento de Trabajo ha realizado ya contactos con EHLABE –Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea– para estudiar “medidas alternativas” a esta obligación, en la línea de los desarrollos que se están produciendo en algunos Estados miembros de la Unión, Francia, por ejemplo.

- 14.- El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco y recomienda a Diputaciones y Ayuntamientos que garantice que los órganos de contratación incluyan en los pliegos de condiciones particulares la imposibilidad de que presenten proposiciones aquellas empresas, públicas o privadas, que tengan más de 50 trabajadores y trabajadoras y no cumplan con el 2% de cuota de reserva para personas con minusvalía.**

Se están potenciando desde el Gobierno Vasco iniciativas que incidan en la incorporación de las personas con discapacidad al mundo del trabajo. Se pretende concienciar a las empresas de la necesidad de dar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad y para ello se utilizan una serie de técnicas como la orientación profesional, el apoyo a la incorporación laboral, etc. Los resultados, sin ser espectaculares, sí que están siendo esperanzadores y la incorporación de personas con discapacidad al empleo ordinario está incrementándose de manera importante. La cuestión de los incentivos positivos y negativos para la contratación de personas con discapacidades debe estudiarse a fondo y un instrumento importante es la contratación pública. Los pliegos de condiciones pueden incluir compromisos en este sentido como también se puede proponer en el caso de la prevención o de las horas extraordinarias.

- 15.- El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que a través de Langai, y en colaboración del Inem, elabore un censo de trabajadores y trabajadoras con discapacidad.**

LANGAI incluye entre sus demandantes a personas con discapacidad. Dichos demandantes están identificados perfectamente aunque no separados del resto de manera que se garantice la no discriminación en su acceso al empleo. Se ha concluido que es más normalizador este sistema que la creación de un censo separado. El tener a dichos demandantes identificados permite poner en marcha medidas de discriminación positiva. Como medida más importante podemos destacar el que la exigencia de cumplimiento del perfil para una persona con discapacidad para que dicha persona sea candidata al puesto ofertado es menor al de las personas sin discapacidad, potenciando así la presencia de personas con discapacidad como candidatos en las ofertas de empleo.

16.- El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que, de manera coordinada con las Diputaciones forales, se realice una campaña informativa dirigida al colectivo de minusválidos y minusválidas en materia de orientación profesional, elaboración de perfiles profesionales, colocación y empleo, con el fin de articular medidas que potencien y faciliten la búsqueda y obtención de empleo a personas con discapacidades.

Desde el Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales se ha potenciado el programa HORIZON AUKERA. Dicho programa de ámbito autonómico está incluido en la iniciativa europea de recursos humanos HORIZON y está cofinanciado por el Gobierno Vasco, las tres Diputaciones Forales y el Ayuntamiento de Donostia. En dicho programa se contempla la realización de itinerarios personalizados que, a partir de la elaboración del perfil profesional, contemplan la orientación laboral, la intermediación especializada y el apoyo a la incorporación al empleo de las personas con discapacidad. Las entidades operadoras de dicho programa son Centros Colaboradores de LANGAI y los resultados están siendo muy superiores a los esperados, siendo incluso uno de los programas que a nivel estatal se pone como ejemplo de buenas prácticas en el campo de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Para los años 1998 y 1999 el Departamento de Trabajo presentó para su cofinanciación al FSE dos Iniciativas Comunitarias Horizon dirigidas a la inserción laboral de personas con discapacidad.

Estas Iniciativas están siendo gestionadas por EHLABE (organismo que asocia a gran parte de los centros especiales de empleo –4.681 trabajadores– integrados mayoritariamente por personas con deficiencias síquicas) e IGON (entidad que dirige sus servicios a personas con deficiencias físicas).

Las Iniciativas consisten en mantener un servicio de atención continua a los/las demandantes de empleo con discapacidad ofreciendo servicios de orientación profesional personalizada, diseño de itinerarios de inserción y derivación hacia los recursos laborales, ocupacionales y formativos existentes, todo ello en colaboración con el Servicio Vasco de Colocación –LANGAI–. Para ello se ha

intensificado la labor de prospección de oportunidades de empleo para personas con discapacidad, actuando sobre el terreno, y ofreciendo a las empresas las diferentes fórmulas de apoyo a la inserción laboral como son “los enclaves” y “el empleo con apoyos”.

La evaluación de estas experiencias dejan constancia de la eficacia de mantener servicios de acompañamiento a la inserción laboral específicos para personas con discapacidad:

- en cuanto a los efectos positivos que se producen en la contratación simplemente por otorgar una mayor información al empresariado
- por la mayor adecuación que se puede dar en los procesos de selección hacia las personas con discapacidad
- por la mayor proximidad al núcleo donde se generan las oportunidades de empleo que se produce para la persona con discapacidad y para el servicio de orientación
- y sobre todo por la mayor posibilidad que surge de facilitar el tránsito de las personas con discapacidad que se encuentran en el entorno del empleo protegido hacia el empleo ordinario con la posibilidad de “retorno” como principio básico del itinerario, dejando así espacio para la incorporación de nuevas personas al empleo.

En el caso de EHLABE, durante el año 1998, el servicio de orientación ha permitido intermediar en la consecución de contratos de trabajo, bien a través de la fórmula de enclave o de empleo ordinario, para 398 personas.

17.- El Parlamento Vasco insta al Gobierno del Estado a la supresión de la exigencia de haber realizado el servicio militar o la prestación social sustitoria en las ofertas de empleo público o subvencionado.

Esta resolución está dirigida al Gobierno Español.

18.- El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a potenciar la sociedad de garantía recíproca Oinarri, al objeto de facilitar y complementar los esfuerzos de fortalecimiento financiero que están realizando las cooperativas vascas.

A propuesta del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, el Consejo de Gobierno Vasco acordó, con fecha 15.12.98, la concesión de subvenciones a las Federaciones de Cooperativas de Euskadi existentes (6) y a la Agrupación de de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE) para que incrementen su aportación al capital social de OINARRI, S.G.R., en 7M cada una; un total de 49M de ptas. que complementa otra cantidad similar de financiación privada aportada a los mismos fines y entidad. Todo ello de conformidad con el plan estratégico de la sociedad avalista beneficiaria.

Para el año 1999 está previsto fortalecer el capital social de la sociedad de garantía recíproca citada, transfiriendo a las Entidades Asociativas de Economía Social de Euskadi antes mencionadas, la cantidad de 100 M. para complementar otros 100M de financiación privada destinados todos ellos al capital social de OINARRI, de conformidad con el planificación referida. El sistema a utilizar será el mismo de subvención directa del Consejo de Gobierno, dado que no había una previsión presupuestaria explícita en el ejercicio anterior, ahora prorrogado.

19.- Reforzar las políticas del sector público en favor del empleo

Respecto del sector público, es necesario apuntar que el Decreto 267/99 prevé la posibilidad de extender los contratos de relevo y sustitución y de reducción y eliminación de horas extraordinarias a las empresas públicas a través de una negociación colectiva (artículo 2, 2)

El Plan Interinstitucional Euskadi XXI está ya en fase de culminación y ha apostado por una mejora y renovación de nuestras infraestructuras y por apoyar específicamente las zonas más desfavorecidas de nuestra Comunidad Autónoma. El Gobierno Vasco diseña su política industrial conforme a lo establecido en el “Plan Estratégico de Política Industrial. Marco general de actuación 1996-1998”, y a las resoluciones parlamentarias aprobadas en los Plenos parlamentarios sobre política industrial. Además el desarrollo del “II Plan Estratégico de promoción exterior de las empresas vascas” y la elaboración del Plan Interinstitucional de Desarrollo Industrial deberá tener sus repercusiones en materia de empleo también en el sector público.

Las políticas públicas seguirán estimulando el desarrollo del sector servicios (y los nuevos yacimientos de empleo del sector servicios), por ser este sector la fuente fundamental de creación de empleo y estar aun infradesarrollado en nuestro entorno europeo. El sistema educativo vasco se está rediseñando a través del Plan Vasco de Formación Profesional, como base fundamental para lograr un mayor nivel de cualificación de nuestras ciudadanas y ciudadanos y una mayor capacidad de adaptación a los nuevos requerimientos de una sociedad y de una economía continuamente en cambio.

El Gobierno está impulsando las políticas que incentivan el empleo digno, estable, y está subvencionando en consecuencia, la contratación indefinida, como se ha apuntado a lo largo de la presente comunicación. Se están desarrollando y profundizando los programas de vivienda abriendo nuevas vías en política de alquiler, aspecto que tiene importante relación con la movilidad laboral y el equilibrio territorial. Del mismo modo, el Gobierno Vasco, al proseguir con sus políticas en materia de conservación del medio ambiente y coordinar la actuación interinstitucional, utilizando los mecanismos aprobados en la ley General de Protección del Medio Ambiente, contribuye a mejorar indirectamente la calidad en el empleo.

El cumplimiento de los criterios de convergencia nominal establecidos para los Estados miembros de la Unión Europea y el mantenimiento de una política monetaria común recortan considerablemente los márgenes de maniobra de la política presupuestaria y es en la política fiscal, desarrollada sin elementos discriminatorios, donde se pueden establecer mecanismos en favor de la creación de empleo, por lo que el Gobierno Vasco seguirá fomentando una política fiscal generadora de empleo a través de un tratamiento positivo, dentro de las figuras impositivas que son competencia de las instituciones forales, de aquellos supuestos que ayudan a la creación de puestos de trabajo. Esta política se integrará en el Plan Interinstitucional para el Empleo donde se conjugarán todos los recursos existentes y en nuestra disposición en el fomento de la contratación. Para aquellos instrumentos que no están bajo nuestro control, el Gobierno Vasco seguirá planteando y animando a proseguir, dentro de sus reuniones sectoriales con el Gobierno Español, con el tratamiento favorable a la modulación de las cargas sociales en la contratación de las trabajadoras y trabajadores menos cualificados y los menos favorecidos y con un tratamiento fiscal favorable a la creación de empleo, mediante un nuevo sistema impositivo donde se fomenten figuras, acordes con las cumbres europeas de empleo, que favorezcan el factor trabajo sobre el factor capital, como el IVA social, y en el que se establezcan figuras impositivas, como la ecotasa, con el fin de restablecer el equilibrio fiscal y presupuestario.

20.- Una nueva cultura empresarial: autorregulación y participación

En la parte referida a la calidad en el empleo se ha hecho especial referencia a la necesidad de implantar una cultura más participativa en nuestro mundo empresarial sin tener que seguir un modelo específico (p.ej. el cooperativo) sino buscando las fórmulas participativas más adecuadas para cada empresa o centro de trabajo. El Gobierno Vasco tiene un compromiso adquirido de potenciar la participación, y así figura en su programa de gobierno.

El sistema actual presupuestario, de prórroga, ha impedido poner en marcha primero, una política específica en materia de participación de los trabajadores al que complementar con un apoyo fiscal propicio colateral, después. Sin embargo, se han mantenido reuniones con aquellas entidades susceptibles de colaborar en el diseño e implantación de sistemas de participación de los trabajadores (ASLE, Cluster de Conocimiento, Institutos Universitarios especializados en Economía Social, etc). En los trabajos preparatorios para el presupuesto del ejercicio 2000 se ha solicitado la inclusión de una partida específica con la finalidad genérica de diagnosticar la posibilidad de implantación de la participación de los trabajadores en empresas concretas –clima de participación de los trabajadores–, información y formación de trabajadores y empresarios al respecto y, sólo en último lugar, ayudar mediante subvención los costes de implantación de la participación en la gestión y, en su caso, en la propiedad.

Por la Dirección de Trabajo y Seguridad Social se está instando la consecución de un acuerdo entre las organizaciones sindicales y los representantes de la Administración Institucional, incluidos Diputaciones y Ayuntamientos (EUDEL), que recoja las siguientes o similares especificaciones :

- Las proposiciones que recojan reducción efectiva de la jornada de trabajo podrán acceder a una valoración suplementaria de hasta un 10% de la puntuación máxima a obtener, siempre que la citada reducción no signifique minoración alguna en los derechos económicos de los trabajadores recogidos en el Convenio que les sea de aplicación. El máximo de puntuación se corresponderá con la semana de 35 horas.
- Formación y otras mejoras: El establecimiento de acciones de formación, tanto de contenido profesional como en seguridad e higiene en el trabajo y de normalización lingüística, dentro del horario laboral o en el caso de reducción de la jornada establecida en convenio en los límites de tal reducción, se valorará teniendo en cuenta los contenidos ofrecidos y su adecuación al colectivo a que se dirige.

El establecimiento por la empresa de otra mejoras (participación de los trabajadores en la empresa, establecimiento de planes de previsión (EPSV, etc...), no incluidas en convenio, o la mejora de las en aquél previstas, detalladas en la oferta presentada, deberán igualmente valorarse. La puntuación a reconocer en aplicación de este apartado será de hasta 20% de la puntuación máxima.

21.- Reducción y reordenación del tiempo de trabajo

A través del programa de reparto de tiempo de trabajo (Decreto 232/1996), se aborda, desde una vertiente subvencional, la reducción de jornada y la desaparición o reducción de horas extras, con la consiguiente creación de empleo.

Durante el ejercicio de 1998 hubo 34 trabajadores que redujeron su jornada laboral, lo que supuso un importe de 10.479.382 pesetas que se concedieron a las empresas para la realización de los contratos a desempleados que sustituyeron la jornada reducida por dichos trabajadores, y, respecto a la reducción de horas extras, ha habido una empresa que convirtió horas extraordinarias en tiempo libre afectando dicha medida a tres trabajadores de su plantilla, con un importe de subvención de 2.958.638 pesetas.

El Gobierno va a plantear una revisión del citado decreto para potenciar algunos de sus aspectos y dado que algunos de los numerosos y complejos capítulos allí contemplados ya han sido objeto de modificaciones normativas o de regulaciones específicas: contrato de relevo, horas extraordinarias, sustituciones por maternidad... Por ello se planteará apoyar la reducción del tiempo de trabajo que genere nuevo empleo y se apoyará decididamente el contrato a tiempo parcial.

22.- La futura formación profesional en Euskadi

El Gobierno Vasco ha desarrollado y sigue aplicando el Plan Vasco de Formación Profesional como instrumento clave para la mejora de las cualificaciones y de la formación profesional, en estrecha conexión con las políticas de desarrollo económico y social y las políticas industriales y de empleo. Se están desarrollando aspectos como la calidad total, basada en criterios de excelencia EFQM y se está cerrando el ciclo de cualificaciones cumpliendo los objetivos iniciales. El Plan Vasco contempla la formación profesional como un sistema general cuyos subsistemas son la formación reglada, la ocupacional y la continua. Este Gobierno considera fundamental que la formación continua desarrollada en HOBETUZ sea contemplada como un subsistema del Plan Vasco y que asuma los criterios y métodos allí especificados para asegurar una calidad en la formación y una adaptabilidad de los trabajadores aprovechando para ello la información que sobre la evolución de las profesiones y de las demandas del mercado de trabajo aporta el Observatorio de EGAILAN, que está funcionando perfectamente. La formación ocupacional ya está orientándose en función de los criterios del Plan Vasco. La cartilla individual de competencias está ya en su fase definitiva.

23.- Políticas activas de empleo

Toda la política de empleo europea se puede resumir en esta idea: pasar de las políticas pasivas de empleo a las activas. En la parte IV de esta comunicación se han apuntado ya las grandes líneas del Plan Interinstitucional cuyo objetivo fundamental será, en consonancia con la política europea, potenciar aún más las políticas activas y, pendientes de las transferencias, trabajar en coordinación con el INEM. En cuanto a lo realizado desde la última comunicación sobre el empleo cabe destacar lo siguiente.

El Gobierno Vasco va a proseguir en las áreas de formación, empleo y economía social con los programas existentes, por considerarlos operativos y eficaces en la lucha contra el desempleo.

En otoño de 1998 se puso en marcha un nuevo programa (Decreto 279/1998) llamado de Empleo-Formación en actividades empresariales dirigido a jóvenes menores de 25 años en zonas de alta tasa de paro, cuyo objetivo era incentivar el espíritu emprendedor de los jóvenes en actividades relacionadas con lo denominados Nuevos Yacimientos de Empleo, constituyendo un tratamiento integral que empieza por la información, orientación y motivación, y continúa con la formación ocupacional y la experiencia laboral, incluyendo un estudio de un proyecto empresarial relacionado con dicha formación y experiencia laboral, así como su correspondiente plan de gestión. En dicho ejercicio se subvencionaron 27 proyectos que incorporaron un total de 302 trabajadores con un importe de subvención de 591.484.642.-pts. y vinculados a la mejora y rehabilitación de

las viviendas y de los barrios urbanos marginales, al despoblamiento rural, al mantenimiento del mobiliario urbano, a la protección y rehabilitación del medio ambiente, al desarrollo de los servicios de ocio y cultura, a los vinculados a las ayudas a personas de edad avanzada, a la ayuda a personas dependientes, a la ayuda a jóvenes en dificultades, etc...

Los Centros Colaboradores de LANGAI, cada vez más, se están convirtiendo en puntos de información para las personas desempleadas. Se pretende que acaben siendo centros integrales de apoyo a la empleabilidad y que en cualquiera de los centros se pueda obtener información de los programas de apoyo. Igualmente se pretende que dicho servicio sea utilizado por las empresas de manera que conozcan todas las posibilidades en cuanto a la contratación de personal así como las ayudas existentes. Desde EGAILAN se pretende desarrollar una red de puntos de información, que permita a la población desempleada el acceso a la información de programas de apoyo a la empleabilidad. Dicha red trascendería el ámbito de los Centros Colaboradores pretendiendo facilitar el acceso a dicha información incluso desde el propio domicilio.

24.- Un servicio público de empleo para el siglo XXI

El Gobierno Vasco prosigue sus negociaciones con el Gobierno del Estado para alcanzar un acuerdo sobre transferencias que respete la voluntad de este Parlamento, sin perjuicio del impulso permanente de las actividades que desarrolla Langai. El proceso transferencial está culminándose de forma que son pocas las Comunidades Autónomas que siguen formando parte del territorio INEM, entre ellas la CAPV. El Gobierno Vasco es fiel a la postura que ya en 1995 adoptara el Parlamento Vasco y considera que la transferencia debe respetar la especificidad de nuestro Estatuto de Autonomía y de nuestro Concierto Económico.

25.- Un marco que favorezca el empleo y la cohesión

En lo referente al establecimiento de mecanismos de discriminación positiva a favor de zonas con altas tasas de paro, declive y marginación, ha de decirse que dentro de las políticas de empleo, existen dos programas, en los que expresamente se recoge dicha discriminación:

a) Programa de Empleo-Formación en actividades empresariales dirigido a jóvenes parados (decreto 279/1998). En este Programa, los proyectos que se presenten deberán llevarse a cabo en zonas deprimidas y municipios con alta tasa de paro, como consecuencia del declive industrial, éxodo rural u otras razones de carácter socio-económico o demográfico. En el año 1998 se subvencionaron los siguientes proyectos en las zonas que a continuación se mencionan:

EFJ 98			
ZONAS	Nº PROYECTOS	EMPLEOS	IMPORTE
M I del Nervión y Zona Minera	8	89	175.443.500
Valle de Aiala	0	0	0
Corredor C. N. Tolosa-Irún	8	90	171.451.642
Bilbao	4	45	85.205.000
Donostia-San Sebastián	3	33	71.502.500
Vitoria-Gasteiz	1	11	22.555.000
Durango	2	23	44.785.000
Gernika	1	11	20.542.000
TOTAL	27	302	591.484.642

b) Programa de Empleo-Formación en el ámbito local dirigido a parados de larga duración (decreto 50/1966). En esta línea de subvención, existe un incremento del 15% en la cuantía de la ayuda a otorgar si los proyectos se presentan por entidades situadas en zonas deprimidas con alta tasa de paro. En el año 1998 los proyectos a los que les aplicó el incremento del 15% fueron los siguientes:

PLD 98			
ZONAS	Nº PROYECTOS	EMPLEOS	IMPORTE
M I del Nervión y Zona Minera	15	138	241.648.000
Valle de Aiala	4	36	60.527.000
Corredor C. N. Tolosa-Irún	10	101	165.529.750
Bilbao	2	28	50.480.000
Donostia-San Sebastián	0	0	0
Vitoria-Gasteiz	1	9	14.007.500
Durango	1	9	16.577.500
Arrigorriaga	1	9	18.282.500
TOTAL	34	330	567.052.250

Respecto a las actuaciones de carácter positivo a favor de las mujeres, jóvenes, parados de larga duración y resto de colectivos de difícil inserción como los mayores de 45 años, extoxicómanos, ex-reclusos y minusválidos, la política de empleo del Gobierno Vasco intenta favorecer la cohesión, social por lo que fomenta la integración en el mercado laboral de estos desempleados, de una parte, mediante la incentivación económica a las empresas que los contratan, y de otra, mediante la subvención a fondo perdido para aquellos parados que creen su propio puesto de trabajo y que presenten un proyecto viable de autoempleo, siempre que el promotor pertenezca, igualmente, a alguno de los colectivos de parados descritos con anterioridad. En el ejercicio 1998 se han subvencionado los siguientes colectivos:

PROGRAMAS DE EMPLEO 1998	TOTAL EMPLEOS	IMPORTE
COLECTIVOS		
MUJERES RESP. FAMILIAR	21	12.197.000
PLD	663	715.820.198
MINUSVALIDOS	330	78.360.000
MAYORES 45 AÑOS	401	213.576.350
EX-RECLUSOS	7	2.900.000
JOVENES	541	674.410.642
EX-TOXICOMANOS	105	159.629.446
TOTAL	2.068	1.856.893.636

26.- El papel de las Cajas de Ahorros

Las cajas de ahorros vascas pueden y deben jugar un papel fundamental en el desarrollo económico y del empleo ya que sus fines sociales les permiten la asunción de un compromiso en este campo. En materia de autoempleo se están realizando convenios con las instituciones de nuestra CAPV, el más reciente el proyecto Gaztenpresa, entre el Gobierno Vasco, la Diputación Foral de Araba, el Ayuntamiento de Gasteiz y la Caja Laboral. La colaboración de las Cajas de Ahorro vascas con las instituciones en la financiación de políticas en favor del autoempleo, la contratación y la creación de nuevos proyectos empresariales será uno de los capítulos importantes del Plan Interinstitucional para el Empleo y la Formación.

27.- Pacto institucional para el empleo y la formación

El Parlamento Vasco instaba al Gobierno Vasco a impulsar el establecimiento de un pacto interinstitucional para el fomento del empleo y la formación en el que

participen el Gobierno Vasco, las Diputaciones forales y los Ayuntamientos, con el objetivo de integrar y coordinar recursos y políticas en la consecución de una estrategia común para fomentar y favorecer las políticas de empleo y formación. Este Plan, que en realidad es un Plan Interinstitucional de políticas activas de empleo y que deberá coordinarse con el **Plan Vasco de Inserción** que se ha de elaborar, se está elaborando en la actualidad, y ello a pesar de que la transferencia de las políticas activas sigue en fase de negociación. En todo caso, la coordinación con el INEM será necesaria para estar en condiciones de poder asumir las transferencias y de integrar todos los recursos y actuaciones que conllevan dentro de un Plan Vasco, acorde con la política de empleo europea.

28.- Participación de la Confederación de Cooperativas de Euskadi como miembro de pleno derecho en la Fundación Vasca para la Formación Continua, Hobetuz.

En consonancia con la resolución del Parlamento, el Gobierno Vasco ha planteado a los miembros de HOBETUZ la participación de la Confederación de Cooperativas. La representación patronal, sin oponerse a tal participación en el plano de los principios, se opone a ceder uno de sus cinco puestos de patrono a la Confederación, en contra del criterio de los restantes integrantes del Patronato: administración y sindicatos. Debe apuntarse que la situación de los socios cooperativistas HOBETUZ, como la de todos los trabajadores autónomos, es una problemática compleja que requiere de una profunda reflexión. Debe buscarse una armonía entre la existencia de HOBETUZ como fundación especialmente concebida para la formación continua de los trabajadores por cuenta ajena y la necesidad y legítima demanda de formación continua por parte de todos los trabajadores y profesionales autónomos de Euskadi, como cooperativas, trabajadores autónomos del sector primario, trabajadores autónomos representados por las cámaras de comercio, profesionales liberales mutualistas, etc, colectivos que en estos momentos no se sienten ni representados ni suficientemente atendidos en HOBETUZ.

29.- El Parlamento Vasco reclama la transferencia de las competencias en materia de Seguridad Social e insta al Gobierno Vasco para que siga recabando del Gobierno central la materialización de dichas transferencias en el menor plazo posible y con las especificidades previstas en el Estatuto de Gernika.

El Gobierno Vasco prosigue con las negociaciones de las transferencias del INEM y de la Seguridad Social y considera que el debate sobre la concepción de la caja única requiere un esfuerzo serio de profundización. La necesaria solidaridad no es incompatible con la coordinación de distintas cajas gestionadas desde distintos focos. De hecho la necesaria coordinación y solidaridad de todas las cajas y tesorerías de los Estados miembros de la Unión Europea no tiene por qué llevar a una caja única. El diseño de nuestra propia política de bienestar social y de una política de empleo global requiere la transferencia de la Seguridad Social y de las políticas pasivas del INEM.

ANEXO II

EL MERCADO DE TRABAJO

1. Evolución económica y del Mercado de Trabajo en el último año (Avances 1^{er} semestre de 1999)

1.1. Evolución de la economía vasca en 1998

En términos de las principales variables económicas y laborales, el balance correspondiente a 1998 en la CAPV se puede calificar como de muy positivo.

- Elevada tasa de crecimiento del producto interior bruto: 5,5% la cifra más elevada en los últimos 10 años.
- Fuerte ritmo de creación de empleo: 5,5% de tasa de crecimiento interanual. Da lugar a un número de ocupados similar a la de los años previos a la crisis económica de los setenta.
- Moderada evolución de los precios: 2,3% no ha significado un progreso en el control de la inflación respecto a años precedentes.

Un análisis detallado de lo acontecido en el pasado año sitúa a la economía vasca en situación de desaceleración productiva: el primer semestre se creció por encima del 6% y el último trimestre la tasa media estuvo por debajo del 5%.

El escenario macroeconómico que explica de forma detallada el aumento del 5,5% en términos PIB de la economía en 1998 es el siguiente:

Demanda. La demanda interna ha demostrado un dinamismo importante presentó una tasa de incremento interanual del 5,4%, superior al resultado de 3,7% correspondiente a 1997. La demanda externa, aunque ha presentado un resultado positivo, su contribución al crecimiento de la demanda solo fue de dos décimas.

Los componentes que más han contribuido al buen comportamiento de la demanda interna han sido:

- Consumo interior ha crecido en un 3,8% fundamentalmente por la contribución del consumo privado 4,1% de crecimiento, y en menor medida del crecimiento del consumo público 2,5%. Todos estos componentes del consumo han presentado una clara mejoría respecto de los resultados alcanzados en 1997.

- La formación bruta de capital tuvo un comportamiento muy destacado, experimentó un incremento interanual del 10,2%. La inversión en bienes de equipo ha sido su componente más destacado, justificándose por la necesidad de confluir en un mercado más competitivo, el recorte de los tipos de interés, los beneficios acumulados en los años anteriores y el impulso de la actividad en general. La tendencia a lo largo de 1998 ha sido de ralentización que pudiera ser la tónica de los próximos años.

Oferta. Todos los sectores productivos mejoraron las tasas de incremento de sus valores añadidos en 1998.

El comportamiento de sus componentes ha sido:

- La industria es el sector con una contribución más positiva con un crecimiento del 7,4% en su valor añadido interanual. Se puede afirmar que el actual ciclo económico es marcadamente industrial, si bien se aprecian señales de desaceleración. En términos de creación de empleo la industria contribuyó con un incremento muy significativo, superior al 10% interanual.
- Los servicios contribuyeron al crecimiento con un 4%, mejoran en tres décimas respecto a 1997.
- La construcción experimentó un crecimiento del 5,9%, destacando el importante incremento respecto a 1997. Estos datos subrayan la recuperación experimentada por el sector.
- La agricultura también contribuyó con un importante 5,4% de crecimiento, siendo muy dispar el comportamiento de sus componentes, muy positivo el valor añadido agrario y retrocede la contribución del sector pesquero.

Cuadro 1. Escenario macroeconómico para la CAPV

		1997	1998
D E M A N D A	Consumo interior	2,3	3,8
	Consumo privado	2,4	4,1
	Consumo público	2,1	2,5
	Formación Bruta de Capital	8,3	10,2
	Demanda Interna	3,7	5,4
	<i>Aportación Saldo Exterior</i>	0,9	0,2
O F E R T A	Agropesquero	0,1	5,4
	Industria	7,4	7,4
	Construcción	1,5	5,9
	Servicios	3,7	4,0
	IVA grava los expertos	2,6	8,0
	Impuestos ligados a la importación	2,1	—
PIB real pm		4,6	5,5

Fuente: Dirección de Economía y Planificación. Eustat.

Respecto de la situación comparada con nuestro entorno, el año 1998 presentó un crecimiento mundial del 2,2%, notablemente inferior al experimentado el 1997 que fue del 4,2%. Las causas que explican este comportamiento hay que buscarlas en crisis financiera iniciada en los países del sudeste asiático, la crisis política y económica rusa, las tensiones de los mercados latinoamericanos y las reacciones en los mercados bursátiles de EE.UU. y Europa.

Cuadro 2. Principales variables económicas comparadas

		1997	1998
P I B	EE.UU.	3,9	3,9
	Japón	1,4	-2,9
	UE-15	2,7	3,0
	España	3,5	3,8
	CAPV	4,6	5,5
I N F L A C I Ó N	EE.UU.	2,3	1,5
	Japón	1,7	0,7
	UE-15	2,0	1,7
	España	2,0	1,8
	CAPV	2,3	2,3

Fuente: OCDE, Dirección de Economía y Planificación, EUSTAT.

De esta forma el crecimiento económico por áreas o países ha sido dispar, mientras los EE.UU. crecieron en términos PIB al 3,9%, la Unión Europea (UE-15) lo hizo al 3% y Japón experimento un decrecimiento del 2,9%, y en España se situó el crecimiento en el 3,8%.

En términos de inflación el comportamiento de los precios ha sido muy contenido en los distintos ámbitos, en EE.UU. creció el 1,5%, en Japón el 0,7%, en la EU-15 el 1,7%, y en España la inflación se situó en el 1,8%, en todos los casos estos resultados mejoraron los obtenidos en 1997.

1.2. Evolución del mercado de trabajo vasco en 1998 y 1^{er} semestre de 1999

El mercado de trabajo en el pasado 1998 tuvo un comportamiento muy positivo, el cual se mantiene a lo largo del primer semestre del presente año, tanto en valores absolutos como porcentuales.

En este periodo se han dado unas situaciones excepcionales:

- Se alcanza el mayor nivel de empleo de los últimos quince años.
- La mayor tasa de crecimiento interanual en la ocupación.
- El mayor descenso de la población parada.

Cuadro 3. Evolución de la Población de 16 y más años por su relación con la actividad. CAPV

Año	Total	(Miles)				Tasa Activi.	Tasa Ocup.	Tasa Paro
		Poblac. Activa	Poblac. Ocupada	Poblac. Parada	Poblac. Inactiva			
1998	1.784.2	948.2	779.8	168.4	836.0	53,1	43,7	17,8
1999*	1.788.3	954.6	803.6	151.0	833.8	53,4	44,9	15,7
$\Delta 98-99$	+4.1	+6.4	+23.8	-17.4	-2.2	+0,3	+1,2	-2,1

Fuente: EUSTAT. *Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA)*.
 Nota: Datos correspondientes a medias anuales, salvo 1999*, que presenta la media de los dos primeros trimestres.

Tasa Ocupación: % población ocupada sobre población mayor de 16 años.

Población Activa

El número de personas activas ha permitido situar la tasa de actividad en el 53,4% al finalizar el primer semestre de 1999, superándose las 950.000 personas activas en la CAPV, de las cuales el 60% son hombres. Se mantiene en una tasa de crecimiento interanual elevada 1,2%, con mayor crecimiento en el colectivo de hombres que el de mujeres pero manteniéndose una tendencia de desaceleración en los primeros y de aceleración en las segundas.

Población Ocupada

La creación de empleo neto en el periodo analizado nos da un crecimiento de 23.800 personas, la tasa interanual de creación de empleo en 1998 mejoró en un 5,5%, y la tasa semestral correspondiente a 1999 a crecido en un 3%. Ambos datos representan las cifras de crecimiento más elevadas de la presente década situando el número de personas ocupadas en su máximo histórico.

Un dato muy significativo es que estos resultados de crecimiento en la creación de empleo se sitúan por encima de los resultados de crecimiento económico.

*Cuadro 4. Evolución de la población ocupada en la CAPV.
Periodo 1998 - 1^{er} semestre de 1999*

	1998		1 ^{er} semestre 1999	
	Miles	%	Miles	%
Población ocupada	779,8	100	804,8	100
Hombres	501,3	64,3	505,8	62,8
Mujeres	278,5	35,7	299,0	37,2
Araba	120,2	15,4	121,9	15,1
Bizkaia	395,2	50,7	405,8	50,4
Gipuzkoa	264,4	33,9	277,1	34,4
Agricultura	19,6	2,5	18,4	2,3
Industria	235,0	30,1	241,7	30,0
Construcción	63,5	8,2	66,5	8,3
Servicios	461,7	59,2	478,2	59,4
Asalariados y cooperativistas	635,1	81,4	658,5	81,8
No asalariados	144,7	18,6	146,1	18,2
Asalariados con contrato indefinido	402,3	63,3	407,5	63,6
Asalariados con contrato temporal	174,7	28,4	191,0	29,8
Otros asalariados	38,7	8,3	42,0	6,6

Fuente: Población en Relación con la Actividad (PRA). EUSTAT.

La evolución por sexo, para el periodo analizado, ha sido positiva en ambos casos, si bien los hombres crecen por debajo de la media y las mujeres lo hacen por encima.

En términos sectoriales, el comportamiento de la ocupación en la industria ha sido muy positivo, tras cuatro años de crecimiento consecutivo, 1998 se cerró con una tasa de crecimiento anual del 10,3%, a lo largo del primer semestre de 1999 este crecimiento se ha desacelerado situándose en el 2,8%. Todo ello sitúa la participación del empleo industrial en el 30% del conjunto del empleo, presencia por encima de la media del empleo industrial en Europa.

Los servicios son los que experimentan, en el periodo 1998 y primer semestre de 1999, el mayor incremento en términos absolutos por encima de las 70.000 personas, mientras que en términos relativos este crecimiento fue del 5% en 1998 y del 3,5% a lo largo del presente año, en este sector no se aprecia desa-

celeración en la creación de empleo. La participación del empleo en los servicios supone el 59,4% del empleo total.

La construcción tuvo una tasa de crecimiento en 1998 del 4,7%, en lo que va de año este crecimiento ha experimentado una importante aceleración, consecuencia del tirón de la demanda del sector. En la actualidad la participación sobre el total de empleo es del 8,3%.

La agricultura con una participación del 2,3%, está experimentando una importante pérdida de empleo con tasas de crecimiento negativas del orden del (-24%) en 1998 y próximas al (-12%) en 1999.

Respecto a la situación profesional del empleo, el 81,8% de las personas ocupadas son asalariadas o cooperativistas, el restante 18,2% lo representan las no asalariadas.

Población parada

La evolución de la tasa de paro ha permitido una disminución de 4,5 puntos desde el cuarto trimestre de 1997 hasta el segundo trimestre de 1999, situándose en esa fecha en el 15,7%.

El descenso del paro a lo largo de 1998 ha afectado a más de 34.000 personas, en lo que va de 1999 este descenso ha sido de 6.500 personas, resultando una cifra de desempleados de 150.000.

El comportamiento por Territorios Históricos ha sido positivo especialmente en Gipuzkoa, sin embargo en lo que va de 1999 se han producido mínimos repuntes de incremento en el número de desempleados afectando a Araba y en menor medida a Bizkaia.

En lo que respecta al comportamiento del desempleo en función del sexo, 1998 represento un buen comportamiento para hombres y mujeres, en el caso de los primeros tuvieron mejores resultados tanto absolutos como relativos, sin embargo 1999 sitúa a los hombres con un mínimo retroceso, mientras que las mujeres consiguen seguir en la senda de la reducción del desempleo con 7.300 paradas menos.

Aproximadamente el 45% de los parados son de larga duración. Esta situación aún siendo alarmante ha permitido que tengamos 15.000 parados menos de estas características que en 1997.

Se continúa con dato dramático cerca de 35.000 familias tienen a todos sus miembros en paro. La tendencia de este valor es a mejorar con una reducción del 17% entre 1998 y 1997.

*Cuadro 5. Evolución de la población parada en la CAPV.
Periodo 1998 - 1^{er} semestre de 1999*

	1998		2º trimestre 1999	
	Miles	%	Miles	%
Población parada	168,4	100	150,1	100
Hombres	68,3	12,6	62,3	11,0
Mujeres	100,1	32,6	87,9	22,7
16 - 24	42,2	36,7	38,4	33,2
25 - 44	102,6	19,0	93,6	16,4
45 y más años	23,6	9,0	18,1	6,7
Araba	19,3	13,8	19,3	13,7
Bizkaia	102,0	20,5	94,7	18,9
Gipuzkoa	47,1	15,1	36,1	11,5
Buscan primer empleo	41,3	24,9	36,4	24,3
Buscando empleo 2 años o más	77,9	46,9	66,1	44,0
Persona de referencia	24,7	6,7		5,5
Cónyuge o pareja	39,6	23,1	407,5	22,3
Hijo/a	98,0	25,6	191,0	22,5
Otros asalariados	6,1	20,5	42,0	10,8

Fuente: Población en Relación con la Actividad (PRA). EUSTAT.

Análisis de contrataciones

- Durante 1998 en la CAPV se realizaron 560.625 contratos, máximo histórico de contrataciones, con un incremento respecto de 1997 del 13%. La participación de la CAPV en el total del Estado supuso un 4,9% por debajo del 5,1 de 1997.
- La distribución de estos contratos reflejaba la siguiente temporalidad: 7,66% contratos indefinidos, 92,34% contratos temporales.
- Hasta el mes de agosto del presente año los contratos realizados en la CAPV alcanzaron el número de 421.082. De ellos el 8,87% eran indefinidos y el restante 91,13 era temporal.
- La distribución por meses de los contratos firmados en la C.A.P.V. durante 1997, 1998 y 1999 muestra a octubre como el mes más dinámico, seguido por septiembre, julio y junio.

- La distribución de las contrataciones por sexo describe en todos los ámbitos analizados una clara masculinización, a razón de 6 hombres por cada 4 mujeres contratadas.
- Ahora bien la evolución de las contrataciones durante 1996, 97 y 98 presenta un incremento paulatino de mujeres, tanto en la C.A.P.V. como en el Estado, un ascenso de la población activa femenina y un retroceso del paro femenino.
- Sólo los contratos de interinidad y los de a tiempo parcial fueron desempeñados en mayor medida por mujeres que por hombres (seis de cada diez de estos contratos fueron firmados por una mujer). La prevalencia de las mujeres en estas modalidades fue mayor en la C.A.P.V. que en el Estado.
- Si las mujeres tienen menor peso que los hombres en las contrataciones, cuando se trata del acceso a un contrato indefinido su presencia se reduce considerablemente. De cada tres contratos convertidos en indefinidos algo más de dos fueron suscritos por un varón.
- El porcentaje de hombres en los contratos convertidos en indefinidos supera en 10 puntos a su peso en el conjunto de contrataciones (temporales e indefinidas).
- Los varones fueron mayoría en todas las modalidades de contratación convertidas en indefinidas, excepto en el contrato a tiempo parcial que en el 62% de los casos fue abordado por una mujer.
- El 40% de los contratos temporales causales firmados en la C.A.P.V. durante 1998 tuvieron una duración igual o inferior a un mes y se realizaron principalmente a través de las modalidades de eventual por circunstancias de la producción, tiempo parcial e interinidad.
- En la C.A.P.V. durante 1998, los contratos de duración igual o inferior a un mes se incrementaron ligeramente con relación a 1997 (40,2% en 1998 y 38,3% durante 1997)
- Se prorrogaron 214.201 contratos, cifra que sobre el total de contratos de la C.A.P.V. representaría el 38,2% mientras que en el Estado las prórrogas tendrían un peso sobre el total de contratos del 36%.

Afiliaciones a la Seguridad Social

Los datos referidos a la evolución de otro indicador del mercado de trabajo como es el de las afiliaciones al sistema de Seguridad Social presentan una evolución muy positiva, en línea con la marcha de este indicador al nivel de Estado. Se ha pasado de las 709.700 personas afiliadas a final de 1997 a las 766.200 a finales de junio de 1999. Los incrementos interanuales han sido del 4,7% en 1998 y una previsión del 5,4% para 1999.

Comparativa del mercado de trabajo de la CAPV, CC.AA., Estado y Unión Europea

Un análisis comparado, de las tasas de actividad y paro con el resto de Comunidades Autónomas, y países de la Unión europea nos da la siguiente posición del País Vasco.

Cuadro 6. Tasas de actividad y paro por CC.AA.

	T. Activid.	T. Paro
España	50,3	18,6
Andalucía	49,0	30,2
Aragón	49,0	10,8
Asturias	42,9	17,5
Baleares	54,7	8,7
Canarias	52,0	18,7
Cantabria	47,9	18,1
Castilla y León	47,3	17,0
Castilla – La Mancha	47,4	16,1
Cataluña	53,6	14,1
Comunidad Valenciana	51,0	16,8
Extremadura	46,9	28,0
Galicia	47,9	17,0
Madrid	52,5	16,6
Región de Murcia	51,2	17,2
Navarra	51,3	9,6
País Vasco	50,6	16,9
La Rioja	46,4	10,8
Ceuta y Melilla	52,6	25,7

Cuadro 7. Tasas de actividad y paro por países de la U.E.

	T. Activid.	T. Paro
Unión Europea	67,5	10,8
Belgica	62,6	9,0
Dinamarca	79,8	5,4
Alemania	70,6	9,9
Grecia	60,9	9,6
España	60,8	20,9
Francia	68,0	12,6
Irlanda	62,9	10,2
Italia	57,7	12,4
Luxemburgo	61,5	2,5
Holanda	71,5	5,5
Austria	70,9	5,1
Portugal	68,2	6,6
Finlandia	72,8	15,0
Suecia	76,4	10,4
Reino Unido	75,1	7,1
P. Vasco (PRA 1997)	64,6	21,1

Fuente: INE. (EPA 3º trim. 1998)
Fuente: Encuesta de Fuerza de Trabajo de 1997. Eurostat

La explicación a esta posición relativa hay que buscarla, en el caso del País Vasco ante las CC.AA. en:

- Una pérdida de competitividad productiva consecuencia de los ajustes económicos y laborales experimentados desde mediados de los 70 hasta 1994, y que han tenido mayores efectos en el País Vasco haciendo que se alejase de las posiciones más destacadas de actividad y empleo.
- Desaparición casi completa de ramas de actividad, motoras en otros tiempos, y con importante volumen de mano de obra.
- Diferente comportamiento por Territorios Históricos, más positivos en Araba y Gipuzkoa que en Bizkaia.
- Mayor presencia femenina en la CAPV en el mercado laboral.

En lo que respecta al País Vasco ante la Unión Europea, su posición relativa puede explicarse:

- Menor incorporación de la mujer en el País Vasco al mercado laboral.
- Economías más saneadas y diversificadas.
- Mayor presencia de la contratación a tiempo parcial en el resto de países de la Unión.
- Mercado de trabajo menos regularizado.

2. Aspectos relevantes del Mercado de Trabajo en el período 1994-1998

Si durante la época recesiva de 1991-93 se destruyeron unos 64.500 empleos, desde 1994 se inicia una fase expansiva del mercado de trabajo que llega hasta el segundo trimestre de 1999 (fecha del último dato publicado por EUSTAT), fase caracterizada por los siguientes datos:

- Incremento de la población activa entre 1994 y 1999 en 30.200 efectivos, lo que arroja una tasa de actividad del 53,4%.
- Creación de 110.100 empleos, lo que supone un incremento del 15,9% sobre el dato de partida. El ejercicio de 1998 fue el más destacable del período, con una tasa de variación interanual del +5,5%, aunque es en 1999 cuando se alcanza el máximo de ocupación, con una media para el primer semestre de 803.600 personas ocupadas.
- Descenso del desempleo en 79.900 personas, lo que significa una reducción de 9,3 puntos en la tasa de paro (del 25% al 15,7%).

Cuadro 8. Evolución de la Población de 16 y más años por su relación con la actividad. CAPV

Año	Total	(Miles)				Tasa Activi.	Tasa Ocup.	Tasa Paro
		Poblac. Activa	Poblac. Ocupada	Poblac. Parada	Poblac. Inactiva			
1994	1.759.3	924.4	693.5	230.9	834.9	52,6	39,4	25,0
1995	1.775.8	935.7	712.7	223.0	840.3	52,7	40,1	23,8
1996	1.776.9	933.3	724.2	209.1	843.6	52,5	40,7	22,4
1997	1.777.0	937.6	739.4	198.2	839.4	52,8	41,6	21,1
1998	1.784.2	948.2	779.8	168.4	836.0	53,1	43,7	17,8
1999*	1.788.3	954.6	803.6	151.0	833.8	53,4	44,9	15,7
Δ94-99	+29.0	+30.2	+110.1	-79.9	-1.1	+0,8	+5,5	-9,3

Fuente: EUSTAT. Instituto Vasco de Estadística. *Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA)*.

Nota: Datos correspondientes a medias anuales, salvo 1999*, que presenta la media de los dos primeros trimestres.

Tasa Ocupación: % población ocupada sobre población mayor de 16 años.

Evolución por Territorio Histórico

- La evolución de las distintas variables sobre actividad laboral de la población es favorable en los tres territorios, aunque Araba y Gipuzkoa destacan sobre Bizkaia en el aumento en sus tasas de actividad y creación de empleo.
- Gipuzkoa destaca, además, por su mayor reducción del paro, mientras que Bizkaia, que partía con la tasa de desempleo más alta, sigue manteniendo un ratio elevado, por encima de la media de la CAPV.

Otras características destacadas de la evolución del mercado de trabajo en la CAPV durante el periodo 1994-1999 han sido las siguientes:

Cambios demográficos

- La población en edad de trabajar (16 y más años) aumenta en 29.000 personas. Hay que destacar que la presión demográfica del grupo de 16 a 64 años acabó precisamente en 1998, como consecuencia de que el colectivo de personas que salen del mercado de trabajo es mayor que el de los que entran.
- No ocurrirá lo mismo con el colectivo de mayores de 64 años que continuará con un fuerte ritmo de crecimiento en los próximos años. Esta situación obligará a importantes cambios en el destino de recursos sociales y económicos en nuestra Comunidad.

Cuadro 9. Evolución de la Tasa de actividad, Tasa de paro, Población Ocupada y Parada, por Territorio Histórico.

	Tasa Actividad			Tasa paro			Pobl. Ocupada (miles)			Pobl. Parada (miles)		
	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa	Araba	Bizkaia	Gipuzkoa
1994	56,6	51,3	53,0	22,0	26,5	23,8	100.2	364.4	228.9	28.2	131.3	71.4
1995	57,6	51,3	53,2	21,3	25,4	22,4	103.9	373.0	235.8	28.0	127.0	67.9
1996	57,9	50,8	53,1	19,7	24,6	20,1	108.0	373.2	242.8	26.6	121.6	61.0
1997	57,8	51,3	53,2	17,1	24,3	17,7	112.8	376.0	250.5	23.2	121.0	54.0
1998	58,7	51,2	54,2	13,9	20,5	15,1	120.2	395.2	264.4	19.3	102.0	47.1
1999*	58,9	51,4	54,5	14,2	18,5	12,3	121.4	408.1	271.1	20.1	92.6	38.4
Δ94-99	+2,3	+0,1	+1,5	-7,8	-8,0	-11,5	21%	12%	18%	-29%	-29%	-46%

Fuente: EUSTAT. Instituto Vasco de Estadística. *Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA)*.

Nota: Datos correspondientes a medias anuales, salvo 1999*, que presenta la media de los dos primeros trimestres.

Incorporación de la mujer

- Fuerte incorporación de la mujer al mercado laboral. Para un incremento de población activa total de 30.200 personas en el período 94-99, la población activa femenina ha aumentado en 21.600 mujeres, frente a 8.600 varones.
- La tasa de actividad femenina pasa del 40,6% al 42,1%, mientras que la masculina permanece prácticamente estable (del 65,1 al 65,4%).
- La ocupación femenina se ha incrementado en 58.500 mujeres, un 24,6% más que el número de mujeres ocupadas en 1994; el número de varones ocupados ha aumentado en 51.600 (+11,3%).
- A pesar de la reducción de las tasas de paro tanto femenina (35% al 23,5%) como masculina (del 18,4% al 10,6%), este comportamiento del desempleo se ha manifestado con distinta intensidad en hombres y mujeres: entre los primeros, el saldo de personas en paro supuso un descenso del 42% y entre las mujeres del 29%.

Mientras que la tasa de paro masculina en la CAPV se aproxima notablemente a la de Europa comunitaria (12% en 1998, frente al 8,6% en la EU15), la femenina sigue estando muy por encima de la media europea (26,4% frente a 11,8%, para el mismo año).

El problema del desempleo sigue teniendo especial incidencia en el colectivo de mujeres: como media del primer semestre de 1999, 91.100 mujeres se encuentran

desempleadas, frente a 68.300 varones. Si en 1994 las mujeres suponían el 55,4% del colectivo en paro, en 1999 han pasado a representar el 60,3%, expresión de las mayores dificultades que encuentran para incorporarse al mercado de trabajo.

Favorable evolución entre el colectivo de jóvenes

- El descenso de la presión demográfica en las nuevas incorporaciones al mercado de trabajo durante los últimos años (los activos menores de 25 años han pasado de 135.600 en 1994 a 115.800 en 1999), la estabilidad de su tasa de actividad (alrededor del 42%) y la favorable evolución tanto en creación de empleo como en descenso del paro, han repercutido de forma especialmente positiva en los colectivos más jóvenes:
- la tasa de desempleo ha caído del 53,4% al 32% en el grupo de 16-24, y del 31,3% al 19% en el de 25-34; pese al descenso, los jóvenes siguen presentando elevadas tasas de paro;
- el aumento en 15.700 ocupados entre los jóvenes de 16-24 años, supone un incremento relativo del 25% sobre su nivel de ocupación de 1994; entre los de 25-34 años hay 41.000 personas ocupadas más, lo que supone una variación del +20%; en los otros dos grupos de edad los incrementos de ocupación oscilan alrededor del +12%;
- La fase expansiva del empleo no ha repercutido, por tanto, de forma similar en todos los grupos de edad, siendo los más jóvenes quienes se han beneficiado en mayor proporción (también partían de las más altas tasas de paro); ello puede significar cierta cronificación del paro en edades adultas, expresión del carácter selectivo del mercado laboral: las personas paradas menores de 35 años eran 166.300 en 1994, ahora son 95.200 (variación -43%); las personas paradas de 35 y más años ascendían a 64.500 en 1994 y a 55.900 en la actualidad (-13%).

Evolución sectorial de la ocupación

- La distribución de la ocupación por sectores de actividad económica no ha experimentado importantes cambios durante el periodo 94-99: el sector servicios y la industria han aumentado ligeramente su presencia sobre el total de ocupación, en detrimento de la agricultura y de la construcción, siendo ambos sectores responsables del empleo creado en estos años:
- Los servicios, al aumentar su nivel de empleo en 70.700 personas ocupadas, constituyen el sector con mayor volumen de crecimiento en términos absolutos (si bien en términos relativos ha crecido por debajo de la industria). Su participación sectorial ha pasado del 58,5% al 59,5% en el período 1994-99.
- La industria gana 42.200 puestos de trabajo en este periodo. Este incremento supone algo más de un punto porcentual en el conjunto de sectores, al pasar de un 28,5% de la ocupación en 1994 a un 29,8% en 1999.

- La construcción apenas experimenta variaciones en el período, con un incremento de 1.000 puestos de trabajo. Su participación en el conjunto de sectores se sitúa en el 8,2% con una tendencia a la baja desde 1994.
- La agricultura pierde 3.800 puestos de trabajo desde 1994. Su participación sectorial es del 2,4% con una tendencia de pérdida de peso relativo en la población ocupada.

Cuadro 10. Evolución de los ocupados por sectores de actividad económica. CAPV

Año	Total	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios	
		Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%
1994	693.5	23.4	3,4	197.7	28,5	64.8	9,3	407.6	58,8
1995	712.7	24.2	3,4	202.9	28,4	60.7	8,5	425.0	59,6
1996	724.2	24.7	3,4	208.1	28,7	59.6	8,2	431.8	59,6
1997	739.4	25.8	3,4	213.1	28,8	60.6	8,2	439.9	59,5
1998	779.8	19.6	2,5	235.0	30,1	63.5	8,1	461.8	59,2
1999*	803.6	19.6	2,4	239.9	29,8	66.3	8,3	478.2	59,5
Δ94-99	+110.1	-3.8	-1,0	+42.2	+1,3	+1.5	-1,0	+71.0	+0,7

Fuente: EUSTAT. Instituto Vasco de Estadística. *Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA)*.

Nota: Datos correspondientes a medias anuales, salvo 1999*, que presenta la media de los dos primeros trimestres.

Otras características de la ocupación

Situación profesional: aumento de la población asalariada

- El reparto de la ocupación en relación con la situación profesional, refleja un aumento del empleo asalariado en 102.700 efectivos (pasa de representar un 77,5% a un 79,6% de la población ocupada), mientras que desciende ligeramente el empleo autónomo (del 15,2% a un 14,5%) y ayuda familiar (del 2% al 1%). El número de empleadores, así como el de cooperativistas no varían significativamente.

Contratación a tiempo parcial: aumento sostenido

- Suave pero continuado crecimiento de los contratos a tiempo parcial, que han pasado de representar el 18,7% del total de contratos realizados en 1995 al 21,1% en 1998. Sigue siendo una modalidad más frecuente en la contratación de mujeres (39%), que entre los varones (13,6%), de tal forma que en 1998 el 66,4% de los contratos a tiempo parcial afectaban a mano de obra femenina.

Contratación temporal: aumento del peso de la población ocupada con contrato temporal

- El masivo recurso a la contratación temporal (que supuso el 92,3% de los contratos registrados en la CAPV durante 1998) sigue repercutiendo sobre la población ocupada, de forma tal que la población asalariada sujeta a contrato temporal ha pasado (entre 1994 al 99) de ser un 25,1% a un 28,5, mientras que la indefinida desciende en el mismo período del 69,6% al 64,8% de los asalariados.
- En términos absolutos, entre 1994-99 aumenta en 47.400 personas el número de ocupados/as con contrato temporal, cifra que supone un 35,1% sobre el dato de partida. El saldo de 39.900 ocupados más con contrato indefinido representa sólo un +10,7% por encima del número de indefinidos en 1994.
- Pese a ello, hay que señalar cierta reactivación de la contratación indefinida en los últimos años: del total de contratos registrados en 1996, el 3,9% fueron indefinidos; en 1998 supusieron el 7,7%.

Duración del desempleo: reducción del paro de larga duración

- Por una parte, el colectivo parado de larga duración (12 meses o más) ha pasado de representar un 63,3% del total en paro a un 57,4%; pese a esta favorable evolución, no ha alcanzado todavía la media de EU15 (que era un 49% en 1997, siendo un 62% en la CAPV).
- El colectivo que busca su primer empleo, que ascendía a 65.200 personas en 1994 (28% del total), se reduce a 36.800 personas en 1999 (24% del total).

Cuadro 11. Evolución del desempleo, por sexo y grupos de edad. CAPV

Año	Total	Hombres		Mujeres		16 - 24		25-34		35-44		> 45	
		Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%
1994	230.9	103.0	44,6%	127.9	55,4%	72.4	31,4%	93.9	40,7%	39.4	17,1%	25.2	10,9%
1995	223.0	98.8	44,3%	124.2	55,7%	66.0	29,6%	91.7	41,1%	41.1	18,4%	24.2	10,9%
1996	209.1	90.8	43,4%	118.3	56,6%	58.9	28,2%	84.3	40,3%	38.9	18,6%	26.9	12,9%
1997	198.2	83.9	42,3%	114.4	57,7%	52.1	26,3%	78.7	39,7%	40.3	20,3%	27.1	13,7%
1998	168.4	68.3	40,6%	100.1	59,4%	42.2	25,1%	61.5	36,5%	41.1	24,4%	23.6	14,0%
1999*	151.0	60.0	39,7%	91.1	60,3%	37.1	24,6%	58.1	38,5%	37.5	24,8%	18.4	12,2%
Δ94-99	-79.9	-43.0		-36.8		-35.3		-35.8		-1.9		-6.8	

Fuente: EUSTAT. Instituto Vasco de Estadística. *Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA)*.

Nota: Datos correspondientes a medias anuales, salvo 1999*, que presenta la media de los dos primeros trimestres.

Cuadro 12. Evolución de la tasa de paro por sexo, grupos de edad. CAPV

Año	Total	Hombres	Mujeres	16 – 24	25-34	35-44	45 y más
1994	25,0	18,4	35,4	53,4	31,3	16,1	10,3
1995	23,8	17,6	33,1	49,7	30,4	16,5	9,6
1996	22,4	16,3	31,5	47,7	28,2	15,6	10,4
1997	21,1	15,0	30,3	44,4	26,6	15,8	10,1
1998	17,8	12,0	26,4	36,8	20,3	15,8	8,7
1999*	15,7	10,6	23,5	32,0	19,0	14,1	6,9
Δ94-99	-9,3	-7,8	-11,9	-21,4	-12,3	-2,0	-3,4

Fuente: EUSTAT. Instituto Vasco de Estadística. *Encuesta de Población en Relación con la Actividad (PRA)*.

Nota: Datos correspondientes a medias anuales, salvo 1999*, que presenta la media de los dos primeros trimestres.

Las causas de esta evolución hay que buscarlas, dentro del contexto de crecimiento económico sostenido durante los últimos años, en una menor presión de las nuevas incorporaciones al mercado laboral que provoca que el sistema productivo en el País Vasco haya recurrido a personas paradas que tenían su origen en los drásticos dimensionamientos de las plantillas experimentados entre 1991 y 1994.

3. Escenarios tendenciales

La economía vasca, al igual que la del conjunto de sociedades avanzadas, se encuentra plenamente inmersa en una dinámica de cambio permanente en este final del siglo XX.

Su tamaño, localización y especialización la convierten una economía especialmente sensible a las dinámicas de los principales países industrializados, y de forma especial los de su entorno más próximo, con los que debe competir en unos mercados internacionales sometidos a una competencia creciente;

En este capítulo se recogen las principales tendencias a medio y largo plazo de desarrollo y funcionamiento de la economía vasca, desde su vertiente macro-económica, demográfica, laboral y ocupacional, al objeto de presentar algunos de los principales retos a los que habrá de hacer frente nuestra Comunidad derivados de esos escenarios previsibles.

A. Escenario Macro-económico

A pesar de la desaceleración del comercio internacional vivida, como consecuencia de la crisis asiática, el deterioro de Rusia y su repercusión a otras zonas, especialmente Iberoamérica, las perspectivas para el conjunto de países de la zona euro sigue siendo más favorables, dada su dinámica interna, la contención inflacionista y los descensos de tipos de interés fijados por las autoridades monetarias.

Así, el crecimiento económico para el año 1999 entre los socios de la Unión Europea que se han adherido a la moneda única oscilará entre el 2,2% y 2,3%, porcentaje que se acrecentará hasta el 2,7% en el año 2000, según la Comisión Europea.

La confianza de los consumidores ante la entrada en la zona Euro y la tendencia descendente del desempleo hace pensar que continúen acelerando el consumo privado, que junto con las buenas perspectivas de la inversión, impulsarán a la demanda interna como motor de la economía.

No obstante, señalar que aún cuando la pertenencia a un grupo de países europeos con una política económica coordinada mitigará el impacto, el riesgo de extensión de los efectos de la inestabilidad internacional al crecimiento es indudable. Ello puede originar rebajas en las perspectivas de crecimiento y presentar un entorno menos favorable para el conjunto de países desarrollados.

El escenario futuro de la economía vasca se encuentre basado en los siguientes supuestos generales:

- Un *moderado crecimiento internacional durante los ejercicios 1998 y 1999, con tasas ligeramente superiores para la Unión Europea*. Con un crecimiento español por encima de la media europea.
- Unas *políticas presupuestarias caracterizadas por su disciplina*. Ante este nuevo contexto, los tipos a corto plazo experimentarán recortes adicionales hasta situarse en tono al 3%.
- *Se continuará con el descenso paulatino del nivel de desempleo registrado en estos últimos años, aunque éste va a seguir siendo uno de los principales problemas estructurales con los que se va a enfrentar la economía vasca.*
- Además, debe añadirse los efectos que sobre el escenario macro – económico pueda tener la *reforma fiscal*.

Tras los favorables resultados en términos de empleo y crecimiento de los dos últimos años, *superiores a los de las economías de su entorno, la economía vasca encara este fin de milenio desde:*

- Unos ritmos productivos más moderados que los vividos en las etapas anteriores, pero sostenidos. Basados éstos, en una demanda interna equilibrada.
- Una importante capacidad para la mejora, todavía muy necesaria, de algunas de las variables de su Mercado de Trabajo.

- Una desaceleración en el ritmo de crecimiento económico, al igual que los países industrializados de Europa. No obstante, las previsiones de crecimiento serán superiores a las de las economías de su entorno. “*Se calcula que el crecimiento real para el conjunto de 1999 será del 3,7%*”. (¿)

En el escenario macro – económico descrito, confluyen factores desestabilizadores y otros fortalecedores, de los que se obtiene una valoración global positiva, también a medio plazo. Entre los primeros, la crisis financiera y cambiaria que de manera más moderada persiste a comienzos de 1999. Esto puede perjudicar los flujos comerciales de los países con monedas no depreciadas y limitan las importaciones de los países en crisis, condicionando el crecimiento.

Este sería el caso de la economía vasca, que se podría encontrar en desventaja teórica por su pequeño tamaño y su elevada dependencia externa. Sin embargo, su importante interconexión con las economías europeas más dinámicas, con una moneda fuerte e involucrados en planes de estabilización elaborados para el cumplimiento de compromisos europeos, actúan a favor de su crecimiento. A su vez, los procesos incipientes inversores y la expansión del consumo privado aseguran la trayectoria de la demanda interna.

Desde la vertiente de mercado de trabajo, igualmente las expectativas son optimistas, aunque difícilmente superen los excepcionales avances de 1998. No obstante, es previsible que el proceso no se vaya a quebrar, pero si tienda a amortiguarse de alguna forma.

Por último, la economía vasca presenta un conjunto de aspectos positivos que pueden tener una influencia favorecedora de su crecimiento futuro. Tales como,

- La consolidación de una nueva oferta de equipamientos culturales y de servicios.
- Los proyectos de empresas productoras por asentarse y expandir su actividad en la CAE.
- Una nueva situación social, que favorece un escenario mejor en las relaciones económicas.

B. Escenario Demográfico

El escenario demográfico vasco a medio y largo plazo estará caracterizado por algunas tendencias que se están apuntando actualmente, y que previsiblemente se mantendrán, y que afectarán de una forma importante a la configuración de la oferta y demanda laboral futura.

Primeramente, se debe señalar *el progresivo cambio en la pirámide de edad de la sociedad vasca* en general, y de forma particular de su población potencialmente activa, con relación a lo acontecido hasta el momento presente.

Estos cambios son el *descenso en las tasas de natalidad de la última parte del siglo*, a partir de la década de los 80, y una *esperanza de vida creciente*. Ello ocasiona el proceso de envejecimiento que está experimentando la sociedad vasca, con un aumento de los colectivos de más edad, y además, el incremento del peso de estos colectivos que todavía estará en activo.

Así, en 1996 el 20,6% de la población tiene menos de 20 años, frente al 36,4% de 1975; y además, el 15,3% tiene más de 65 años en 1996 frente a un 8,3% en 1975.

De forma más detallada, señalar también que aunque la población total vasca en su conjunto viene experimentando un decrecimiento, dos de sus segmentos han crecido y siguen creciendo. Son los colectivos de población en edad de trabajo –16 a 64 años– y el de 65 y más años.

No obstante, la evolución futura de estos dos colectivos seguirá previsiblemente caminos diferentes. Así, la presión demográfica de la población entre 16 y 64 años ha finalizado en 1998, porque a partir de esa fecha esta población disminuirá al ser las entradas menores que las salidas. Y en cambio, en líneas generales, el colectivo de mayores de 64 años seguirá creciendo en términos absolutos y relativos en los próximos años.

Estas tendencias demográficas generales tendrán una repercusión en la evolución y composición de la población activa futura. Así,

- Presentará una distribución por sexo más equilibrada. Si en 1996 algo más de uno de cada tres activos era una mujer (37,2%) en 2011 es previsible que lo sea casi uno de cada dos (41,5%). Es previsible contar con la continuidad del proceso iniciado en la última parte del siglo de incorporación de la mujer al mercado, y avanzar hacia la consolidación de su papel en la actividad económica vasca.
- Una menor participación de los segmentos más jóvenes, por el mencionado descenso en el número de nacimientos en las dos últimas décadas. Esto supondrá que las próximas entradas de nuevos efectivos al mercado de trabajo supondrán una menor presión en el mismo. Además, este hecho se podrá ver intensificado por el alargamiento de los procesos de formación o escolarización de las nuevas generaciones. De ahí que sea previsible que las tasas de actividad de los colectivos más jóvenes se van a mantener en unos valores similares a los de mediados de la década de los 90, e incluso menores. Así, es altamente previsible que el colectivo de personas activas menores de 25 años apenas represente el 5% de la población dispuesta a trabajar, frente al 22,8% de principios de los 80”.
- Y por el contrario, crecerá el peso en la población activa de los efectivos en las edades centrales y en las edades previas a la jubilación.

La participación en la población activa total del grupo de edad comprendido entre 50 y 64 años puede llegar al 25% frente a un 21% en el año 1981.

Por tanto, el proceso de envejecimiento no sólo de la sociedad vasca en su conjunto, sino también de su población activa, exigirá dar respuesta a las consecuencias derivadas de este proceso. Entre ellas, un esfuerzo para mantener y actualizar la cualificación de estos colectivos y unos mayores niveles de actividad en los colectivos de más edad y su competitividad con los efectivos más jóvenes entrantes.

C. Escenario del Mercado de Trabajo

La evolución favorable que viene conociendo el mercado laboral vasco durante la segunda mitad de la década de los 90, tras los momentos de crisis y ajustes vividos en épocas anteriores, debe enmarcarse en el importante proceso de transformación que está experimentando, y su previsible continuidad en esta dirección en un futuro próximo.

Entre las tendencias de futuro que enmarcan las perspectivas que van a delimitar el marco y escenario de referencia del mercado de trabajo vasco destacan especialmente las siguientes:

- Primeramente, el proceso iniciado de transformación muy notable de la estructura vasca de empleo, tanto en su distribución sectorial como en cuanto a su composición por sexo.
- Sobresale la importante reestructuración de su tejido productivo, con el proceso de terciarización que vive la economía vasca, y su mercado de trabajo en particular, junto a la reconversión en su industria.
Mientras que en el año 1985 el empleo estaba más repartido entre la industria y los servicios –con un 40,8% y 48,4% respectivamente–, en la actualidad un 59,2% se concentra en la actividad terciaria, frente a un 30,1% en la industria.
- La incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo, favorecida por la tendencia hacia una sociedad de servicios. En este sentido, es previsible contar con la continuidad de la presencia femenina en el mercado laboral.
- Los cambios experimentados en la estructura ocupacional, donde el contenido de las actividades ha ido experimentando variaciones, de forma que los sectores emergentes y en desarrollo están requiriendo nuevos y diferentes perfiles profesionales. Así, se va consolidando el peso de una serie de ocupaciones de alta cualificación junto a un peso creciente de otras.
- Y por último, el continuo crecimiento experimentado por el nivel formativo de la población activa vasca.

Por tanto, todas estas tendencias señaladas y proyecciones realizadas, van a configurar un escenario futuro de DEMANDA del mercado de trabajo vasco con los siguientes rasgos más sobresalientes:

- Una población activa creciente, con una cifra total estimada próxima al millón de personas –949,6– (Proyecciones Ocupacionales de la CAE, 2011).
- Ligeramente envejecida. Así, en el horizonte 2011, la participación en la población activa de los efectivos menores de 30 años será muy inferior a la de 1996 –15,6% frente al 29,3%, respectivamente–. Este fenómeno será especialmente creciente a partir del 2011, y puede ocasionar problemas de relevo generacional en el mercado de trabajo alrededor del 2020.
- Mejorará ligeramente sus niveles de formación.
- Una participación creciente del colectivo femenino –su tasa de actividad se incrementará según las proyecciones realizadas del 36,3% del año 1996 al 47,8%–. Tasa que en 1981 se situaba en 23,6. En tanto que para el colectivo masculino, en general es previsible un mantenimiento generalizado de las tasas de actividad, excepto en el caso de los de más edad –crecimiento– y el de los menores de 25 años con un descenso ligero.
- Es previsible una reducción en la tasa de desempleo actual del colectivo de menos de 30 años, ya que la propia reducción de estos efectivos mejorará su participación en el mercado de trabajo;
- Y sin embargo, el colectivo entre los 45 y 64 años crecerá su participación en la población activa (30,8 en 1996 y al 39,4% en 2011) lo que hace prever: un posible aumento de sus tasas de paro de estos colectivos de más edad –con las consiguientes repercusiones socioeconómicas– y un incremento de las necesidades de reciclaje y puesta al día de estos efectivos.

Frente a este escenario de demanda descrito, la OFERTA laboral estimada será de alrededor de 850.000 personas, resultando a priori un nivel de desempleo de alrededor del 11,0%, por lo que el mercado de trabajo se situará en un proceso de acercamiento con la tasa media de desempleo europea.

Además, el escenario sectorial previsto recoge la trayectoria actual ya señalada de terciarización, aún cuando puede apuntarse una expectativa en un primer periodo de cierto asentamiento de nuestra actividad industrial. Así, aunque se prevé un retroceso en la ocupación industrial –que pasa del 31,8% a alrededor del 20%–, éste será sensiblemente menor que al vivido en el período anterior porque:

- Se asume la puesta al día de la actividad industrial,
- La tendencia creciente del externalización de procesos o actividades, y por último,
- Una consolidación de importantes empresas industriales tractoras

El crecimiento del sector terciario es previsible que continúe de acuerdo con una demanda creciente por parte de una sociedad cada vez más compleja de nuevos servicios y favorecido directamente propiciado por las tendencias socio-demográficas señaladas.

Crecimiento éste que por otra parte, acercará a nuestra comunidad a las estructuras sectoriales de los países de su entorno más próximo.

Como conclusión, y a modo de resumen, apuntar que en la configuración del escenario futuro de oferta de empleo confluirán las tres grandes tendencias siguientes:

- Los procesos de externalización de determinadas actividades por parte de las empresas. Esto supondrá el desarrollo de empleos vinculados a la distribución, venta, transporte, proveedores, servicios técnicos...
- Una generación de oportunidades de empleo en ocupaciones tradicionales, derivadas mayoritariamente de sus propios procesos de envejecimiento en la década próxima – fontanería, mecánico, calderero...
- Y por último, oportunidades de nuevas actividades relacionadas con la dinámica de cambio que vive la sociedad: ocio, turismo, servicios sociales, personales, medio ambiente...

D. Escenario Ocupacional

En términos generales, y en relación con los procesos de transformación comentados, el empleo vinculado a las ocupaciones de los sectores industriales muestra una progresión claramente decreciente. Así, en 1981, uno de cada dos ocupados de la CAPV pertenecía al grupo profesional de Obreros. Quince años más tarde, aspectos tales como la reconversión industrial, la incorporación de nuevas tecnologías, y posiblemente el primer impacto de la externalización –“outsourcing”–, explican el descenso de esta participación a cerca del 37,0%.

El progresivo desarrollo del sector servicios, pero también la consolidación de un sector industrial que, en principio, ya se ha ajustado, reducirá para el año 2011 el peso de las ocupaciones ligadas a este colectivo profesional de obreros, situándose alrededor del un tercio del total de empleo.

De una forma más detallada, los rasgos generales más destacables de las proyecciones elaboradas y las repercusiones de las mismas en términos de demanda ocupacional, de acuerdo con la clasificación de las ocupaciones resultante del informe de “Indicadores del Mercado de Trabajo”:

- Unas ocupaciones “emergentes de alta cualificación”. Presentan unas expectativas futuras crecientes, y por tanto, constituyen una posible fuente generadora de empleo neto. Representarán entre el 5,5% y 6,4% del

empleo total –frente a un 4,4% en 1996–, con un volumen de entre 45 mil y 55 mil ocupados. Algunos de sus rasgos son su formación elevada, participación femenina e importante vinculación con el sector servicios. Entre otras, Ingenieros, Médicos, Economistas...

- Unas ocupaciones “emergentes”. Se estima que en el año 2011 ofertarán entre 57 mil y 88 mil puestos de trabajo, representando entre el 6,8% y 10,4% del empleo total –porcentaje que se sitúa en el 6,5% en el año 1996–. Entre otras, Químicos, Estadísticos, Contables, Otros Profesionales...
- Ocupaciones “terciarias de crecimiento moderado”. Son ocupaciones “tradicionales” cuya evolución estará condicionada por el mayor o menor crecimiento de las actividades en las que se inscriben. Superarán las 200 mil personas ocupadas, representando alrededor del 25,0% del empleo total vasco en un futuro, manteniendo en términos globales su peso actual.
- Ocupaciones terciarias típicamente femeninas. Son las ocupaciones donde la presencia femenina ha sido mayoritaria, y donde las expectativas vendrán determinadas también por el comportamiento particular de los distintos sectores de actividad. Ofertarán alrededor de 210-230 mil puestos, representando entre un 24,7% y 26,9% del empleo total –frente al 23,5% del año 1996–. Entre otras, trabajadores de servicios personales, de servicios de restauración, dependientes de comercio...
- Ocupaciones “industriales estancadas o en declive”. Son un grupo heterogéneo cuyo nexo común es la presencia en ramas de actividad industriales, edad media alta, y que sobre la base de la horquilla propuesta para el período 1996-2011 abre la posibilidad a la renovación. En general, salvo algunas excepciones concretas, no aumenta la oferta neta para estas ocupaciones, pero se abrirán huecos derivados de la renovación. Se estiman entre 184 y 206 mil los empleados en estas ocupaciones que representarán entre el 21 y 24% del total de ocupación –frente al 28,8 del año 1996–. Entre otras, Trabajadores Siderometalúrgicos, de la Industria Química, Forjadores y Ajustadores, Caldereros...
- Otras “ocupaciones en declive”. Ligadas al sector primario y actividades industriales con escaso dinamismo y sin tendencias de recuperación. Tienen expectativas de declive, con una pérdida de peso progresiva. La posible generación de ofertas vendrá ligada a la necesidad de renovación ante la edad media alta y previsible salida de efectivos por jubilación. Se estiman entre 27 mil y 33 mil empleos con una participación en el empleo estimada del 3,2% al 3,9% –en 1996 se situaba en el 4,9%–. Entre otros, trabajadores de la Industria de Artes Gráficas, vinculados al sector primario, de la Industria Textil, de la Madera...

ANEXO III

RESOLUCIONES APROBADAS EN RELACIÓN CON LA COMUNICACIÓN DEL GOBIERNO RELATIVA AL EMPLEO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

(Septiembre 1999)

Resolución nº 1

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a desarrollar una campaña institucional, con la participación de los agentes sociales, para la aplicación del Acuerdo Interprofesional sobre Sustitución y Renovación de Plantillas en Euskadi.

Resolución nº 2

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a diseñar un plan de actuación de la Inspección de Trabajo para verificar la aplicación por las Empresas de Trabajo Temporal del Acuerdo Interprofesional alcanzado en el CRL y de la nueva ley que las regula, especialmente las condiciones de paridad con los trabajadores y trabajadoras de la empresa en la que se integran.

Resolución nº 3

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a diseñar un plan de actuación de la Inspección de Trabajo para detectar y sancionar las situaciones de cesión ilegal de personal por parte de empresas de servicios.

Resolución nº 4

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco y al resto de administraciones públicas vascas a que, para el efectivo cumplimiento de la legislación preventiva sobre riesgos para la salud y seguridad en el trabajo en relación a sus empleados públicos, se doten de la organización preventiva adecuada y lleven a cabo la evaluación de riesgos formulando a continuación el correspondiente plan preventivo.

Resolución nº 5

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a prestar atención prioritaria al empleo generado en las medidas de apoyo a la inversión, estableciendo criterios objetivos para priorizar los proyectos más intensivos en empleo.

Resolución nº 6**Formación nuevas tecnologías**

Actualmente vivimos inmersos en una etapa de profundos cambios sociales, políticos y económicos que nos afectan a todos. Se trata de un proceso marcado por los cambios tecnológicos y de la información, que es especialmente trascendente en el mundo de la empresa, y que nos sitúa ante un proceso cuya evolución y rapidez va más allá de lo que la mayoría de los ciudadanos y ciudadanas es capaz de asimilar.

En este nuevo escenario, y en la llamada era del conocimiento, juega un papel fundamental la formación de los recursos humanos, para adaptarse a los cambios y para adquirir la flexibilidad que la empresa necesita para ser competitiva.

Para dar respuesta a estos retos,

El Parlamento Vasco insta a los agentes sociales a:

- 1.- Que en el seno de las empresas se negocie la incorporación de nuevas tecnologías a los procesos productivos.
- 2.- Que paralelamente a la discusión de la incorporación de nuevas tecnologías, se diseñen planes de formación para los trabajadores y trabajadoras, con el fin de facilitar su adaptación a los nuevos perfiles de los puestos de trabajo y a las nuevas exigencias técnicas.

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco y a las Diputaciones Forales a:

Condicionar las ayudas a la inversión de nuevas tecnologías que se conceden a las empresas a que hayan sido negociados los planes de formación y sus efectos en el empleo con los representantes de los trabajadores, en el caso de que existan.

Resolución nº 7**El empleo y la lucha contra la exclusión social**

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a poner en marcha programas innovadores en colaboración con los municipios, con vistas a vincular a los actuales perceptores del ingreso mínimo de inserción con empleos relacionados con la mejora y rehabilitación de las viviendas y de los barrios marginales, la potenciación y rehabilitación del medio ambiente, la construcción en general y otros trabajos que en cada Ayuntamiento se puedan contemplar, permitiendo así que cadaceptor/a del ingreso mínimo de inserción transite por un itinerario de inserción que, partiendo de la formación, desemboque en un empleo.

Resolución nº 8**Certificado de calidad sociolaboral**

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a

- 1.- Instaurar un Certificado de Calidad Sociolaboral, para distinguir a todas aquellas empresas que, además de cumplir ejemplarmente las normas laborales y de seguridad, se comprometan a aplicar medidas tendentes a garantizar un mejor acceso al empleo y/o a mejorar la calidad y la seguridad del mismo, de acuerdo con los órganos de representación de los trabajadores, en el caso de que existan, particularmente en lo que se refiere a las siguientes cuestiones:
 - A) Prevención y salud laboral.
 - B) Reparto del tiempo de trabajo, eliminando las horas extraordinarias, las tareas, destajos y pluriempleos.
 - C) Defensa del empleo existente, mediante la incorporación de procesos de formación continua.
 - D) Oferta de empleo de calidad, con posibilidades de promoción.
 - E) Oferta de empleo estable a los colectivos de más difícil inserción.
 - F) Oferta de prácticas a los jóvenes que terminan los procesos formativos, bien sean reglados u ocupacionales.
- 2.- Desarrollar una normativa por la que se regulará la concesión de este Certificado de Calidad Sociolaboral, que deberá ser homologado como un elemento más de calidad total para las empresas.
- 3.- Estimular a las empresas para que traten de conseguir este Certificado, valorándolo como mérito para acceder a las contrataciones que generan las propias instituciones y para acceder a todo tipo de ayuda que concedan las instituciones en sus diferentes ámbitos.

Resolución nº 9

Teniendo en cuenta que el apartado de las relaciones laborales y la protección social, es uno de los campos donde se ha manifestado con mayor claridad el incumplimiento del marco jurídico actual, denunciemos esta situación y exigimos al Gobierno del Estado la totalidad de las transferencias en materia de empleo, Seguridad Social y formación, respetando las especificidades propias del Concierto Económico.

Resolución nº 10

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a dinamizar un debate social en torno al Marco Vasco de Relaciones Laborales y de protección social, con el fin de poder desarrollar una política de empleo integral y los instrumentos necesarios para la misma: seguridad social, capacidad normativa, políticas activas, formación,...

Resolución nº 11

En tanto no se produzcan las transferencias exigidas, el Parlamento Vasco exige al Gobierno del Estado, y en especial al INEM y a la Tesorería de la Seguridad Social que aporten al Gobierno Vasco los datos desglosados y exactos referidos a la CAV, incluida la información sobre las empresas usuarias de los servicios de las empresas de contratación temporal.

Resolución nº 12

El Parlamento Vasco insta al Gobierno del Estado a que adopte medidas para combatir el abuso de la horas extraordinarias, haciendo uso de la legislación laboral y dando las pertinentes instrucciones de inspección laboral. En este sentido exigimos la transferencia de la inspección de trabajo con el objetivo de mantener desde esta administración actuaciones permanentes para corregir las infracciones que se produzcan.

Resolución nº 13

A la espera de la materialización de un acuerdo en torno a las transferencias en materia de inspección y con el fin de abordar el convenio sobre inspección laboral, el Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco y demás entes afectados, a constituir una Comisión de Inspección Laboral en la CAV, así como instituciones especializadas en el ámbito de la prevención de accidentes laborales (Unidades de Inspección Integral en materia de Prevención de Riesgos Laborales).

Resolución nº 14

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que se ponga en contacto con todas las instituciones que operan en el ámbito del empleo y la formación, a trabajar conjunta y coordinadamente, en torno a todas las iniciativas, ayudas y medidas de apoyo al empleo y a la formación, creando una Comisión Permanente, e implicando a los agentes sociales en el diseño del Plan Interinstitucional para el Empleo y la Formación, recibiendo y atendiendo sus propuestas.

Resolución nº 15

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco así como al resto de instituciones que participen en el Plan Interinstitucional para el Empleo y la Formación a que se impliquen de forma decidida en la financiación de las medidas contempladas en el Acuerdo para el Empleo alcanzado en el CRL, en materia de reducción y eliminación de horas extraordinarias, así como con las contrataciones de relevo y sustitución o de reducción del tiempo de trabajo, con el objetivo de la creación de empleo neto o el mantenimiento del existente tanto en el sector público como en el privado, y en consonancia con las resoluciones adoptadas en el Parlamento Vasco en torno a ese tema, en marzo del presente año, respecto de

la reducción de la jornada de trabajo semanal a 35 horas tanto en el sector público como en el privado.

Resolución nº 16

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco y a todas las instituciones a que participen en el Plan Interinstitucional para el Empleo y la Formación, y en ese sentido a que:

- a) Apoyen el empleo de los colectivos con más dificultades de inserción, abordando las ayudas necesarias y desarrollando programas que combinen el empleo y la formación dirigidos tanto a parados de larga duración, como a jóvenes, mujeres y otros colectivos de parados, explorando adecuadamente los nuevos sectores de trabajo e intensificando los procesos de cualificación y tutorización (pre y postconstitución) de los nuevos promotores.
- b) Incentiven el empleo de aquellos colectivos en riesgo de exclusión social (minusválidos, atendiendo el apoyo económico al grado de minusvalía, exreclusos, extoxicómanos).
- c) Incidan especialmente en aquellas zonas, municipios o partes identificables de éstos, que se encuentren en situación desfavorecida por sufrir tasas de paro superiores a la media de la CAV, declive económico o marginación.
- d) Prioricen los cursos de Formación Ocupacional con posterior compromiso de contratación / promoción empresarial, dirigidos a colectivos con especiales dificultades de inserción, así como aquellos que supongan creación neta de empleo.
- e) Apoyen la constitución de todo tipo de sociedades mercantiles compuestas por desempleados/as pertenecientes a colectivos desfavorecidos y que se desarrollen con actividades relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo.
- f) Reconozcan el importante papel de la pequeña y mediana empresa –sin excluir alguna de mayor dimensión– en la creación de nuevo empleo y apoyen por lo tanto la contratación en este tipo de empresas tanto mediante las ayudas e incentivos a la contratación como mediante la formación en las cualificaciones más requeridas por este tipo de empresas.
- g) Incidan en uno de los colectivos con más dificultades de inserción, disponiendo un programa especial destinado a los parados mayores de 45 años en riesgo de entrar en una situación de marginación, facilitándoles el acceso a un empleo.
- h) Intensifiquen los procesos de apoyo integral individualizado (Orientación / Motivación / Formación Ocupacional a medida) a las personas desempleadas, con especial atención a los colectivos con mayor riesgo de exclusión del mercado de trabajo, con objeto de construir itinerarios de inserción flexibles y personalizados.

- i) Desarrollen los sistemas de diseño, instrumentación, control, seguimiento y evaluación de los procesos de aprendizaje en empresas en los cursos de Formación Ocupacional, de forma que se consoliden como procesos cualificantes para la obtención de competencias profesionales requeridas por el mercado de trabajo
- j) Incentiven la inclusión de procesos sistemáticos de aprendizaje práctico en empresas en la mayoría de los cursos de Formación Ocupacional.
- k) En lo referente a las prácticas universitarias, el Parlamento Vasco insta además a las Universidades de la CAV, especialmente la UPV/EHU a desarrollar un sistema integrado de prácticas del alumnado universitario en las empresas, en las instituciones y órganos públicos, lo cual favorecerá la empleabilidad de los graduados y licenciados universitarios/as, para lo cual todas las instituciones y administraciones públicas vascas deberán cooperar con la Universidad en la organización de tal sistema de prácticas y controlar que dichas prácticas se consoliden como auténticos procesos cualificantes.
- l) Diseñar e implantar, a través de EGAILAN, un sistema que permita aglutinar en la base de datos de Langai toda la información existente sobre prácticas en empresas realizadas por alumnos/as de formación profesional reglada y ocupacional o de enseñanza universitaria.
- m) Desarrollen un sistema de ventanilla única donde esté accesible toda la información disponible sobre el empleo (incluyendo autoempleo) y la formación en la CAV, y donde se pueda informar también, en la medida en que se pueda disponer de dicha información de otras regiones europeas. Dicho sistema debería permitir realizar operaciones como la introducción de ofertas de empleo, la incorporación como candidato a ofertas de empleo, la oferta y la solicitud de prácticas, etc. La misma ventanilla única deberá proporcionar información exhaustiva sobre el mercado de trabajo (noticias del mercado de trabajo e indicadores socio-laborales, estadísticas, información sobre servicios de colocación y servicios de apoyo al empleo, documentos y publicaciones especializadas, directorio de instituciones, normativas, decretos y programas, etc.). Esta ventanilla y página WEB deberán ser diseñadas por todas estas instituciones y órganos.

Resolución nº 17

Preocupado por la situación del euskera en el ámbito laboral, y en sintonía con el Plan de General de Promoción del Uso del Euskera, el Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco y a las instituciones que actúan en la Comunidad Autónoma Vasca en las áreas de empleo, trabajo y formación a llevar adelante planes y actividades para promocionar el uso del euskera.

Resolución nº 18

En lo referente a la Formación Continua, el Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco, CONFEBASK y organizaciones sindicales a diseñar, a través de la fundación HOBETUZ, un sistema que garantice la adecuada preparación de los autónomos, y que aúnen esfuerzos para alcanzar los objetivos del Plan Vasco de Formación Profesional. Así mismo, requiere se desarrolle un sistema que garantice la formación modular de todos los trabajadores/as integrados en el Plan Interinstitucional para el Empleo y la Formación y a establecer los procesos requeridos para implementar la Certificación de Competencias, tal y como se contempla en el Plan Vasco de Formación Profesional, en el ámbito de la Formación Profesional no Reglada.

Resolución nº 19

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco, y en especial a OSALAN, a preparar una campaña de prevención sobre riesgos laborales y un plan general de gestión para reducir los accidentes laborales. Insta a OSALAN a:

- a) Desarrollar campañas informativas y de sensibilización que divulguen el actual modelo preventivo entre todos los agentes que intervienen en el mercado laboral.
- b) Elaborar un plan de gestión para el año 2000 que contemple entre sus objetivos reducir las tasas de siniestralidad laboral en la Comunidad Autónoma del País Vasco mediante la implementación de las medidas preventivas y de control necesarias.
- c) Diseñar y aplicar medidas tendentes a controlar y mejorar la calidad de la formación en Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Desarrollar herramientas que faciliten la integración de la Prevención en la gestión empresarial.
- e) Realizar estudios sobre los costes derivados de la Siniestralidad Laboral, así como de los beneficios derivados de la aplicación de medidas preventivas.

Resolución nº 20

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a constituir una Comisión interdepartamental encargada de determinar y posibilitar las funciones que corresponden a OSALAN en relación con las enfermedades y discapacidades vinculadas al trabajo, control, vigilancia y evaluación de las incapacidades laborales.

Resolución nº 21

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a abordar la regulación de las contrataciones y concesiones públicas, teniendo en consideración tanto la reducción de jornada, como la reducción de horas extras, prevención de riesgos laborales y contratación de discapacitados, por ejemplo, no otorgando contratación

pública a empresas que carezcan de planes de prevención, o teniendo en cuenta los supuestos de empresas que hayan suscrito acuerdos de creación de nuevos empleos –o de mantenimiento de empleo de calidad– a consecuencia de la reducción de jornada o que promuevan la participación de los trabajadores.

Resolución nº 22

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que fomente la Intercooperación en la economía social tanto en sentido económico como en sentido representativo.

Resolución nº 23

Interesado en que las empresas de economía social fomenten y conserven en la práctica los valores de democracia social sobre los que deben asentarse dichas empresas, el Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que siga impulsando tanto el espíritu empresarial conducido a la Economía Social como su formación específica, como pilar fundamental de este tipo de empresas, y dirigida fundamentalmente a la formación de los socios-trabajadores/as como tales (esto es, como trabajadores/as y empresarios/as simultáneamente); sin obviar otras áreas como la formación universitaria en Economía Social. Así mismo se insta al Gobierno Vasco así como al resto de las instituciones que participen en el Plan Interinstitucional para el Empleo y la Formación a que fomenten la participación de los trabajadores tanto en las empresas de Economía Social como de las que no son de Economía Social, incluyendo aquellas de carácter público.

Resolución nº 24

El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a culminar la consolidación de la SOCIEDAD DE GARANTIA RECÍPROCA DE LA ECONOMÍA SOCIAL, OINARRI, S.G.R., coadyuvando a su capitalización, hasta que ésta alcance los 1.000 millones de ptas., lo cual le permitirá realizar operaciones de aval que por razones técnicas, de coeficientes de aseguramiento, no alcanza actualmente.

