

Belaunaldi erreleboa

Relevo generacional

Tontxu Campos

Eusko Jaurilaritzako Hezkuntza,
Unibertsitate eta Ikerketa sailburua

Consejero de Educación, Universidades e
Investigación del Gobierno Vasco



Gure hezkuntza sistema, zerbitzu publikoa denez gero, ez dago batere urrun Euskal Autonomia Erkidegoak azken urteotan bizi izan dituen aldaketetatik. Gizarte honek helburutzat du bizitzarako heztea, bizi osoan zehar, eta hezkuntza sistemari ikusmolde-aldaketa proposatzen dio: irakasteko eta kultura transmititzeko asmoa gainditu eta pertsona bere osotasunean hezteari bidea ematea. Gero eta handiagoa den aipatu globalizaziotik datozen ondorioei, baita teknologia berrien –Internet dezagun izan gogoan batik bat– garapenean zehar informazio eta ezaguerako gizarte ezartzeari ere, erantsi beharra dago beste gizarte-gertakari bat agertzea, hots, inmigrazioa.

Egoera berri honen aurrean alperrik arituko ginateke azkenean gure gizarteak duen baliabide garrantzitsuenak ez badu erantzuten. Hau da, gure pertsonak, gure neska eta mutil gazteak, orain eta etorkizunerako gure sare ekonomikoak behar duen giza-baliabideak ez baditugu aurkitzen eta prestatzen.

20 eta 44 urte arteko gazte kopurua % 8'5ean, hau da 69.000 pertsonetan gutxitzen da 2010erako eta 126.900etan (-%15'5) 2015erako. Honek esan nahi du gaur egungo bizilagunetatik ia %60 langile aktibotik, 2015ean, %52'3ra jaitsiko garela. Eta ez dira hainbeste urte falta.

Gainera, 45 eta 64 urte arteko pertsona helduak era garrantzitsu batean hazten dira ia 75.600 pertsona. Hau da %13'7an hazi egiten da eta bizilagun kopuru osotik %40'3 izatetik 2015ean %47'7 izatera pasatzen da.

Honen aurrean hausnarketa bat egiteko unea badela deritzogu eta horrela adierazten digute, bai enpresaburu, ikastetxeetako zuzendariak, enplegu eta formakuntzako behatokiek, EUSTATEko datuek e.a.

Eusko Jaurilaritzak, Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailak, Lanbide Heziketaren munduan apostu serioa eta estrategikoa egin zuen 1997an eta asmo berdinarekin berritu zuen Lanbide Heziketako Euskal Plana 2004-2007 onartu zuenean. Amaitzeaz dagoen plan hau ebaluatu eta hurrengo legealdirako egitasmo eta proiektuak bideratu beharko ditugu, noski gizarte eragileen laguntza eta adostasunarekin, gure ikastetxeetako irakasle eta zuzendaritzakoekin eta nola ez, Administrazio baliabideekin.

Lanbide Heziketatik nola erantzun, zer baliabide behar ditugun erronka honi erantzuteko; gizarteak, familiak, ikasleak nola orientatu behar ditugun, informatuz, beharrak garbi azalduz; enpresek nola eta nolako eskaintzak egin beharko dituzten, etorkinen beharra eta haien integrazioak ekarriko dizkiguten aberastasunak eta arazoak. Emakumeen lanbideratzea, ia beti gizonezkoen lan mundua, izan denaren, industrian eta honi atxikitutako zerbitzuetan, e.a.

Hau dena ikusi, aztertu eta ondorioak ateratzeko espazio eta uneak ireki behar ditugu, gure ikastetxe eta enpresen esperientzia bilduz etorkizunari bideak irekitzeko.

Nuestro sistema educativo, en tanto que servicio público, no es ajeno a las transformaciones que la Comunidad Autónoma de País Vasco ha experimentado en los últimos años.

Una sociedad que se fija como meta educar para la vida y a lo largo de toda la vida, proponiendo al sistema educativo un cambio en su concepción: superar el propósito de instruir y transmitir la cultura, para dar paso a la educación de la persona en su globalidad. A los efectos derivados de la mencionada progresiva globalización, así como a la implantación de la sociedad de la información y del conocimiento a través del desarrollo de nuevas tecnologías y, particularmente, de internet, debe sumarse la irrupción de un nuevo fenómeno social como es la inmigración.

Pero todo esto sería inútil si al final no responde el recurso más importante que posee nuestra sociedad, que son nuestras personas, nuestros jóvenes. Si no encontramos y preparamos los recursos humanos que necesita nuestra red económica para el presente y para el futuro.

Para el 2010, el número de jóvenes de entre 20 y 44 años disminuirá en un 8,5%, es decir, en 69.000 personas, y en 126.900 personas, (-15,5%) para 2015. Esto quiere decir que de los habitantes de hoy en día, casi del 60% de los trabajadores activos, en 2015, bajaremos al 52,3%. Y no faltan tantos años.

Además, el número de personas adultas de entre 45 y 64 años crece de manera importante, casi en 75.600 personas. Es decir, crece en un 13,7% y del número total de habitantes, pasará de ser el 40,3% a ser el 47,7% en 2015.

Ante esta situación, pensamos que es hora de realizar una reflexión, y así nos lo hacen saber los empresarios, los directores de las escuelas, los observatorios de empleo y formación, los datos de EUSTAT, etc.

El Gobierno Vasco, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, hizo una apuesta seria y estratégica en 1997 y siguió con el mismo objetivo cuando aprobó el Plan Vasco de Formación Profesional 2004-2007. Deberemos evaluar este plan que está a punto de finalizar y dar curso a planes y proyectos para la próxima legislatura, contando, por supuesto, con la ayuda y la conformidad de los agentes sociales, con los profesores y direcciones de nuestras escuelas y cómo no, con los recursos administrativos.

Cómo responder a eso desde la Formación Profesional, qué recursos necesitamos para hacer frente a este reto; cómo debemos orientar a la sociedad, a las familias, a los estudiantes, informándoles, explicando claramente las necesidades; qué tipo de ofertas y cómo las tendrán que hacer las empresas, la necesidad de los inmigrantes y los beneficios y problemas que nos traerá su integración. La inserción laboral de las mujeres en un mundo laboral que hasta ahora ha sido de los hombres, en la industria y en los servicios relacionados con ésta, etc.

Ante todo esto, debemos buscar momentos y espacios que nos posibiliten ver, analizar y sacar conclusiones, recogiendo la experiencia de nuestros centros educativos para abrir caminos al futuro.



Javier Ramos Salazar

LANBIDEKO,
Euskal Enplegu Zerbitzua,
Lan Merkatuaren
Behatokiko Zuzendaria

Director del Observatorio
del Mercado de Trabajo
de LANBIDE,
Servicio Vasco de Empleo

”Belaunaldi erreleboa presa gabe eta aurre-planifikazioarekin tratatu behar da”

”El relevo generacional debe tratarse sin prisa y con planificación previa”

- Zein da zure ikuspuntua lan egoera eta belaunaldi erreleboaren arazoaren inguruan?

- Gaur egungo lan egoera Euskadin 80 hamarkadan jasan genituen mezuen osotasunaren ondorioa da, gure ekonomia sektore helduetan lo gelditu zenean eta eraginokorra ez zenean. Erreakzio horren bi osagarri nabarmenduko nituzke. Lehenengoa, bai BPGri dagokionez bai enpleguari dagokionez EBeko batezbestekoaren gainetik dagoen onbideratutako industria oinarri bat mantentzeko apustua. Bigarrena, gure pertsonen heziketa eta prestakuntzan egindako inbertsioei lehenatsuna ematea.

Laburpen gisa honako hau nabarmenduko nuke:

- Biztanleria aktiboa hazi egin da 1986. urtetik eta bere maximoa 2004an lortu zuen.

- Lanpetutako biztanleriak maximo historikoak lortu ditu, azkenengo 20 urtetan %3tik gorako igoera eman da urtetik urtera.

- ¿Cuál es su visión de la situación laboral y de la problemática del relevo generacional?

- La situación laboral actual de Euskadi es el resultado de los primeros mensajes de la globalidad que sufrimos en los años 80, cuando nuestra economía descansaba en sectores maduros y era poco eficiente. Destacaría dos componentes de aquella reacción. El primero, la apuesta por mantener una base industrial regenerada que, tanto en términos de PIB como de empleo, está por encima de la media de la UE. El segundo, priorizar la inversión en formación y cualificación de nuestras personas.

A modo de resumen destacaría que:

- La población activa ha crecido desde 1986, alcanzó su máximo en 2004.

- La población ocupada se sitúa en máximos históricos, con incrementos interanuales en los últimos 20 años por encima del 3%.

- La población parada se sitúa en un mínimo histórico. Los descensos

- Langabezian dagoen biztanleriak minimo historikoa lortu du. Azken bi hamarkadetako jaitsierak oso handiak izan dira.

- Lanik gabeko biztanleria handia da oraindik baina gutxitzeko joerarekin.

Estatu Española eta EB baino hobeto kokatzen gaituen kuantitatiboki positiboa denari, hondar eta hobekuntza balantzea gehitu beharko zaio:

- Geldi dagoen jarduera tasaren murriztutako balioa eta gure ingurunearen azpitik.

- Nagusi eta gazteen enplegu tasa oso baxua da.

- Biztanleria ez aktiboa altua da, enplegua sortzeko estimulu gutxirekin.

- Genero desberdintasunak daude oraindik bai enplegu eta soldatetan.

- Aldi baterako enpleguak ugariak dira oraindik.

- Aldi-erdiko lana txikia eta boluntarioa da.

- Lurraldeei dagokionez oraindik badaude desberdintasunak eta mugikortasuna urria da.

- Egokitzapen urria eskainitako eta eskatutako prestakuntzen artean.

- Soldatak bizitzaren kostura emankortasunera baino lotuago daude eta horrek gure kanpo lehiakortasuna eragiten du.

- Produktibitatea geldi dagoenean, enplegua handitzen bada, enplegu ez lehiakor eta ahulak sortzen ari garela esan nahi du.

- I+G-n inbertsio gehiago, baina dinamikoagoak diren beste eremu geografiko batzuetan baino gutxiago.

Ikuspegi orokor honi beste osagarri bat gehitu behar zaio: belaunaldi erreleboa. Hurrengo urteetan, jaiotza-tasa boomaren belaunaldiak lan merkatutik erretiratzen diren neurrian, gure ekonomiak lan-esku eskaintza eskasia egoera baten sartzeko arriskua izango du.

- Lan merkatuaren zahartzea da herrialdeek aurre egin beharreko arazoetako bat. Zeintzuk dira egoera honen konponbide gisa dauden jardunbide posibleak?

- Bi zirkunstantzia direla eta konturatu gara arazo baten aurrean gaudela. Lehen, enpresek alarma-oihua eman dutelako pertsona aktibo erabilgarri edo hezkuntza sistemako harrobien gero eta jende gutxiago dagoelako. Bigarrena egoeraren analisi etengabea eta pentsio sistemaren iraunkortasuna, etorkizuneko jasotzaileen igoerarekin okerrera egingo duelako.

Ikuspuntu hertsiki demografikotik, zaharkitze honek honako bereizgarriak ditu:

- Segurtasunarekin gertatuko den prozesu bat izatea.

- Errealitate orokor bat izatea eta manifestazio eremu mundiala izatea.

- Luzaroan iraun duen errealtate bat izatea. Etengabeko prozesua izango da.

- Maniobra aukera gutxi duen prozesua da, hau aldatzeko edo txikitzeko “palankak” mugatuak izango dira.

de las dos últimas décadas han sido muy elevados.

- La población inactiva sigue siendo elevada y actualmente con tendencia a disminuir.

A lo cuantitativamente positivo, que nos sitúa mejor que el Estado español y la UE, habría que añadir un balance de restos y mejoras:

- Valor reducido de la tasa de actividad estancada y por debajo de nuestro entorno.

- La tasa de empleo de mayores y jóvenes es muy baja.

- La población inactiva es elevada, sin suficientes estímulos en la creación de empleo.

- Persisten desigualdades de género, tanto en empleos como en salarios.

- Los empleos temporales y de corta duración son aún muy numerosos.

-El empleo a tiempo a parcial es reducido y de carácter no voluntario.

- Persisten diferencias territoriales y la movilidad es escasa.

- Insuficiente adecuación entre cualificaciones ofrecidas y demandadas.

- Los salarios están más vinculados al coste de la vida que a la productividad, lo que influye en nuestra competitividad exterior.

- Crecer en empleo con el estancamiento de la productividad implica que estamos creciendo en empleos poco competitivos y más vulnerables.

- Aumento de inversión en I+D, pero menos que otros ámbitos geográficos más dinámicos.

A esta visión general hay que añadir un componente, el relevo generacional. En los próximos años, a medida que las generaciones del boom de natalidad se retiren del mercado de trabajo, nuestra economía corre el peligro de encontrarse en situación de escasez de oferta de mano de obra.

- El envejecimiento del mercado laboral es uno de los problemas con los que se enfrentan los países. ¿Cuáles son las posibles líneas de trabajo como solución a esta situación?

- Nos hemos dado cuenta de que estábamos ante un problema fundamentalmente por dos circunstancias. La primera, porque las empresas han dado la voz de alarma por la reducción drástica de personas disponibles, activas o con origen en la cantera del sistema educativo. La segunda, el permanente análisis de la situación y perdurabilidad del sistema de pensiones, que se irá deteriorando por el aumento de futuros perceptores.

Desde una óptica estrictamente demográfica este envejecimiento se caracteriza por:

- Ser un proceso que ocurrirá con seguridad.

- Ser una realidad general, su ámbito de manifestación es mundial.

- Ser una realidad que ha venido a perdurar. Será un proceso persistente.

- Ser un proceso con poco margen de maniobra, las “palancas” para atenuarlo o cambiarlo serán limitadas.

Los efectos más evidentes del envejecimiento, en términos de recursos laborales potenciales son, hasta 2015, los siguientes:

- Perderá peso el grupo de 20 a 44 años, del orden de 108.000 personas (-13,6%).

- Aumentará el grupo de 45 a 64 años, más de 58.000 personas [10,2%].

“Hurrengo urteetan, jaiotza-tasa boomaren belaunaldiak lan merkatutik erretiratzen diren neurrian, gure ekonomiak lan-esku eskaintza eskasia egoera baten sartzeko arriskua izango du.”

“En los próximos años, a medida que las generaciones del boom de natalidad se retiren del mercado de trabajo, nuestra economía corre el peligro de encontrarse en situación de escasez de oferta de mano de obra”.

Zaharkitzearen ageriko efektuak lan errekurtoak izan daitezkeen ikuspuntutik, 2015 urtera arte honako hauek dira:

- 20-44 urteko taldeak pisua galduko du, 108.000 pertsona gutxi gora behera [%-13,6].
- 45-64 urteko taldea handitu egingo da, 58.000 pertsona baino gehiagotan [%10,2].
- 65 urte eta gehiagoko taldearen hazkuntza handia, 70.000 pertsona inguru [%17,5].

Horrelako egoera berri baten aurrean eta zaharkitze bezala aurreikusteko moduko egoera baten haurrean ez daude egiaztatutako “doktrinarik”. Edozein kasutan badaude adostasun erlatiboa duten zenbait pauso, eta hauen arabera modulatu beharko da erantzun abiadura. Honako hauek izango lirateke:

- 1.Zaharkitze egoera identifikatu eta era objektiboan aztertu. Informazioa banaketa gradu batekin edukitzea beharrezkoa da, demografia eta produkzio egituraren beharretatik batez ere. Prospekzio programak edukitzea gomendagarria izango da.
 - 2.Informatu. Gure gizartea heldua da informazio kontsumoari dagokionez eta zaharkitzea eta honen efektuak garrantzi handiko gaia izanik, komunikazioa eta sentsibilizazioa egoerak eskatzen duen neurrian egon behar du.
 - 3.Erantzuna planifikatu. Eremu guztietan aplikatu beharreko neurri eta proposamenak definitu: fiskalak, lanekoak, heziketakoak,...
 - 4.Azkenik, proposamen hauek gobernu programetara eraman ondoren araugintza garapenera eraman ditzaten.
- Bi pauso hauek burutu daitezten orain gaizki dagoen egoera bat berreskuratu behar dugu: administrazioa eta gizarte agenteen arteko giza elkarbizketa. Honek hitzarmenen garapena baimenduko du.

- Zaharkitze aktiboa konponbide bideragarri bat izan daitekeela esaten da. Zeintzuk dira hau lortzeko oinarriak?

- Gure lan merkatuan enplegua sortzen duten harrobien artean eta belaunaldi erreleboen artean tentsioak nabarmentzen hasi dira. Gainera orain beste arazo bat gehitu zaio honi: biztanleria aktiboaren zaharkitzea.

Alde batetik, lan merkaturia hornitzen duten harrobi horien egoerak hobetu beharra dago. Hau aktibitatea handiagotzen lortzen da, batez ere emakume, gazte eta 50 urtetik gorako jendearen. Gazteak lehenago lan munduan sartzea, ikasketak utzi gabe noski planifikatzen, errekurto oportunistak bat besterik izan ez dadin eta bertako biztanleriak baino oreka gutxiago izan ez dezan.

Beste aldean zaharkitze aktiboa daukagu. Pertsonak merkatu aktiboan ahalik eta denbora gehien mantentzen saiatu behar dugu, erretiratzeko legezko 65 urtetaraino iritsi arte. Egoera honek hurrengo urteetan hedatuko den aktibitate liluragarri eta zail bati ematen dio bidea: lan postu eta karrera profesionalak nagusien talde handiagoak dituzten langileetara moldatzea.

– Aumento importante del grupo de 65 y más años, cerca de 70.000 personas (17,5%).

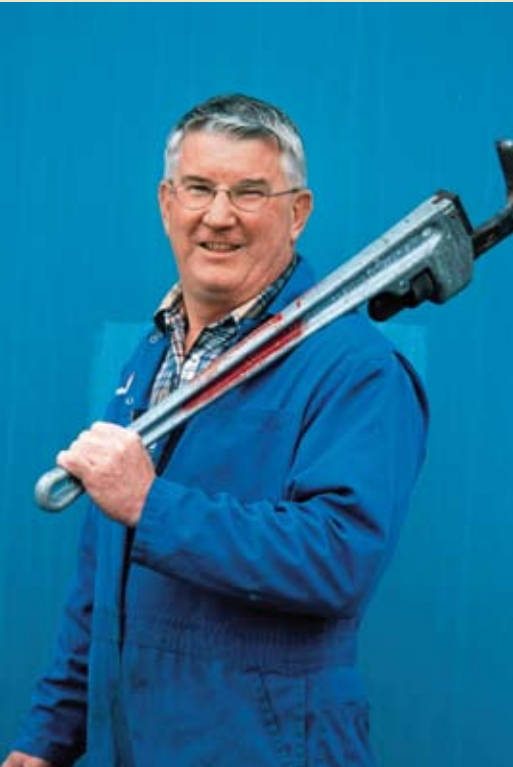
Ante una situación tan novedosa y al tiempo tan previsible como el envejecimiento, no hay “doctrinas” contrastadas. En todo caso, sí hay pasos con relativo consenso, sobre los que hay que modular la velocidad de respuesta. Estos serían:

- 1.Identificar y objetivar la situación del envejecimiento. Es necesario disponer de información con un grado de desagregación suficiente en ámbitos como la demografía y especialmente en las necesidades de nuestra estructura productiva. La existencia de programas de prospección será recomendable.
- 2.Informar. Nuestra sociedad es madura en lo que se refiere al consumo de información, y siendo el envejecimiento y sus efectos un tema prioritario, la comunicación y sensibilización deben estar a la altura.
- 3.Planificar la respuesta. Definir las propuestas y medidas a aplicar en todos los ámbitos: fiscales, laborales, formativos,...
- 4.Por último, trasladar estas propuestas a programas de gobierno y a su posterior desarrollo normativo.

Para que estos dos pasos puedan materializarse tenemos que recuperar una situación ahora deteriorada: el diálogo social entre la administración y los agentes sociales. Esto permitirá el desarrollo de pactos en la materia.

- Se apunta como solución viable el envejecimiento activo. ¿Cuáles son las bases para alcanzarlo?

- En nuestro mercado de trabajo ya comienzan a observarse tensiones en las canteras que abastecen la creación de empleo y el relevo generacional, y que ahora conviven con otro problema, el envejecimiento de la población activa.



POPULAZIOA POBLACION	URTEA AÑO 2006	URTEA AÑO 2010	ALDEA DIFERENCIA 2010-2006		URTEA AÑO 2015	ALDEA DIFERENCIA 2015-2006	
Guztia. Total	2.121.000	2.151.000	30.000	1,4 %	2.194.900	773.900	3,4 %
< 20 urte.años	354.500	378.800	24.300	6,8 %	409.000	54.500	15,4 %
20-64 urte.años	1.369.200	1.346.500	-22.700	-1,7 %	1.319.200	-50.000	-3,7 %
20-44 urte.años	799.100	747.800	-51.300	-6,5 %	690.800	-108.300	-13,6 %
45-64 urte.años	570.100	598.800	28.700	5,0 %	628.400	58.300	10,2 %
> 65 urte.años	397.300	425.700	28.400	7,1 %	466.700	69.400	17,5 %

Baina zaharkitze aktiboan oinarri tinkoak edukitzeko bi aldaketa nagusi egitea behar beharrezkoa da. Lehenengo erretiratze politika enplegu politika bezala ez erabiltzea, gutxienez azken urteetako neurrian. Bigarrenik aldaketa sozial bat eman behar da. Konponbide honek pentsio sistemaren finantzaketa arazoak hurrengo belaunaldien esku uztea ekartzen du.

- Etengabeko ikaskuntza dinamika beharrezkoa dela esan ohi da gizarte batetan zaharkitze aktiboa protagonista izan dadin. Nola bideratu behar da etengabeko heziketa hau, zentzu honetan eraginkorra izan dadin?

- Beti kontutan eduki behar dugu Europara begira ezarri dugun estrategia: ezagutzen oinarritutako ekonomia. Hau lortzeko askoz ere energia gehiago ipini behar dugu prestakuntzan, etengabeko ikaskuntzan eta langileak ekonomiara egokitzeko izango duten gaitasunean.
- Helduen ikaskuntza on bat ezinbestekoa da herritarren lanbide heziketarako. Aldi berean adierazle ekonomikoak, produktibitate adierazleak, langabezia-tasa eta gizarteko beste aspektu batzuk hobetzen lagunduko du.
- Batzordeak, bere kidek garatutako esperientziak oinarritzat hartuta bost akzio mota gomendatzen ditu:
- Parte-hartzaile gehiago eta bidezkoagoak diren helduentzako ikasketa programak egitea.
- Nagusien ikaskuntza programen kalitatea zaindu.
- Ikaskuntzako emaitzen onarpen eta balioztatze sistemak garatu.
- Adineko biztanleen ikaskuntzan inbertsioak egitea: adin gehien duten langileena, beraien bizitza profesionala zaharkitze aktiboaren bitartez luzatu dezaketenak, eta erretiratuena, ikasitakoa beraien bizitza osatzeko erabili eta aldi berean hezitzaile bihurtu daitezke.
- Helduen ikaskuntzako aktibitateei buruzko ikerketa eta analisiak bultzatu.

- Agerikoa da heziketak bizitza modu desberdin bat dakarrela. Zeintzuk izango lirateke heziketa eta etengabeko ezagutza kultura honen balioak?

- Eragina izango du prosaiko den zerbituetan, ekonomiarekin mende dagoena eta etengabeko ikaskuntza monopolizatu gabe, honen bultzatzaile nagusienetakoa da. Etengabeko heziketa modu txukun edo planifikatuan aplikatzen bada giza kapitalaren garapena azkartzea ekarriko du. Hau batez ere ekonomia-jarduerarako garrantzitsuak diren ezagupenak, gaitasunak eta konpetentziak era dinamiko baten barmenatzea besterik ez da. Ezagutza hauek, enpresak,

Por una parte hay que mejorar la situación de estas canteras que proveen al mercado de trabajo. Esto se consigue elevando la actividad, fundamentalmente entre las mujeres, los jóvenes y las personas mayores de 50 años; incorporando antes a los jóvenes, sin que esto suponga abandono de los estudios, y planificando la inmigración para que no sea un recurso oportunista y menos estable que la población autóctona.

El otro frente es el envejecimiento activo. Hay que favorecer que las personas permanezcan en el mercado de trabajo durante más tiempo, hasta llegar a la edad legal de retirada, los 65 años. Esta circunstancia abre el camino a una actividad apasionante y compleja que se extenderá en los próximos años, la adecuación de los puestos de trabajo y las carreras profesionales a la existencia de plantillas con grupos de mayores más numerosos.

Pero para contar con bases sólidas en el envejecimiento activo se necesita introducir, al menos dos importantes cambios.

Primero, la renuncia a utilizar la política de jubilación como un instrumento de la política de empleo, al menos en la medida de los últimos años. Segundo, debe producirse un cambio social. La jubilación anticipada no puede considerarse un derecho. Esta solución hace que traslademos problemas de financiación del sistema de pensiones a las próximas generaciones.

- Se ha aludido a una dinámica de aprendizaje permanente como factor clave para llegar a una sociedad donde el envejecimiento activo sea protagonista. ¿Cómo hay que enfocar una formación continua para que sea eficaz en este sentido?

- No se debe perder de vista el reto último de la estrategia que en Europa nos hemos fijado: una economía basada en el conocimiento. Para alcanzarlo hay que dedicar mucha más energía a las cualificaciones, al aprendizaje permanente, y a la capacidad de adaptación de los trabajadores a la economía.

Un mejor aprendizaje de adultos jugará un papel clave en la formación profesional de los ciudadanos. Al mismo tiempo contribuye a mejorar los indicadores económicos, de productividad, de la tasa de desempleo, junto con otros de naturaleza social.

La omisión, tomando como base las experiencias desarrolladas por sus miembros, recomienda cinco tipos de acción:

- Elaborar programas de aprendizaje de adultos más equitativos y con más participantes.
- Velar por la calidad de los programas de aprendizaje de adultos.
- Desarrollar sistemas de reconocimiento y validación de los resultados del aprendizaje.

“Pertsonak merkatu aktiboan ahalik eta denbora gehien mantentzen saiatu behar dugu, erretiratzeko legezko 65 urtetaraino iritsi arte”.

“Hay que favorecer que las personas permanezcan en el mercado de trabajo durante más tiempo.Hasta llegar a la edad legal de retirada, los 65 años”.

“Euskadin enpresa gehienak ETE-ak direla eta ondorengotza arazo gehienak familia enpresetan eta industria sektorean ematen dira. Belaunaldi inongo presa gabe eta aurretiko planifikazioarekin hartu behar da”.

“El relevo generacional es problemático en el caso de empresas familiares y uno de los más difíciles entre las pymes. Por esta importancia debe tratarse al menos sin prisa y con planificación previa”.

familia, gizartea, etengabeko heziketan... bezalako eszenatoki desberdinetan barneratu daitezke eta ez bakarrik hezkuntza mugatuan edo heziketa arautuan.

Ikuspuntu praktikotik batetatik honako balioetan eragingo du heziketa kulturak:

– Kalitatezko hezkuntza eta heziketa berritzaileen garapena.

– Kohesio sozial handiagoa, elkarriketa eta berdintasuna.

– Sormena eta enpresa izpiritua bultzatu.

Ezagupenaren gizartea hasi berri dugun mendearen itxaropen handiena da.

– Aldaketa profesional honetan pertsonen ezinbesteko garrantzia dute. Ze gaitasun berri garatu beharko dira? Ze zentzutan garatu behar dira pertsonen jarrerrei dagozkien gaitasunak?

– Ez dut uste gaitasun berririk garatzeko beharrean aurkitzen garenik. Zentzuarekin jokatzeara eta aurreko gaitasunen egokitzapena eszenatoki honetara modu ez traumatikoan izango litzateke gomendagarriena.

Ikuspuntu orokor batetatik jarrera gaitasun bezala, etengabeko ikaskuntzaren gaitasuna eta borondatea aipatuko nituzke. Baita ere, ingurunera egokitzapena, talde lana, diziplina anitzeko taldeen integrazioa, lehiakortasunaren aurrean elkar lana eta batez ere ezagutzak partekatzeko aurretiko jarrera.

– Zer lanbide-profil berri beharko dira zaharkitze aktiboa kontutan izanik?

– Gaur egungo lanbide-profil askoren egokitzapenarekin, beste batzuk sortuko dira zaharkitze aktiboaren errealitateari erantzun bat emateko. Handinahia izango litzateke sakona eta zehatza izatea ikerketen egoera mugatu eta hasi berria kontutan hartuta, hala ere honako hauek identifikatzera ausartuko nitzake. Hezkuntza sistemaren esparruan honi lotutako profilak:

– Irakasgai eduki berrien gehitzea eta egokitzapena etengabeko heziketa sistemara, pertsona helduak “bezeroarentzat”.

– Pertsona horiei emango zaien irakasgai metodoen definizioa eta egokitzapena.

– Ordutegi, leku, formatu eta irakasteko kanal berrien erabilera eta kudeaketa.

Enpresaburuen elkartearen eremuan, lanpostuen egokitzapenean eta karrera profesionalen garapenean arduradunak eta kudeatzaileak giza baliabideetako adituak izango bai dira.

– Zaharkitze aktiboaren osagarri bezala belaunaldi erreleboa proposatzen da. Erakunde batetan noiz eta nola planifikatu behar da ondorengotza?

– Gogoratu dezagun Euskadin enpresa gehienak ETE-ak direla eta ondorengotza arazo gehienak familia enpresetan eta industria sektorean ematen direla.

Belaunaldi erreleboak arazo ugari izaten ditu fami-

– Invertir en el aprendizaje de la población de más edad: los trabajadores de más edad, que deben y pueden prolongar su vida profesional mediante un envejecimiento activo, y el de los jubilados, que tienen la oportunidad de hacer del aprendizaje un elemento integrante de su vida y, a su vez, pueden convertirse en educadores.

– Promover la investigación y el análisis sobre las actividades de aprendizaje para adultos.

– Se vislumbra que la formación lleva consigo una nueva forma de vida. ¿Cuáles serían los nuevos valores de esta cultura de la formación y el conocimiento continuo?

– Quiere incidir de nuevo en algo muy prosaico, en la dependencia económica que, sin monopolizar la necesidad del aprendizaje permanente, es uno de sus impulsores. El aprendizaje permanente aplicado de forma organizada o planificada hará posible acelerar el desarrollo del capital humano, que no es otra cosa que la adquisición dinámica de conocimientos, capacidades y competencias que son significativas especialmente para la actividad económica, pero que pueden ser adquiridos en escenarios diversos y no limitado a la educación y la formación reglada, sino también en las empresas, la familia, la sociedad, la formación permanente,...

Desde una visión práctica, la cultura de la formación permanente incidirá en valores como:

– El desarrollo de una educación y una formación innovadora y de calidad.

– Mayor cohesión social, diálogo e igualdad.

– Impulso a la creatividad y al espíritu empresarial.

La sociedad del conocimiento es la gran esperanza del siglo que comenzamos.

– En este cambio del desempeño profesional las personas juegan un papel prioritario ¿Qué nuevas competencias será necesario desarrollar? ¿En qué sentido hay que desarrollar competencias actitudinales de las personas?

– No estoy seguro de que nos encontremos ante la necesidad de desarrollar nuevas competencias. La aplicación del sentido común y la adaptación de competencias previas de forma no traumática a este nuevo escenario, puede ser lo más recomendable. Desde una cierta generalidad señalaría como competencias actitudinales la capacidad y voluntad de aprendizaje continuo; la adaptación al entorno; el trabajo en equipo y la integración en equipos multidisciplinares; las habilidades comunicativas; la cooperación frente a la competencia y, especialmente, la predisposición para compartir conocimiento.

– ¿Qué nuevos perfiles profesionales se requerirán de cara al envejecimiento activo?

– Junto con la adaptación de muchos de los perfiles profesionales actuales, surgirán otros para dar respuesta a la realidad del envejecimiento activo. Sería pretencioso ser exhaustivo y preciso dado el incipiente y limitado estado de las investigaciones, no obstante me aventuraría al identificar los siguientes.

En el ámbito del sistema educativo perfiles asociados a:

– La incorporación y adaptación de nuevos contenidos docentes al sistema de formación permanente, para el “cliente” personas mayores.

– La definición y adaptación de métodos docentes y de impartición para esas personas.



lia enpresetan eta batez ere ETE-etan. Horregatik arazo hau inongo presa gabe eta aurretiko planifikazioarekin hartu behar da, eragina jasan duten pertsonen eta enpresaren interesak kontutan hartuz. Gainera gai hau hornitzaile, bezero edo barne antolakuntza gaiak tratatzen ditugunean bezalako enegiarekin tratatu behar da.

Gaur egun, bai Euskadin eta bai gure ingurunean, aurrekoa baino larriagoa den errealitate bat bizi dugu: lan merkatuaren ezaugarrietako bat zenbait postu eta profilen “harrobi” tradizionalen saturazioa da. Honi, hitzarmen eta itunen merkatuan, langileei behar baino lehenagoko irteera emateko akordio eta konpromisoak hartzearen arazoa gehitu behar zaio.

Konponbide berrietara iritsi behar da. Adibidez hezkuntza sistemarekin akordioak lortzera pertsona gazteak (bertakoak zein etorkinak) lan mundura kalitate baldintza onetan lehenago sartzeko. Lana utzi nahi dutenen lan bizitzaren luzapena suspertu, lan baldintza berriak definitu karrera profesionaletan pentsatuz eta ez pertsona hauen azken urteetan bakarrik.

– Ze ordezkapen neurri dira egokienak belaunaldi erreleborako?

– Belaunaldi erreleboa ordezkapen neurrien aplikazioarekin bakarrik egiten bada, honek porrot egingo du inongo zalantzarik gabe. Beti egongo dira azkar mugitu eta ordezkapen mekanismoen alde apustu egingo duten hobeto antolatuta, aurreikuspenak egiten dituztenak edo ekoizpen egoera hobekoetan dauden enpresak. Hala ere, legezko eta ekonomia arloan egokia den konponbide hau ez da bidezkoa enpresentzako orokorrean, ez baitira nahikoa pertsona gazte egongo epe ertainerako eta epe luzeerako ordezkapenak egiteko.

Mantentze neurriek, langileak diren pertsonak eta lan bizitzan ziklo luzeagoetan baliozkoak izango diren pertsonak hartu beharko dituzte kontutan. Hala ere, saihestu beharreko neurri bat 50 eta 60 urte bitarteko pertsonen aplikatu beharreko neurriak direla pentsatzea da. Neurri hauek edozein lan adini aplikatu behar zaizkio. Etorkizunean ordezkapen eta mantentze neurrien kudeaketa batera egitea proposatu beharko da.

– El uso y gestión de nuevos horarios, lugares, formatos y canales de impartición. En el ámbito de las organizaciones empresariales serían responsables y gestores de recursos humanos especialistas en la adaptación de puestos de trabajo y desarrollo de carreras profesionales.

– Como complemento al envejecimiento activo se plantea el relevo generacional, ¿cómo y cuándo se debe planificar la sucesión en una organización?

– Recordemos que en Euskadi las empresas son mayoritariamente pymes y que los mayores problemas de relevo se están dando tanto en la empresa familiar, como en el sector industrial.

El relevo generacional es problemático en el caso de empresas familiares y uno de los más difíciles entre las pymes. Por esta importancia debe tratarse al menos sin prisa y con planificación previa, que considere los intereses de las personas afectadas y de la empresa. Además, hay que dedicar a este tema tantas energías como las que ponemos en ámbitos como el de los proveedores, los clientes y la organización interna.

Actualmente, tanto en Euskadi como en nuestro entorno próximo, vivimos una realidad que agrava lo anterior: un mercado de trabajo caracterizado por la saturación de las “canteras” tradicionales en determinados puestos y perfiles, a lo que hay que unir acuerdos y compromisos con trabajadores para una salida anticipada en el marco de convenios y pactos.

Hay que abrirse a nuevas soluciones, como los acuerdos con el sistema educativo, para anticipar la incorporación de las personas jóvenes (tanto autóctonas como inmigrantes) en condiciones de calidad. Estimular la prolongación de la vida laboral de quien la quiere abandonar anticipadamente, definir nuevas condiciones laborales pensando en carreras profesionales y no sólo en los últimos años de estas personas.

– ¿Qué tipo de medidas de sustitución son las más eficaces en el relevo generacional?

– La apuesta por el relevo generacional mediante la aplicación de medidas exclusivamente de sustitución está abocada al fracaso para el conjunto de empresas. Siempre habrá empresas más organizadas, previsoras o en circunstancias productivas, laborales y financieras que les permitan moverse con rapidez y apostar por mecanismos de sustitución. Sin embargo, esta solución legítima, incluso oportuna en términos económicos, es inviable para el conjunto de empresas, dado que no habrá suficientes personas jóvenes para las necesidades de sustitución a medio y largo plazo.

Las medidas de mantenimiento implican contar con personas trabajadoras válidas en ciclos de vida laboral más largos. No obstante, un error que debemos evitar es pensar que son medidas a aplicar a personas de 50 ó 60 años, cuando en realidad se trata de medidas a aplicar a todo el espectro de grupos de edad laboral. En el futuro hay que plantearse la gestión conjunta de medidas de sustitución y de mantenimiento.



Tomás Iriando

GAIako
Zuzendari nagusia
Director general
de GAIA



"Berrikuntzak balio erantsia ematea esan nahi du"

- Nolako etorkizuna du Euskal Autonomia Erkidegoko elektronika, informatika eta telekomunikazioen alorreko industriak?

- GAIAk, Telekomunikazioen Euskal Klusterrak, 180 enpresa dauzka elkartuta. Haietatik % 43,5 informatikaren alorrekoak dira, % 28,2 elektronikaren alorrekoak, % 17,1ek telekomunikazioetan dihardute, eta % 11,1ek osagarrien sektorean. Gaur egun, GAIA osatzen duten enpresen sarea honela dago banatua: Gipuzkoan (% 47,6), Bizkaian (% 39,2) eta Araban (% 13,2). Gure enpresek 2.484 milioi euro fakturatu zituzten 2006an eta, 2007rako, 3.000 milioi euroko fakturazioa lortzea aurreikutsita dago. Hortaz, azken hamar urteetako % 15 eta % 17 bitarteko hazkunde jarraituari eutsiko diogu. Halaber, enplegu-tasa ere nabarmenean hazten ari da eta sektoreko enpresetan 11.000 lanpostu izatera heltzea espero dugu, esportazioak 800 milioi eurora helduko dira eta I+Gko inbertsioa 120 milioi eurotik gorakoa izango da aurtengo ekitaldian.

- Euskal ekonomian duen pisua zenbaterainokoa da?

- GAIako enpresek gure autonomia-erkidegoko BPGren % 4 sortzen dute. Hala ere, haien garrantzia Estatu osora hedatzen da, hainbat sektoretan oso pisu espezifiko handia dutelako, hala nola ekipoen elektronikoen babeserako eta kontrolerako elektronikaren alorrean (merkatu nazionalaren % 80 baitu), informazioaren segurtasunerako sistemetan (% 17), industria-prozesuen baimentze-sektorean (% 33) eta enpresak kudeatzeko sistemetan (% 12).

- ¿Cuáles son las perspectivas de la industria electrónica, informática y las telecomunicaciones en el País Vasco?

- El Cluster Vasco de Telecomunicaciones GAIA cuenta con 180 empresas asociadas de las que un 43,5% pertenece al sector informático, un 28,2% al electrónico, 17,1% al sector de telecomunicaciones y un 11,1% al de componentes. En estos momentos la red de empresas que integra GAIA se encuentra distribuida entre Gipuzkoa (47,6%), Vizcaya (39,2%) y Álava (13,2%). En 2006 nuestras empresas facturaron 2.484 millones de euros y la previsión de facturación para el 2007 asciende a 3.000 millones de euros, manteniendo un crecimiento sostenido en los últimos diez años entre un 15% y un 17%. Asimismo, la tasa de empleo también está experimentando un gran incremento y esperamos alcanzar los 11.000 puestos de trabajo en las industrias vascas del sector, exportar 800 millones de euros e invertir en I+D más de 120 millones de euros este ejercicio.

- ¿Cuál es su peso en la economía vasca?

- Las empresas GAIA representan el 4% del P.I.B. en nuestra comunidad autónoma. No obstante, su importancia trasciende a todo el Estado, donde tiene un peso específico en diversos sectores como electrónica para protección y control de equipos eléctricos, con un 80% del mercado nacional; sistemas de seguridad de la información (17%); autorización de procesos industriales (33%) o en sistemas de gestión empresarial (12%), entre otros campos.

"La innovación significa aportar valor añadido"

- Gabeziarik hauteman duzue? Nola konponduko dituzue?

- Elektronika, informatika eta telekomunikazioen alorreko euskal enpresek hobetu eta landu beharreko eremu nagusiak honako hauek dira: 1.Sektoreko enpresak gero eta I+G+B gehiago kontratatzen ari dira, produkzio-prozesuak ezartzen ari diren lurraldeetan (Txinan, adibidez). 2.Garatze-bidean dauden lurraldeak gero eta lehia handiagoa egiten ari dira balio erantsi txikiko produktuetan. 3.IKTen alorrerako profesional espezializatu gutxi daude. Horri guztiari euroaren sendotasuna gehitu behar zaio. Horren eraginez, USD monetako merkatuetan saltzeko, marjinak murriztu beharrean daude enpresak. Beraz, hobetu beharreko eremu horietan hobekuntzak ezartzeko helburuz, ekintza-planak jarri ditugu abian. Enpresen eta eragile teknologikoen ikerkuntza, garapena eta berrikuntza era lehiakorren dinamizatzea dute helburu plan horiek. Merkatu-irtenbideen xede diren sektoreetan, berriz, irudia eta konfiantza areagotzeko inbertsioak egiten ari gara. Bestalde, sektorea gazteen garapen pertsonalerako eta profesionalerako interesgarria izan daitekeela ulertarazteko ahaleginak egiten ari gara, eta horretarako, prestakuntza-plan aurreratuak, atzerriko egonaldiak eta abar eskaintzen ari gara.

- Lan-merkatuaren zahartzeari aurre egin beharreko arazo nagusietako bat da. Zein dira egoera hori bideratzeko jarraibideak?

- Lan-merkatua zahartzeak ez gaitu larregi kezkatzen gure sektorean. Izan ere, iaz egindako ikerlanaren arabera (Euskal Autonomia Erkidegoko industria elektriko-elektronikoen eta informazio-industrien ekonomia-, enplegu- eta prestakuntza-egiturari buruzkoa), gure sektorearen ezaugarrietako bat adin ertaineko profesionalak izatea da. Hala, langileen % 70,66k 26 eta 45 urte bitartean dituzte. Horrez gain, oso sektore egonkorra da: kontratuen % 70 baino gehiago finkoak dira. Zahartzearen beldur bainoago, IKTetan espezializatutako profesionalen eskasiak kezkatzen gaitu GAIAn. Arazo hori zenbaterainokoa den neurtzeko azterlanak egin ditugu azken garai honetan. Ikerlanek erakutsi dutenez, 2007an, hazkunde begetatiboari aurre egiteko (hau da, enpresa berriak sortu daitezkeela edo daudenetan negozio-unitate berriak eratu daitezkeela aintzat hartu gabe) 600 profesional baino gehiago behar dira eta lanpostu horien % 30 bete gabe geratuko dira edo enpresek nahi luke ten baino beranduago beteko dira.

- ¿Han detectado carencias? ¿Cómo las van a solucionar?

- Las principales áreas de mejora y trabajo de las empresas vascas de electrónica, informática y telecomunicaciones son las siguientes: 1.La creciente contratación de I+D+i en países en los que se están implantando procesos de producción de empresas del sector, por parte de dichas empresas (China, por ejemplo). 2.La fuerte competencia de países emergentes en productos de bajo valor añadido. 3.Escasez de profesionales especializados para el sector TICs. A todo esto hay que unirle la fortaleza del euro, que está obligando a la reducción de márgenes para seguir vendiendo en mercados de moneda USD. Para hacer frente a estas áreas de mejora se han implementado planes de acción que dinamicen la investigación, el desarrollo e innovación de forma competitiva en las empresas y agentes tecnológicos. Se está invirtiendo en la proyección de imagen y confianza en los sectores objetivo de las soluciones de mercado. Se está dinamizando la proyección del sector como un ámbito de interés para el desarrollo personal y profesional de los jóvenes facilitándoles planes de formación avanzados, estancias en el extranjero, etc.

- El envejecimiento del mercado laboral es uno de los problemas a los que nos enfrentamos ¿Cuáles son las posibles líneas de trabajo como solución a esta situación?

- El envejecimiento del mercado laboral no es un factor que nos preocupe en exceso en el caso de nuestro sector ya que, según un estudio que realizamos el pasado año –La estructura Económica, Ocupacional y Formativa de las industrias eléctrico-electrónicas y de la información del País Vasco– nuestro sector destaca por contar con personal de mediana edad. El 70,66 % se encuentra comprendido entre edades de 26 a 45 años. Además, es un sector estable en el que más del 70% de los contratos son fijos. Más que respecto al envejecimiento, en GAIA desde hace dos años estamos muy preocupados por la escasez de profesionales especializados para el sector TICs y en este tiempo hemos realizado diversos estudios para cuantificar el problema. De esos estudios se desprende que en 2007 y para un crecimiento vegetativo –es decir, sin contar con la constitución de nuevas empresas o la creación de nuevas unidades de negocio en las ya existentes– harán falta más de 600 profesionales y alrededor del 30% de estos puestos se quedarán sin cubrir o lo harán más tarde de lo que las empresas quisieran.



“2007an, hazkunde begetatiboari aurre egiteko 600 profesional baino gehiago behar dira eta lanpostu horien % 30 bete gabe geratuko dira edo enpresek nahi luketen baino beranduago beteko dira”.

“En 2007 harán falta más de 600 profesionales y alrededor del 30% de estos puestos se quedarán sin cubrir o lo harán más tarde de lo que las empresas quisieran”.

- Zein da hezkuntza-sistemak eta lanbide-heziketak arazo hori konpontzeko bete beharreko eginkizuna?

- KEIrekin (Kualifikazioen Euskal Institutuarekin) batera, Euskadiko elektronika, informatika eta telekomunikazioen sektorean eragina duten lanbide-heziketako profil profesionalen curriculumak aztertu ondoren, haien edukia eta irismena “baliozkotzat” hartu dira. Hala ere, alde batetik, sektorearen beharrak beteko dituzten langileen gaitasun pertsonalak garatzeko prestakuntza-edukietan osagarritasun handiagoa aholkatzen da (talde-lana, komunikazio-gaitasunak, sektorearen egitura eta eskaintza eza-gutzea, etab.).

Bestetik, curriculumari enpresetan egindako ikas-ekinezko prestakuntza gehitzea ere interesgarritzat hartzen da, ikasleek prestakuntza-prozesuetan jasotako ezagutzak aplikatu eta osatzeko aukera izan dezaten. Orobat, garrantzi handikoa da ikasleak eskari handia duten profil teknikoetara bideratzea. Ildo horretan, logikoki, hezkuntza-sistemaren zeregina funtsezkoa da. Horrez gain, beka-programetan, espezializazio-ikastaroetan eta antzeko bestelako ekimenetan parte hartzea ere oso garrantzitsua da. GAIak bultzaturiko programen bidez, hala nola Kutxarekin batera landutako Giplan edo EHUrekin ba-



tera aurrera eramandako Elkano programen bidez, bi helburu nagusi jorratu nahi ditugu: Alde batetik, gazteak trebatu eta sustatu nahi ditugu, sektore honetan jardun dezaten; ildo horretan, irtenbide profesionala aztertzen ari diren gazteei gure sektorera deitu eta erakarri nahi ditugu.

Bestetik, ekintzailatza ere sustatu nahi dugu, enpresetatik igaroko diren gazte horiek enpresen premiak ezagutuko baitituzte eta, horri esker, premia horiei erantzuteko beraien enpresa-proiektuak sortzeko aukera izango dute. Profesional-eskasiaren arazoa datozen urteetan larriagoa izatea aurreikusita dago, eta halakorik ez gertatzeko neurriak hartzea guztioi dagokigu. Ildo horretan, alde askotako ekintzak ezarri behar genituzke, lehenengo eta behin, gazteak profil teknikoetara bideratzeko, bigarrenik, lanean ari diren profesional teknikoak profil aurreratuagoetara birziklatzeko, eta hirugarrenik, atzeritik talentua

- ¿Cómo se ve el papel del sistema educativo y de la Formación Profesional en esta problemática?

- Tras haber analizado junto con el IVAC currículos de los perfiles profesionales de FP en Euskadi que afectan al sector de electrónica, informática y telecomunicaciones, se ha calificado de “válido” el contenido y alcance de los mismos. A pesar de ello, se aconseja, por una parte, una mayor complementariedad de los contenidos formativos con el desarrollo de habilidades personales que puedan favorecer el desempeño de funciones alineadas a las necesidades del sector (trabajo en equipo, competencias de comunicación, conocimiento de la estructura y oferta sectorial, etc.).

Por otra, se considera de interés incorporar en el citado curriculum la formación en alternancia en empresas, permitiendo al alumno aplicar y complementar los conocimientos adquiridos durante su proceso de formación. Es también necesario orientar a los jóvenes hacia perfiles técnicos donde existe una gran demanda y, en este punto, lógicamente, el sistema educativo tiene un papel fundamental. Además, su colaboración en programas de becas, cursos de especialización y otras iniciativas similares, es muy importante. Con programas lanzados por GAIa como por ejemplo, Giplan, en colaboración con Kutxa o Elkano, con la UPV, trabajamos dos objetivos. Por una parte, queremos formar e incentivar a la juventud hacia esta área y hacer un llamamiento a aquellos jóvenes que en estos momentos están evaluando sus salidas profesionales para atraerlos a nuestro sector.

En segundo lugar, pretendemos también promover el emprendizaje, porque estos jóvenes que van a pasar por las empresas van a conocer sus necesidades, lo que les dará opción de emprender incluso sus propios proyectos empresariales para dar respuesta a las mismas. Nos corresponde a todos emprender acciones para evitar que este problema de falta de profesionales se agudice, como está previsto durante los próximos meses y años. Deberíamos de iniciar acciones múltiples para, por un lado, orientar a los jóvenes a lo que son los perfiles técnicos, reorientar a los profesionales técnicos en activo en procesos de reciclaje hacia unos perfiles más avanzados y, en tercer lugar, atraer talento y captar profesionales con experiencia y cualificación en el exterior, que puedan dinamizar nuevas soluciones y desarrollos.

- ¿Qué implica integrar el concepto de innovación en el mercado laboral?

- La innovación significa aportar valor añadido al entorno. Si queremos por tanto ser innovadores en el ámbito del mercado laboral y en la situación que actualmente vivimos (“escasa oferta de profesionales con determinados perfiles”), tendremos que conseguir mediante innovación animar a los jóvenes a considerar la formación técnica y de alta especialización como una oportunidad para su desarrollo personal y profesional. Por otra parte, optimizar los limitados recursos siempre existentes para poder transferir el conocimiento a los profesionales, tanto en activo como nuevos, de la manera más eficaz y eficiente acortando en la medida de lo posible su ciclo de maduración. Asimismo, integrar el concepto de innovación implica que debemos atraer talento al entorno que pueda servir de modelo y referencia para los jóvenes profesionales, creando equipos de ciencia, tecnología e innovación de alto rendimiento. También deberíamos saber definir acciones que potenciaran el emprendizaje de actividades de alto valor añadido como una de las vías de crecimiento y generación de recursos en el entorno.

erakarri eta esperientzia eta kualifikazioa duten profesionalak ekartzeko, irtenbide eta garapen berriak gauzatu ditzaten.

- Zer egin behar da berrikuntzaren kontzeptua lan-merkatuan txertatzeko?

- Berrikuntzak inguruneari balio erantsia ematea esan nahi du. Beraz, gaur egun bizitzen ari garen egoeran –profil jakin batzuetako profesional gutxiegi ditugula– lan-merkatuan berritzaileak izan nahi badugu, berrikuntzaren bidez, gazteek euren garapen pertsonalerako eta profesionalerako prestakuntza teknikoa eta espezializazio handikoa aukeratzat hartzea lortu beharko dugu. Bestalde, jardunean dauden profesionalak zein berriei ezagutza transferitzeko baliabide beti mugatuak optimizatu beharra dago. Horrek esan nahi du ezagutzaren transferentzia era eraginkor eta efizientearen egin behar dugula, heltze-zikloa ahalik eta laburrena izan dadin. Berrikuntza-kontzeptua txertatzeak esan nahi du, era berean, profesional gazteentzako eredu eta erreferentzia izan daitekeen talentua gure ingurunera erakarri eta errendimendu handiko zientzia-, teknologia- eta berrikuntza-ekipoak osatu behar ditugula. Halaber, balio erantsi handiko jarduerak errazago gauzatzeko ekintzak ezarri behar genituzke, ingurunean hazi eta baliabideak sortzeko bideetako bat baita.

- Zeregin profesionalaren aldaketa horretan, pertsonen eginkizuna funtsezkoa da. Zein dira garatu beharreko gaitasun berriak? Pertsonen jarrazko gaitasunak ere garatu behar al dira?

- Gizartearen eboluzionatzen ari den neurrian, gaitasunak ere eboluzionatzen dira. Gaur egun, jorratu gabeko gabeziak daude gazteengan gaitasunen aldetik, bai inguruneak gaitasun horiek eskatu ez dituelako edo gaitasun horiek behar bezain garatuta zeudela uste izan dugulako. Horixe gertatzen da, esaterako, ekintzailatzaren kasuan, euskal gizartearen genetikoari txertatuta badago ere, azken urteotan atzerakada nabarmena izan baitu. Gaitasun teknikoaren alorrean ere atzerakada nabarmena eman dugu, horiek ez baitira gaur egun gehien eskatzen eta hazten diren prestakuntzak; aitzitik, lanerako aukera begi-bistakoa izan arren, zalantzan daude eta gizartearen duen presentzia gero eta txikiagoa da. Jarrerazko gaitasunen ikuspegitik, egia da agertokia aldatuz doala eta Internetek eta teknologia berriek lehen ez genituen komunikazio-bide eta era berriak eskaintzen dizkigutela. Hori dela eta, komunikaziorako, talde-lanerako eta prestakuntza gizarteratzeko gaitasun pertsonalei lotutako gaitasunak sendotu beharrean gaude. Azkenik, enpresen egiturari eutsi nahi badiogu, erakunde horiekiko konpromisoan globalki lagunduko diguten buruzagi berrien sorrera ere bultzatu behar dugu.

- Etengabeko prestakuntzak pertsonen gaitasunak ahalik eta gehien garatzea du helburu, zehartze aktiboa erraztuz. Gure lan-merkatuan berrikuntzaren kultura sustatzeko lehenengo urratsa da?

- Etengabeko prestakuntza ezinbestekoa da ingurunearen eboluzioaren eta pertsonen eboluzioaren arteko paralelismoari eusteko. Horrek guztiok behartzen gaitu (jardunean dauden profesionalak zein gazte profesionalak) geure ezagutzak eta trebetasunak eguneratzera, egunero gertatzen diren aldaketetara egokitzeko. Lan-bizitza luzatzea aztertzen ari den eta ziklo teknologikoak gero eta azkarragoak diren gizar-te honetan, pertsonetikiko errespetua, familia eta lana

- Las personas en este cambio del desempeño profesional juegan un papel prioritario. ¿Qué nuevas competencias será necesario desarrollar? ¿En qué sentido hay que desarrollar competencias actitudinales de las personas?

- Las competencias evolucionan en la medida que evoluciona la propia sociedad. Existen en la actualidad lagunas competenciales que no han sido entrenadas por parte de los jóvenes dado que el entorno no lo ha exigido o se ha dado por hecho que existían en forma y manera suficiente. Podemos estar hablando del caso del emprendizaje, genéticamente integrado en la sociedad vasca y que, en los últimos años, ha sufrido un retroceso importante. También hemos padecido un retroceso importante en el volumen de competencias técnicas, no siendo éstas en la actualidad las formaciones con mayor demanda y crecimiento si no, por el contrario, son las que -a pesar de ofrecer una oportunidad laboral evidente-, siguen cuestionándose y aminorándose su presencia en la sociedad. Desde la perspectiva de las competencias actitudinales, también es verdad que el escenario está evolucionando e internet y las propias nuevas tecnologías nos ofrecen nuevos canales y formas de comunicación que anteriormente no teníamos. Es por ello que se requiere reforzar todas las competencias relacionadas con las habilidades personales para la comunicación, el trabajo en equipo y la socialización de la formación y el conocimiento. Si queremos preservar un tejido empresarial competitivo globalmente deberemos de fomentar la proliferación de líderes y personas que nos complementen en el compromiso de estas organizaciones.

- La formación continua como apoyo al envejecimiento activo pretende desarrollar el potencial de las personas al máximo. ¿Es este un primer paso para promover la cultura de la innovación en nuestro mercado laboral?

- La formación continua es necesaria para mantener el paralelismo entre la evolución del entorno y la evolución de las personas. Esto obliga a que todas las personas (profesionales en activo o jóvenes profesionales) nos comprometamos a ir actualizando nuestros conocimientos y habilidades para adaptarnos a los cambios que experimentamos a diario. En una sociedad donde se plantea un alargamiento de la vida laboral y en la que los ciclos tecnológicos están acelerándose es necesario plantear alternativas didácticas que sean sostenibles con el respeto a las personas, la conciliación de la vida familiar y laboral y la globalización del escenario laboral. Para innovar es necesario tener actitudes que favorezcan la creatividad y la capacidad para estructurar soluciones. La formación continua es un concepto básico pero no suficiente en la orientación a la innovación de la persona. La innovación requiere conocimiento tanto del entorno como de las tecnologías a aplicar en el mismo. El primero se adquiere a base de experiencias y el de las tecnologías a base de formación y aplicación de la misma.

- ¿El liderazgo de una organización qué nuevas competencias debe desarrollar en el relevo generacional?

- Todo líder requiere de una actitud ejemplarizante, de una humildad en su capacidad de compartir y ayudar en su entorno y de habilidades de comunicación, trabajo en equipo y gestión del conocimiento. Algunas de esas competencias se deben de entrenar, al igual que se entrena cuando alguien pretende correr una maratón. Son competencias que en algún caso las tenemos genéticamente y requieren simplemente de



“Gaur egun, jorratu gabeko gabeziak daude gazteengan gaitasunen aldetik, bai inguruneak gaitasun horiek eskatu ez dituelako edo gaitasun horiek behar bezain garatuta zeudela uste izan dugulako”.

“Existen en la actualidad lagunas competenciales que no han sido entrenadas por parte de los jóvenes dado que el entorno no lo ha exigido o se ha dado por hecho que existían en forma y manera suficiente”.

bateratzea eta lanaren globalizazioa aintzat hartuko dituzten aukera didaktikoak planteatu behar ditugu. Berritzeko, ezinbestekoa da sormena eta irtenbideak egituratzeko gaitasuna erraztuko duten trebetasunak lantzea. Etengabeko prestakuntza oinarrizko kontzeptua da, baina ez da nahikoa pertsonak berrikuntzara bideratzeko. Berrikuntzak ingurunearen gaineko ezagutzak eta ingurunean aplikatu behar direko teknologien gaineko ezagutzak eskatzen ditu. Lehenengoa esperientziaren bidez ikasten da eta, teknologien gainekoa, berriz, prestakuntzaren eta teknologia horien aplikazioaren bidez.

- Erakunde baten buruzagitzak zer gaitasun garatu behar du belaunaldi-errelebuan?

- Buruzagi batek eduki behar dituen gaitasunak ondorengoak dira: jarrera eredugarria, ingurukoe-kin partekatutako eta laguntzeko apaltasuna, eta komunikaziorako, talde-lanerako eta ezagutza kudeatzeko gaitasuna. Trebetasun horietako batzuk entrenatu egin behar dira, norbaitek maratoian parte hartu nahi duenean entrenatu behar duen bezalaxe. Trebetasun horiek, kasu batzuetan, genetikoak dira eta, kasu horretan, kontzienteki eta etengabe landu behar dira. Bestalde, merkatuan badira gazteei buruzagitzaren kontzeptuan aurrera egiten lagundu diezaieketen tresna teknikoak, esate baterako programazio neurolingusitikoa, "coaching-a", etab. Buruzagi guztiek entzuketara aktiboa praktikatu behar dute eta, entzuketaren bidez, berak eta bere lantaldeak erakundearen aldaketara egokitu behar dituzten lan-eremuak hauteman behar dituzte. Egungo buruzagiak lehiari aritzen dira munduan eta ekonomia globalean, hortaz, nazioarteko ligak dira buruzagi horien gaitasunak eta profilak zehazten dituztenak.

- Norantz zuzendu behar dira lan-merkatuko barne-politika eraginkorrak?

- Lan-merkatuan eraginkorrak izateko, eskaintza eta eskaria orekatu behar ditugu. Hori dela eta, gure sektorearen egungo egoeran –eskaria gero eta handiagoa eta eskaintza gero eta murriztagoa– eskaintza-bideak zabaldu behar genituzke, eskariaren premiei erantzuteko. Eskaintza-bideak zabaltzeko, gutxienez, hiru agertoki landu behar ditugu. Lehenengoa, pertsonak garapen profesionalerako aukera hobea dituzten alorretara bideratzea, batez ere bizi-kalitate hobea bermatuko duten alorretara. Bideratze hori administrazioen, prestakuntza-zentroen eta profesional gazteen harrobia bilatzen dugun elkarteengintza da. Bigarren ikuspegia talentudun profesionalen inmigrazioarako eta hemendik emigratu dutenentzako ingurune erakargarria sortzea da. Hau da, inoiz Euskaditik irten eta lanbide-bizitza kanpoan egiteko aukera eta nahia izan dituztenei beste aukera bat eskaini behar zaie hemen, kanpoan hartutako ezagutza eta esperientzia hemen errentagarri bihurtu ditzaten. Hirugarren agertokia, hemengo eskaria betetzeko gaitasun profesionalak eskaintzen dituzten ingurune geografikoak identifikatu eta haien arreta erakartzea da, ingurune horietako profesionalen euren jarduera hemen garatzea motibatuz.

- Lan-merkatuari buruzko barne-estrategiaren eremuan, zein da enpresa-elkartearen ekarpena?

- Enpresa-elkarteen ekarpena enpresen banakako eskariak bateratzea da, alde guztien batzea planteamendu anbiziotsu eta globalagoa izan dadin. Orobat, erakundeetan, gizarteetan eta profesional berrien

ser trabajadas de forma consciente de manera constante. Existen algunas herramientas técnicas en el mercado que pueden ayudar a los jóvenes a avanzar en el concepto de líder como son: la programación neurolingüística, el 'coaching', etc. Todo líder debe de practicar la escucha activa y de esa escucha recoger las áreas de trabajo que tanto su equipo como él mismo deberá de abordar en su constante adaptación a los cambios de la organización. Los líderes de ahora compiten en el mundo, en una economía global, por lo tanto son las ligas internacionales de las que hablamos las que nos marcan las competencias y perfiles de estos líderes.

- ¿Hacia dónde tienen que enfocarse las nuevas políticas internas de mercado de trabajo eficaces?

- Para ser eficaz en el mercado de trabajo precisamos equilibrar la oferta y la demanda. Por ello, en la situación actual de nuestro sector -de una demanda creciente y una oferta decreciente- tendríamos que ampliar las vías de oferta para responder a las necesidades de la demanda. Para ampliar esas vías de oferta se trabajan al menos tres escenarios. El primero, orientar a las personas hacia aquellas áreas que tienen en estos momentos mejores perspectivas para el desarrollo profesional, siendo preferentemente orientaciones que les garanticen la mejora de su calidad de vida. Esta orientación es competencia de las administraciones, centros de formación y de las agrupaciones de demanda que buscamos cantera de jóvenes profesionales. El segundo enfoque es desarrollar un entorno atractivo para la inmigración del talento y profesionales que hayan anteriormente emigrado. Ofrecer a las personas que en alguna etapa de su vida han tenido la oportunidad y el deseo de salir y experimentar su vida laboral fuera de Euskadi, una alternativa local que compense y permita rentabilizar el conocimiento y la experiencia adquirida. El tercer escenario es identificar aquellas áreas geográficas que ofrecen competencias profesionales adecuadas a las necesidades de la demanda local para acercarnos a las mismas y conseguir atraer su atención, al objeto de convertirnos en un área geográfica que les motive para el desarrollo de sus nuevas actividades profesionales.

- En el marco de estrategias internas de mercado de trabajo ¿Qué aporta la agrupación empresarial?

- La aportación de las agrupaciones empresariales favorece la unificación de las distintas demandas individuales de las empresas, al objeto de poder transformar la suma de las partes en un planteamiento más ambicioso y global. Permite también

artearen sentsibilizazioa eta orientazioa areagotzeko ekintzak bultzatzeko sinergiak sorraraztea, erakundeetan datu erantsiak eta eskaintza pluralak partekatu. Hau da, batzuek indarra ematen duela dioen esaera gauzatu behar da.

- Lan-merkatuaren inguruko estrategia berriei dagokienez, nola planteatzen da internazionalizazioa gure lan-merkatuan?

- Euskal industria hedatzen ari den sasoian gauden. Horretarako profesional eta profil egokiak behar ditugu, enpresei beste merkatu batzuetan kokatzeko lagundu diezaieketenak. Ilde horretan, Euskal Autonomia Erkidego osorako beka-programak oso interesgarriak dira. Izan ere, industria-oinarri sendoa dugun arren, atzerrian trebatutako profesionalak falta zaizkigu, bidaiatzeko prest eta nazioarteko kokapenetan egoteko prest dauden profesionalak, hain zuzen. Tokiko hazkundeak, une hauetan, zailtasunak baditu ere, aipatutako profesional-eskasia dela eta, nazioarteko hazkundera –hau da, erakundearen internazionalizazioa– sektorearen garapenerako oztopo nagusietako bat da, profesional esperimenterik ez dagoelako. Ilde horretan, prestakuntza garatzeko lehen aipatu ditudan gaitasunei beste bat gehitu beharko genieke: jarduera bat munduko leku jakin batean garatzeko derrigorrezkoa den kultura-aniztasuna. Hori dela eta, sektoreak azken urteotan gehien landutako eremuetako bat nazioarteko lan-merkatua sustatzea izan da.

- LHko ikastetxeek zer lehentasun izan behar dute aipagai dugun arazoa konponbidean jartzeko? Zer lan mota egin behar genuke GAIA bezalako enpresa-elkarteekin batera?

- Lehenik eta behin, ekintza nagusia bizitzen ari garen unearen jakitun egon eta LHko ikastetxeak egiten ari diren lana osatzeko ekintza berriak identifikatu egin behar dira. Lehen esaten ari nintzen bezala, enpresetako ikas-ekinezko prestakuntza eta ikastetxeetan bertan modulu osagarriak ematea bi aukera garbi dira enpresa-elkarteen eta LHko ikastetxeen artean elkarlanean jarduteko. Halaber, ezagutzaren transferentziaren aldetik ere aukerak daude. Izan ere, enpresako profesionalak ikastetxeetara bidali daitezke eta alderantziz, bi erakundeek estrategia bateratuak garatu ditzaten. Era berean, proiektu bateratuak bultzatzeko estrategia ere aipatu daiteke. Ilde horretan, talde mistoak eratu daitezke, ikastetxeetako profesionalen, enpresetako profesionalen eta ikasleen arteko konfiantza eta sareak sortzen laguntzeko.

generar sinergias en las acciones de sensibilización y orientación a las organizaciones, a la sociedad y a los nuevos profesionales, compartiendo datos agregados y una oferta plural que en el seno de estas organizaciones se ofrece. Es decir, se evidencia el dicho de que la unión hace la fuerza.

- Respecto a nuevas estrategias de mercado de trabajo. ¿Cómo se plantea en nuestro mercado de trabajo la internacionalización?

- Nos encontramos en un momento de expansión de la industria vasca que requiere de unos profesionales y perfiles determinados que ayuden a las empresas en ese camino de posicionarse en otros mercados. Son interesantes programas de becas para toda la Comunidad Autónoma Vasca porque, aunque tenemos una fuerte base industrial, nos faltan profesionales formados en el extranjero con disponibilidad para viajar y/o permanecer en destinos internacionales. Si bien el crecimiento local tiene en estos momentos dificultades de abordarse por la falta de profesionales, en los últimos años el crecimiento internacional –es decir, la multilocalización de las organizaciones–, representa, por la falta de profesionales experimentados, una de las principales barreras de crecimiento del sector. A las competencias a las que ya me he referido anteriormente para el desarrollo de cualquiera de las formaciones, hay que añadirle la multiculturalidad que requiere el desarrollo una actividad en un área geográfica concreta. Es por ello que el mercado de trabajo para la internacionalización es uno de los principales retos en los que el sector viene incidiendo en los últimos años.

- ¿Que tipo de acciones prioritarias deberíamos emprender los centros de FP a la hora de trabajar la problemática que estamos tratando? ¿Qué tipo de trabajo conjunto deberíamos desarrollar con asociaciones empresariales como GAIA?

- En principio, la principal acción es ser consciente del momento en que vivimos e identificar nuevas acciones que complementen el trabajo que se viene haciendo en los centros de FP. Tal y como comentaba, la formación en alternancia con las empresas y la impartición de módulos complementarios en los propios centros, son dos claras oportunidades de colaboración entre grupos empresariales y los centros de FP. También existen oportunidades en la transferencia de conocimiento, pudiéndose rotar profesionales de la empresa al centro y viceversa, al objeto de que ambas organizaciones compartan unas estrategias. Asimismo, existe la vía del desarrollo de proyectos conjuntos en los que crear equipos mixtos que ayuden a generar confianza y red entre los profesionales de los centros, los profesionales de las empresas y los alumnos.

“Etengabeko prestakuntza ezinbestekoa da ingurunearen eboluzioaren eta pertsonen eboluzioaren arteko paralelismoari eusteko.”

“La formación continua es necesaria para mantener el paralelismo entre la evolución del entorno y la evolución de las personas”.





Belaunaldi arteko ordezkapena euskal industrian

Relevo generacional en la industria vasca

Por Miguel Lazpiur Lamariano

Confebaskeko Presidentea
Presidente de Confebask

Produkzio-sektoreak behar dituen profesional kualifikatuen kanti-tatea eta kalitatea bermatzeko gure lan-merkatuak dituen mugak aza-leratu dituzte euskal enpresariak azken urteetan. Gure ekonomiako oinarritzko industria-sektoreen barruan zailtasun hori agerikoa bihurtu da, ez sortze berriko lanpostuetan soilik, baita erretiratzaren diren langileak ordeztzeko ere. Horrek belaunaldi arteko ordezteaz zailtzeaz eta “know how”-a galtzeaz gain, enpresen hazteko eta lehiatzeko aukerei eragiten die, eta larria da hori.

Askotarikoak dira egoera horretara eraman gaituzten alderdiak. Lehenik eta behin, Euskadiko demogra-fiaren bilakaera dugu: jaiotze-tasak jaitsiera gogorra izan du eta jarduera horietan lan egiteko adin tartean dagoen biztanleria aktiboa murriztea ekarri du. Ho-rrek argitzen du, esaterako, gaur egun unibertsitatean eta LHn ikasten duten gazteen portzentajeak gora egin duen arren, balio absolutuetan, halere, ikasle-kopurua nabarmen murriztu izana.

Bestalde, horrelako ikasketei ospea emateko eta horien kalitatea eta etorkizuneko aukerak hobetze-ko enpresetatik, ikastetxeetatik eta erakundeetatik eginiko lanari esker, aurrerapen nabarmena izan du Lanbide Heziketak; halere, egia da oraindik unibertsitateak ospe eta balorazio handiagoa izaten jarraitzen duela, eta horrek ikasle askorengan eragin handia du lanbidea aukeratzean eta familien ikuskeran.

Beste arazo larri bat honako hau da: nahiz eta ahaleginak egiten ari diren, orientatzaileek bai beren heziketagatik (letretakoa eta unibertsitatekoa), bai beren esperientziagatik, askotan ez dituzte ezagutzen lan-merkatuak eta enpresen eskaturiko lanpostuen ezaugarriak. Hori dela eta, unibertsitatera bideratzen dituzte gehienetan ikasleak. Are nabariagoa da hori emakumezkoen kasuan, ikasketa edo lanbide huma-nistiko eta ez-teknikoetara bideratzen baitituzte.

Era berean, LHko lanbide-adarretan ikasleen ba-naketa ezegokia ikusten da. Emakumeen kasuan larriagoa da hori, izan ere, adar tekniko-industriale-tan duten presentzia oso txikia baita. Hain zuzen ere, adar horiek dira belaunaldi arteko ordezkapenerako arazo handienak dituztenak, eta ez emakumezkoentzat jotzen diren adarrak. Horiek lanpostu eta lan-aukera gutxiago eskaintzen dituzte. Egoera bera ematen da unibertsitateko karrera teknikoekin ere.

Las empresas vascas vienen desde hace ya algunos años poniendo de manifiesto las limitaciones que presenta nuestro mercado laboral para procurar, en cantidad y calidad, los profesionales cualificados

que requiere el tejido productivo. Dentro de sectores industriales básicos de nuestra economía esta dificultad se está haciendo patente no ya sólo en los puestos de nueva creación, sino también en la sustitución de aquellos trabajadores que se jubilan, lo que no sólo complica el relevo generacional y provoca pérdida del “know how” en determinadas profesiones, sino, lo que es todavía más grave, afecta a las posibilidades de crecimiento y desarrollo competitivo de las propias empresas.

Varios son los factores que han llevado a esta situación. En primer lugar, la propia evolución demográfica del País Vasco con una fuerte caída de la natalidad, que ha provocado la disminución de la población potencialmente activa en los tramos de edad susceptibles de incorporarse a estas actividades. Esto explica, por ejemplo, que habiéndose incrementado el porcentaje de jóvenes que estudian hoy en la universidad y la FP, en términos absolutos se haya producido, sin embargo, una importante disminución de efectivos.

Por otra parte, pese al avance que ha tenido la Formación Profesional gracias al trabajo efectuado desde empresas, centros e instituciones para prestigiar este tipo de estudios, mejorar su calidad y perspectivas de futuro, lo cierto es que el prestigio y valoración de la universidad sigue siendo superior, y ello todavía pesa de forma significativa en la elección profesional de muchos alumnos y en la concepción de sus familias.

Otro problema grave es que, pese a los esfuerzos que se vienen realizando, los orientadores tanto por su propia formación, de letras y universitaria, como por su experiencia desconocen muchas veces las características del mercado laboral, de las empresas y de los puestos de trabajo demandados por éstas, lo que les lleva a realizar una orientación prioritariamente enfocada hacia la universidad, algo todavía, más acusado en el caso de las mujeres, que suelen ser derivadas hacia estudios o profesiones humanísticas y no técnicas.

Del mismo modo, se observa una inadecuada distribución de los alumnos de la FP dentro de las distintas ramas profesionales, todavía más grave en el caso de las mujeres, dándose la circunstancia de que su presencia es todavía testimonial en las ramas técnico-industriales, las que, precisamente, adolecen de mayores problemas de recambio



Besteak beste, emakumeek euskal industrian lan egitea da, hain zuzen, gure lehentasunezko helburuetariko bat, eta gure erakundeak sei urte baino gehiagoz aritu izan dira lanean horretarako.

Lehia globalaren erronkei eta eskakizunei aurre egiteko giza baliabideak aberastasun iturri nagusi dugun komunitate honetan eta ezagutza, berrikuntza, sorkuntza eta talentua ezinbestekoak diren gari honetan, enpresak bereziki interesaturik daude emakumeak (baliabide baliotsu horien erdia) lan tekniko-industrialaren partaide izan eta sentitu daitezen, eta enpresen modernizazioan eta garapenean lagundu dezaten.

Immigrante gaituak erakartzera zuzenduriko beste jarduera osagarri batzuk esploratzea ere beharrezkoa izango da, baita honako hauek aintzat hartzea ere: kontratazioa sustatzeko eta langile nagusienak jarraitzeko berariazko neurriak hartzea, enpresen eta hezkuntza-sistemaren arteko lankidetzaz estutzea, beste herri batzuetan gertatzen den moduan goi-mailako ikasketa profesional ez-unibertsitarioen eskaintza bultzatzea, mugigarritasun geografiko eta funtzional handiagoa, etab. Horrek guztiak eskaintza eta eskaria era eraginkorragoan doitzeko helburua du.

Bestalde, gaituriko langileen gabezia eta belaunaldi arteko ordezkapenerako nahikoa langile ez edukitzearen ondorioz plantilak berritu ez izana gure industriarako arazo oso larriak diren arren, kezka bera dugu enpresaburu askoren kasuan, bereziki izaera familiarreko enprestatan. Hori dela eta, ezaugarri horietako enpresa batek jarraitzeko gaintitu behar duen gairik zailena, kontuzkoena eta garrantzitsuena da belaunaldi arteko ordezkapena.

Ekimen ekintzaile berrien eta horiek lortzeko balioen bidez, produkzio-sektorearen berritze generikoa da aintzat hartu beharreko beste funtsezko alderdi bat. Erantzukizuna, arriskatzeko gaitasuna, ekimena, berrikuntza eta ongi egindako lana saritzen dituen gizar-tea ingurune hobeagoa da enpresa eta enpresari berriak sortzeko, segurtasunari, erosotasunari eta ikuspegi funtzionalari loturikoa baino.

Gaur egun oso garrantzitsua da gai hori azpimarratzea, kontuan hartzen badugu ahaleginean, konpromisoan eta erronkei eta zailtasunei aurre egiteko gaitasunean sinesten duten liderrei esker lortu dituela Euskadik egungo garapena, ongizatea eta aurrerapena; izan ere, horiek guztiontzat aberastasuna eta lana sortu dituzten proiektu berriak abian jarri baitituzte.

Aurkitzen garen egoera honetan, gure burua gaintitzeko, berritzeko, heziketagatik eta ezagutzagatik apustu egiteko beharra dugu. Eredu ekonomikoaren aldaketari eta globalizazioa, garapen bidean dauden herrien lehia eta aldaketa teknologikoaren abiadura gisako erronkei aurre egiteko funtsezkoa da gure lehiakortasunaren eta ongizatearen etorkizuna eraikitzeko oinarri egokiak izatea. Hau da, ikuspegia, gaitasuna eta konpromisoa duten enpresa-lider zahar eta berriak behar dira, baita prestaturiko, motibaturiko eta beren kasa moldatzeko gai diren langileak ere. Horiekin batera enpresak garatzeko ingurua sustatuko eta dinamizatuko duten erakundeak gizarte-eragile eraikitzaileak eta akordiorako borondatea dutenak. Gizarte baten itxaropenen, gaitasunen eta indarren belaunaldi arteko ordezkapenak horren beharra ere badu.

generacional, y muy abundante en aquellas otras consideradas femeninas que son, sin embargo, las de menor empleabilidad y expectativas profesionales. Esta circunstancia se repite también en la universidad con las carreras técnicas. Promover la incorporación de las mujeres a la industria vasca es, precisamente, uno de los objetivos prioritarios en los que, junto a otros, nuestra organización lleva trabajando desde hace más de seis años.

En una comunidad cuya principal riqueza son sus recursos humanos y en un momento en el que el conocimiento, la innovación, la creatividad o el talento resultan básicos para afrontar los retos y exigencias de la competencia global, las empresas se encuentran especialmente interesadas en que las mujeres, la mitad de ese valioso recurso, estén y se sientan plenamente copartícipes del trabajo técnico-industrial, ayudando a su modernización y desarrollo.

Igualmente preciso será también explorar otras actuaciones complementarias enfocadas hacia la captación de trabajadores inmigrantes cualificados, así como medidas específicas de estímulo a la contratación y permanencia de los trabajadores más mayores, estrechar la colaboración entre las empresas y el sistema educativo, promover una oferta intermedia de estudios profesionales superiores no universitarios como ocurre en otros países, favorecer una mayor movilidad geográfica y funcional, etc. Todo ello con objeto de lograr un más eficiente ajuste entre oferta y demanda.

Por otra parte, si bien la escasez de trabajadores cualificados y la no renovación de las plantillas por falta de recambio generacional constituyen problemas muy preocupantes para nuestra industria, esta misma preocupación se extiende también a la propia cabeza de muchas empresas, especialmente las de carácter familiar. No en vano, el del relevo generacional es uno de los temas más difíciles, delicados e importantes para la continuidad que una empresa de estas características debe afrontar.

Otro aspecto esencial a tener muy en cuenta es también la renovación genérica del propio tejido productivo mediante el surgimiento de nuevas iniciativas emprendedoras y de los valores que las procuran. Una sociedad que prima actitudes como la responsabilidad, la capacidad para arriesgar, el espíritu de iniciativa y de innovación, el valor del trabajo bien hecho creará siempre un entorno más favorable al surgimiento de nuevas empresas y empresarios que aquellas más apegadas a la seguridad, la comodidad y la visión funcionarial.

Resulta particularmente importante incidir hoy en esta cuestión si tenemos en cuenta que Euskadi ha alcanzado su actual grado de desarrollo, bienestar y progreso porque ha habido líderes que han creído en el esfuerzo, el compromiso y la capacidad de superación antes los retos y dificultades, poniendo en marcha nuevos proyectos generadores de riqueza y empleo para el conjunto.

En las circunstancias en que nos encontramos, sometidos a la necesidad de superarnos, de ser innovadores, de apostar por la formación y el conocimiento para afrontar el cambio de modelo económico y retos como la globalización, la competencia de los países emergentes y la velocidad del cambio tecnológico es fundamental disponer de adecuados cimientos sobre los que construir el futuro de nuestra competitividad y bienestar. Esto es, viejos y nuevos líderes empresariales con visión, capacidad y compromiso, así como trabajadores formados, motivados y suficientes.

Junto a ellos instituciones que promuevan y dinamicen el entorno en el que éstos se desarrollan y agentes sociales constructivos y con voluntad de acuerdo. El relevo generacional de las expectativas, capacidades y fortalezas de una sociedad requiere también de eso.

“Emakumeek euskal industrian lan egitea da, hain zuzen, gure lehentasunezko helburuetariko bat, eta gure erakundeak sei urte baino gehiagoz aritu izan dira lanean horretarako”

“Promover la incorporación de las mujeres a la industria vasca es, precisamente, uno de los objetivos prioritarios en los que, junto a otros, nuestra organización lleva trabajando desde hace más de seis años”.



Izaskun Moyua

Emakunderen
zuzendari nagusia

Directora general
de Emakunde

“Emakumeek kultur faktore batzuengatik aukeratzen dituzte heziketa adar jakin batzuk, ez biologiagatik”

Emakumearen Euskal Erakundeari, Emakunderi, ez zaizkio arrotzak belaunaldi-ordezkapenaren inguruko gorabeherak. Orain arte gizonentzat gordeta egon diren sektoreetan emakumeak sartzea jotzen dute irtenbideetako bat erakundeek eta enpresariak. Emakunderen zuzendari nagusiak, Izaskun Moyuak, aztertzen du ea zer aukera eta zer oztopo dauden, eta zer aldaketa egin behar diren, ikasketak sexuaren arabera aukera ez daitezen, baizik eta norberaren gaitasunaren arabera.

El Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde, no es ajeno a la problemática que rodea el relevo generacional. La incorporación de trabajadoras a sectores tradicionalmente reservados a hombres es una de las soluciones apuntadas desde instituciones y empresarios. La directora general de Emakunde, Izaskun Moyua, analiza las oportunidades, los obstáculos y los cambios necesarios para que la elección de los estudios no esté condicionada por el sexo, sino por las aptitudes y capacidades personales.

- Zein da zure ikuspuntua lan egoera eta belaunaldi erreleboaren arazoaren inguruan?

- Gaur egungo lan egoera Euskadin 80 hamarkadan jasan genituen mezuen osotasunaren ondorioa da, gure ekonomia sektore helduetan lo gelditu zenean eta eraginkorra ez zenean. Erreakzio horren bi osagarri nabarmenduko nituzke. Lehenengoa, bai BPGri dagokionez bai enpleguari dagokionez EBeko batezbestekoaren gainetik dagoen onbideratutako industria oinarri bat mantentzeko apustua. Bigarrena, gure pertsonen heziketa eta prestakuntzan egindako inbertsioei lehentasuna ematea. Laburpen gisa honako hau nabarmenduko nuke:
- Biztanleria aktiboa hazi egin da 1986. urtetik eta bere maximoa 2004an lortu zuen.
- Lanpetutako biztanleriak maximo historikoak lortu ditu, azkenengo 20 urtetan %3tik gorako igoera eman da urtetik urtera.

- ¿Cuál es su visión de la situación laboral y de la problemática del relevo generacional?

- La situación laboral actual de Euskadi es el resultado de los primeros mensajes de la globalidad que sufrimos en los años 80, cuando nuestra economía descansaba en sectores maduros y era poco eficiente. Destacaría dos componentes de aquella reacción. El primero, la apuesta por mantener una base industrial regenerada que, tanto en términos de PIB como de empleo, está por encima de la media de la UE. El segundo, priorizar la inversión en formación y cualificación de nuestras personas. A modo de resumen destacaría que:
- La población activa ha crecido desde 1986, alcanzó su máximo en 2004.
- La población ocupada se sitúa en máximos históricos, con incrementos interanuales en los últimos 20 años por encima del 3%.

“Las mujeres optan por determinadas ramas de la educación por factores culturales, no por biología”

- Zer iruditzen zaizu batzuek, belaunaldi-ordezkapena bermatzeko, emakumeen laneratzea proposatzea? Helburua ez al da, bada, laneratzea bera?

- Hori erreakzio logikoa da, ikuspegi ekonomiko-kapitalistatik begiratzuz gero. Historian zehar, horrelako fenomenoak gertatu dira. Ez zuten bilatzen emakumei mesede egitea, baina emakumeek boterea handitzeko baliatu zituzten. Ez dugu ahaztu behar zergatik hartzen diren erabaki horiek, baina ez diogu uko egin behar geure bizi-baldintzak hobetzeari ere. Gainera, gauza bat lortu behar dugu: pertsonen zaintzarekin lotutako eta ia beti emakumeek egiten dituzten lan guztiak ekonomikoki ongi baloratuta egotea, eta direna jotzea lan horiek, hau da, gizartearentzat funtsezko.

- Neskek ikasketa ohituraz femeninoak aukeratzen dituzte oraindik ere.

- Behar beste egiten ez dugulako ez da aldatzen egoera. Nortasuna, nahiak eta itxaropenak txikitan eraikitzen dira, sozializazio-bide jakin batzuen bitartez. Horregatik, neskek bizimolde batera jotzen dute, eta mutilek, beste batera. Zergatik gertatzen da hori? Generoarekin lotutako estereotipoak daudelako. Neskek maitasunen eta pertsonen zaintzaileak izan behar dute, eta mendeakotasun jokabideak eduki behar dituzte. Mutilek aurkako agindua jasotzen dute, hots, lehiakor eta erasokorrak izatekoa. Horregatik aukeratzen dituzte neskek, itxuraz askatasun osoz, ikasketa jakin batzuk, bai Lanbide Heziketan, bai Unibertsitatean.

- Halabeharrean, okupazio eta kalitate apaleko lanbideak aukeratzen dituzte neskek. Zergatik?

- Bai, harrigarria da: aurrera egiteko aukera gutxien dagoen eta langabezia mailarik handienak dituzten lanbideak aukeratzen dituzte. Neskei notarik onenak edukitzeko eskatzen zaie, baina gero ez dituzte beren ezagutzaren eta gaitasunaren araberrako aukerak egiten. Bizitzan garrantzitsuena omen zaienarekin ere badago lotuta hori, hau da, familiarekin, eta lagun bat aurkitu eta seme-alabak edukitzearekin.

- Eta zer mezu jasotzen dute mutilek?

- Mutilek neskek baino gehiago errepikatzen dute heziketaren ziklo guztietan. Gainera, esaten zaie, nolabait, ez dutela zertan hainbeste saiatu, ez duela axola dena gainditzen ez badute. Mutilentzat, lana da lehenengo, eta familia sortzea, bigarren mailako gauza. Emakunden galdetzen diogu geure buruari ea zergatik aukeratu behar den, ea zergatik ezin dugun bizitzatza profesionala eta pertsonala osorik partekatu.

- ¿Qué le parece que se plantee la incorporación laboral de las mujeres como una vía para garantizar el relevo generacional? ¿No debería ser un fin en sí mismo?

- Es una reacción lógica desde el punto de vista económico-capitalista. A lo largo de la historia se han producido ese tipo de movimientos, que no perseguían favorecer a las mujeres, pero que ellas aprovecharon para conseguir poder. No tenemos que perder de vista por qué se toman esas decisiones, pero tampoco cerrarnos a unas mejoras en nuestras condiciones de vida. Además, tenemos que conseguir que todos los trabajos que tengan que ver con el cuidado de las personas, y que mayoritariamente están realizados por las mujeres, estén valorados económicamente y sean considerados como lo que son, de gran importancia para la sociedad.

- Las jóvenes siguen dirigiéndose a estudios tradicionalmente femeninos.

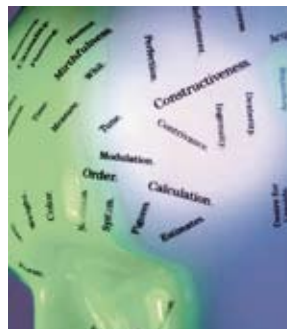
- La situación no cambia porque no intervenimos lo suficiente. Las personalidades, los gustos y las expectativas se construyen en unas edades muy tempranas, y en base a unos medios de socialización que hacen que las chicas tiendan hacia un tipo de vida y los chicos hacia otro. ¿Por qué ocurre eso? Porque existen los estereotipos en base al género. Las chicas tienen que ser las guardianas de los afectos, del cuidado de las personas, tener comportamientos que tienen que ver con la sumisión. Los chicos reciben el mandato contrario, deben ser competitivos y agresivos. Eso hace que las chicas, aparentemente desde la libertad de opción, opten por unas determinadas ramas, tanto en Formación Profesional como en la Universidad.

- Casualmente, las chicas optan por profesiones de baja ocupación y calidad. ¿Por qué?

- Sí, no deja de resultar sorprendente que elijan los nichos de empleo donde tienen menos posibilidades de progresar y donde hay niveles de paro más elevados. A ellas se les exige que tengan las mejores notas, pero luego no toman unas elecciones de acuerdo a la lógica de su conocimiento y su preparación. Eso también tiene que ver con lo que dicen las chicas que es lo primero en su vida: la familia, el encontrar una pareja y tener hijos.

- ¿Y cuál es el mensaje que reciben los chicos?

- El número de repetidores en todos los ciclos de educación es mayor en los chicos que en las chicas. Luego también se les dice, de alguna manera, que no hace falta que se apliquen tanto, que no importa



“Behar beste egiten ez dugulako ez da aldatzen egoera. Nortasuna osatzearekin zerikusia duten hanka guztiak ukitu behar ditugu.”

“La situación no cambia porque no intervenimos lo suficiente. Debemos tocar todas las patas que tienen que ver con la construcción de la personalidad.”



“Irakasleek adorea eta babesa eman behar dizkiete ikasgelan gutxiengo diren neska horiei”

“El profesorado debe realizar una labor de ánimo y apoyo a esas chicas que están en minoría en clase”

- Hortaz, ez duzue inongo aldaketarik nabaritu emakumeen belaunaldi berrietan?

- Bai, gauza garrantzitsu bat: neska gazteak ez daude prest lan merkatuari eta autonomia ekonomikoari uko egiteko. Eta hori lehenbiziko aldiz gertatzen da historian. Emakumeak kostata ari dira sartzen lan-munduan. Baina betiko estereotipoak dira enpresa esparruan: emakumeek, nahiz eta curriculum ona eduki, ez dituzte atea irekita aurkitzen, mutilek bezala. Halere, eta seme-alabak edukitzen jarraitu nahi duten arren, eta nahiz eta haien jaiotza atzeratu, emakumeek ez dute uzten lan mundua. Ulertu dute, azkenean, zein garrantzitsua den autonomia pertsonala edukitzea. Neska horiek egungo aldaketa sozial izugarriaren pautak ari dira ezartzen, bai familietan, bai pertsonen arteko harremanetan, bai sexualitatean.

- Zein espezialitatetan da oraindik txikiagoa emakumeen presentzia?

- Teknologia hutsarekin lotutako guztietan. Aitzitik, osasunarekin edo zainketarekin lotutako zientzietan, emakumeak gehiengo dira. Lanbide Heziketako erdi mailan eskaintzen diren 21 adarretatik, soilik hirutan dago oreka mutilen eta nesken artean. Irudi pertsonalean eta antzeko espezialitateetan, % 98,3 emakumea da, eta zerbitzu soziokulturaletan eta erkidegoaren aldekoetan, % 93,5. Aldiz, ibilgailu autopropulstuen mantentzean, % 97,9 gizona da. Goi mailako Lanbide Heziketan eta Unibertsitatean ere berdin gertatzen da. Aukerak oso garbi daude, eta sexuaren arabera banatuta; jakina, ez dira biologiagatik egiten, baizik eta gizarteagatik eta agintzen duen kulturagatik.

- Zer egin behar litzateke joera hori aldatzeko?

- Bada, esku hartu, kontzientziatu, sentsibilizatu, nortasuna osatzearekin zerikusia duten hanka guztiak ukitu: adibidez, komunikabideak, etxean ematen den heziketa, etab., horietan ari baitira sexuaren araberako bereizketa-sistema hori birstortzen, ez badirudi ere.

que suspendan. Para los chicos, la vida profesional sigue siendo lo primero y el formar una familia, algo secundario. En Emakunde nos preguntamos por qué hay que elegir, por qué no podemos compartir una vida profesional y personal en su totalidad.

- ¿Entonces, no han constatado ningún cambio en las nuevas generaciones de mujeres?

- Sí, una cosa muy importante: las chicas jóvenes no están dispuestas a no entrar en el mercado laboral y a no tener una autonomía económica. Y eso es la primera vez que ocurre en la historia. Las mujeres se están incorporando con dificultad y siguen los estereotipos en el ámbito empresarial, de manera que aunque se presenten con un buen currículum, no se encuentran con las puertas abiertas como en el caso de los chicos. A pesar de eso, de que quieren seguir teniendo criaturas y deben retrasar su nacimiento, no dejan el mundo laboral. Es muy bueno que hayan entendido la importancia de tener una autonomía personal. Esas chicas están marcando las pautas del cambio social impresionante que estamos viviendo en las familias, en las formas de entender las relaciones entre las personas, la sexualidad,...

- ¿En qué especialidades es todavía menor la presencia de mujeres?

- En todo lo que tiene que ver con tecnología pura. Sin embargo, en las ciencias relacionadas con la salud o el cuidado, las mujeres son mayoría. De las 21 ramas que se imparten en grado medio de Formación Profesional, sólo tres presentan una proporción equilibrada entre chicos y chicas. En especialidades como imagen personal el 98,3% son mujeres, y en servicios socioculturales y a la comunidad el 93,5%. Por el contrario, en mantenimiento de vehículos autopropulsados vemos que hay hombres en un porcentaje altísimo, un 97,9%. En Formación Profesional de grado superior y en la Universidad ocurre lo mismo. Las elecciones están muy claras, están divididas por sexos y, desde luego, no se hacen por biología, sino por la sociedad y la cultura que domina.

- ¿Qué habría que hacer para cambiar esa tendencia?

- Deberíamos intervenir, concienciar, sensibilizar, tocar todas las patas que tienen que ver con la

- Zer egin dezakete ikastetxeek?

- Lanhandi adagoe giteko orientazioaren esparruan. Emakundek ekimen bat sustatu du, eta eskatu du sar dadila generoaren ikuspegia administrazioen orientazio eta enplegu zerbitzuetan. Profesionalek ulertu behar dute askotan aukera jakin batzuetara orientatzen dituztela neskak, berek ere generoaren jantzi bat baitaramate soinean, eta lehenik jantzi hori aztertu eta erantzun behar dute, pertsonaren garapen osoa ez eragozteko.

- Eta Emakundek?

- Emakundek ardura handi bat dauka: gai hauek hobeto ezagutzeko tresnak eman behar dizkio gizarteari. Ez ditugu proiektuak kudeatzen, baizik eta jarraitu beharreko ildoak erakusten, administrazioek gara ditzaten. Badakigu administrazioek horretan dihardutela, eta bide zuzena hartu dutela. Adibidez, Lanbide Heziketaren esparruan, Gipuzkoako eta Bizkaiko Foru Aldundiek emakumeentzako programa espezifikoak garatu dituzte, haiei soldadura eta antzekoak irakasteko. Confebask euskal ugazaben elkarteak ere programa berezi bat prestatu zuen. Haren bidez, lana dagoen tokira, oraindik joan ez diren sektoreetara bultzatu nahi dituzte emakumeak.

- Zer esango zenioke neska bati, ia gizonak bakarrik diren LHko adar batean ikasi nahi balu?

- Esango nioke ez dagoela bakarrik, ekar dezala gogora gizon jantzita ikastera sartu zen lehen emakume hura. Ekar dezala gogora Clara Campoamor, zeinak emakumeen boto eskubidea eskatu baitzuen Madrilgo Kongresuan, eta inork ez zion ulertu. Segur aski, Campoamorre bakar dadea sentituko zuen, baina historiak erakutsi du ez zegoela bakarrik, emakume franko baitzegoen berarekin, eta beste askok, berriz, gero eskertu diogu egin zuen lana. Mutilak bakarrik dauden eta guztiak berari begira egongo diren toki batean sartzerakoan neska pioneroaren adorea behar du. Ohartu behar du bidea egiten ari dela beste neska batzuentzat, eta eredu dela neska gehiagorentzat.

construcción de la personalidad, desde los medios de comunicación hasta la educación que se da en casa, donde se están reproduciendo esos esquemas de división en función del sexo, aunque parezca que no.

- ¿Qué pueden hacer los centros educativos?

- Hay un trabajo muy importante que hacer en el ámbito de la orientación. Emakunde ha promovido una iniciativa comunitaria para incorporar la perspectiva de género en los servicios de orientación y empleo de las administraciones. Es fundamental que los profesionales entiendan que muchas veces a una chica le orientan hacia determinados caminos porque ellos mismos tienen una mochila de género, que deben analizar y quitarse para no impedir el desarrollo integral de esa persona.

- ¿Y desde Emakunde?

- Emakunde tiene la responsabilidad de dotar a la sociedad de instrumentos que le permitan ir avanzando en el conocimiento de esas cuestiones. No gestionamos proyectos, sino que asesoramos sobre las directrices a seguir para que las administraciones las desarrollen. Sabemos que están trabajando en ello y van por buen camino. Por ejemplo, en el ámbito de la Formación Profesional, desde las diputaciones de Gipuzkoa y Bizkaia se desarrollan programas específicos dirigidos a mujeres para formarlas en nichos de empleo como soldaduría. También la patronal vasca Confebask hizo un programa especial para animar a las mujeres a trabajar allí donde hay mercado laboral y donde casi no están presentes.

- ¿Qué le diría a una chica que se plantea estudiar en alguna rama de FP en la que prácticamente sólo hay hombres?

- Le diría que no está sola, que piense en aquella mujer que entró por primera vez a estudiar vestida de hombre. O en Clara Campoamor cuando llegó al Congreso a pedir el voto para las mujeres y nadie le entendía. Probablemente Campoamor tenía una sensación de soledad que la historia ha demostrado que no era tal, porque había muchas mujeres que estaban con ella, y otras muchas le hemos agradecido después el trabajo que ha hecho. Una chica que quiere entrar en un sitio donde sólo hay chicos, donde se siente mirada, debe tener la fuerza de una pionera. Tiene que darse cuenta de que está abriendo camino para otras, y que es un ejemplo para otras muchas.

“Harrigarria da: langabezia mailarik handienak dituzten lanbideak aukeratzen dituzte neskek.”

“No deja de sorprender que casualmente las chicas elijan las profesiones con niveles de paro más elevados.”

Ikasketak sexuaren arabera

Emakundek darabiltzan datuek frogatzen dute sexuaren arabera daudela banatuta ikasketak. 2006ko datuen arabera, alde hori nabaria da, bai Batxilergoan, bai Lanbide Heziketan, bai Unibertsitatean. Lanbide Heziketan, ziklo askok mutilak dituzte ia ikasle guztiak. Hori gertatzen da honako hauetan: nekazaritza jardueretan, itsas eta arrantza jardueretan, fabrikazio mekanikoan, elektrizitate eta elektronikan, zurgintza eta altzarigintzan, ibilgailu autopropulstuen mantenimenduan eta produkzioko zerbitzuetan.

Beste muturrean, berriz, ziklo batzuetan neskak % 75 baino gehiago dira ikasgelan. Ziklo hauek dira horren adibide: osasuna, irudi pertsonala, administrazioa, zerbitzu soziokulturalak eta erkidegoaren aldekoak, eta ehungintza, jantzigintza eta larrugintza. Eskola emaitzetan ere, alde handiak dira nesken eta mutilen artean, lehenek askoz errendimendu hobea baitute. Lan esparruari dagokionez, Euskal Autonomia Erkidegoari % 0,3 falta zaio Lisboan ezarritako enplegu-helburua iristeko, hau da, 2010eko emakumeen % 60k lana edukitzea. Halere, haurren eta etxeko lanen % 70 emakumeen gain da. “Galdera hau da: zer baldintzetan ari gara sartzen lan merkatuan?”, dio Izaskun Moyuak.

Estudios según el sexo

Las cifras que maneja Emakunde evidencian la división de los estudios por sexos. Según los datos de 2006, esa diferencia es palpable tanto en Bachillerato como en Formación Profesional y en la Universidad. En Formación Profesional, numerosos ciclos cuentan con un alumnado fundamentalmente masculino. Ese es el caso de las ramas de actividades agrarias, marítimo-pesqueras, fabricación mecánica, electricidad y electrónica, madera y mueble, mantenimiento de vehículos autopropulsados o servicios a la producción.

En el otro extremo hay ciclos en los que las chicas suponen más del 75% de la clase. En esa lista figuran sanidad, imagen personal, administración, servicios socio-culturales y a la comunidad, así como textil, confección y piel. Los resultados escolares también presentan diferencias notables entre las chicas y los chicos, con un mejor rendimiento entre las primeras. En cuanto al ámbito laboral, la Comunidad Autónoma Vasca está al 0,3% de conseguir el objetivo de empleo marcado en Lisboa: un 60% de tasa de empleo femenino para 2010. Sin embargo, el 70% del trabajo reproductivo y doméstico está soportado por las mujeres. “La pregunta es en qué condiciones estamos entrando en el mercado laboral”, plantea Izaskun Moyua.

