

NAFARROAKO GOBERNUA

GARAPEN EKONOMIKOA

ESKUBIDE SOZIALAK

OGASUNA ETA FINANTZA POLITIKA

LEHENDAKARITZA, FUNTZIO
PUBLIKOA, BARNEA ETA JUSTIZIA

HERRITARREKIKO ETA
ERAKUNDEEKIKO HARREMANAK

HEZKUNTZA

OSASUNA

KULTURA, KIROLA ETA GAZTERIA

LANDA GARAPENA, INGURUMENA
ETA TOKI ADMINISTRAZIOA

SEGURTASUNA ETA LARRIALDIAK

Nafarroako hiru enpresetatik bik langile berriak kontratuko dituzte hurrengo urteetan

Nafarroako lan-ordezkatzeari buruzko azterlan baten arabera, jadanik dauden eta etorkizunen sartuko diren langileei prestakuntza handiagoa eskatuko zaie

Asteartea, 2017.eko urriak 10

Nafarroako enpresen % 64,3k enplegua sortuko dute datozen urteetan, hazkunde ekonomikoarengatik edo erretiratuko diren langileen ordezkatzeagatik. 50 langile baino gutxiagoak eta sektore ekonomiko garrantzitsuenak (S3) baikorrangoak dira, eta aurreikuspena % 75era igotzen da. Enpresa horiek bereziki prestakuntza handiagoa eskatuko diete langileei nahiz etorkizunean sartuko diren langileei.

Gutxi gorabehera etorkizuneko enpleguaren % 75, erretiratzeen edo kontratuen gehikuntzaren ondorioz sortutakoa, langile kalifikatuak eta profil teknikokoak izango dira; beste % 10 inguru, administraziokoak, eta datu esanguratsu gisa, enpleguaren % 14 bakarrik prestakuntzarik gabeko langileak izango dira.

Enpresen % 16k uste du erretiratu bat ordezkatzen duen pertsonaren prestakuntza profesionala maila handiagokoa izango dela. Eskaera handiagoa izango da garrantzitsuagoak diren enpresetan. S3rekin lotutakoen kasuan, prestakuntza-maila handiagoa eskatuko du ia kasuen % 25ean. Maila berari eutsiko zaio kasuen % 53an eta % 1ean bakarrik maila txikiagoa izango da.

Hauek dira Errealitate Sozialaren Behatokiak politika publikoen plangintza egiteko eskatu duen "Nafarroako enpresen beharren azterketa belaunaldi-aldaketaren aurrean" azterlanaren ondorio nagusiak. Azterlana gaur goizean aurkeztu du Eskubide Sozialetako lehendakariorde Miguel Laparrak eta "Inpactos" aholkularitza-enpresako Félix Taberna eta Luis Campos txostenaren egileek. Jardunaldia Civican-en egin da eta Joaquin Nieto, Espainiako Lanaren Nazioarteko Erakundearen bulegoko zuzendaria ere aritu da, "Nahi dugun lanaren etorkizunari" buruzko txosten batekin.

Nafarroako langileen % 8a ordezkatzen duten sektore ekonomiko guztien 223 enpresari (S3ko 126) egindako inkestetan oinarrituz, Nafarroan dauden lan-joerak ere aztertzen ditu azterlanak, eta konfiantza-maila % 95ekoa da.

Foru Komunitateak enplegua sortzeko agertoki baterantz aurrera egin du, 2020an % 8 inguruko langabezia-tasarekin, 2008ko mailetan, hazkunde ekonomikoarengatik, erretiratuen ordezkatzearengatik eta biztanleria aktiboaren jaitsiera txikiarengatik (2.400 pertsona gutxiago egongo da lan egiteko adinarekin 2021ean). Beste lan-profil batzuk eta prestakuntza berria eskatuko dira.

Baina epe laburrerako lan-merkatuan zahartzea nagusi da, bilakaera demografikoarengatik eta erretiratzeko adina legez luzatu dutelako. 2016an, 60 eta 64 urte arteko 13.000 pertsona inguru lanean zeuden Nafarroan, 2013an baino % 5,6 gehiago, eta 2008an baino % 38,8 gehiago (3.500 gehiago, krisia bazegoen ere, eta horrek biztanleria landuna % 9,4an murriztu du 2008. urtearen aldean). 2021. urtean 61 eta 64 urte arteko pertsona kopurua 2.800n handituko da, eta 65 urteko eta hortik gorako pertsona kopurua 6.100 inguru handituko da.

60 eta 64 urte arteko biztanleen jarduera-tasek gora egin dute 2008tik. Horrela, 2016rako aztertutako datuen arabera, 60 eta 64 urte arteko hamar pertsonetatik ia lau jarduera-egoeran daude (% 39,2), hau da, edo lanean daude (kasu gehienetan) edo langabezia daude. Ia 2008an baino hamar puntu gehiago: % 30,5.

Lan-harremanak malgutu dira eta kontratuen txandakatzeko handiagoa egongo da, aldi baterakotasunak behera egin du pertsonaren prestakuntza handitzen den neurrian. Gizarte berriak beste zerbitzu batzuk, beste enpresa batzuk, eskatuko ditu, eta zahartzeak sektore ekonomiko handia ekarriko du. Horrekin batera, prestakuntzarik ez duten langabeek lanera itzultzeko zailtasunarekin jarraituko dute.

Laparra lehendakariordeak plangintzaren garrantzia azpimarratu du, sistema publikoen iraunkortasuna bermatzeko, baina belaunaldi aldaketa nola egiten den eta zahartze hori nolakoa den kontuan hartu behar da.

Testuinguru honetan, Laparra lehendakariordeak lanaren zahartzearen aurreko Europako gomendioak gogoratu ditu: lan-prestakuntza eta orientazio iraunkorra, 55 urtetik gorakoengan ere bai; enpresan belaunaldi arteko ikaskuntza sustatzea; lan-baldintza osasungarriak; enplegu-zerbitzuak langabezia-egoeran dauden helduak lan-merkatura itzultzeko; adinaren arabeko diskriminazioa saihestea; adinekoen enplegurako onuren araubideak, edo senideak artatzeko bateratzea, estereotipo negatiboak aurre egiteko beharra, eta hautemate positiboetan oinarritzea, hala nola esperientzia, leialtasuna eta fidagarritasuna.

Nafar Lansareren prestakuntza eta laguntzak

Aurreikusitako prestakuntza-eskaera handiagoen aurrean, azterlanak enpresen beharretara egokiagoa den prestakuntza-eskaintza gomendatzen die botere publikoei, eta arintze handiagoa sarbide eta diru-laguntza prozesuan. Antolaketa eta baliabide arazoak antzematen dira enpresa txikiei kaltetzen dien prestakuntza-programetara sartzeko, baita S3ko enpresa txikietan ere.

Izan ere, inkesta egindako enpresen % 60 inguru dagoeneko arazoak izaten ari dira prestakuntzaren arabeko enplegua estaltzeko, esparru hauetan: industria-ingeniaritza, informatika eta elektronika; automobilgintzan, soldaduran, elektrizitatean esperientzia duten langile teknikoak; teknikariak eta administrariak, hizkuntzak dituztenak; saltzaileak; zuzendariak; prestakuntza sozio-sanitarioa; SAP aholkularitza; JAVA eta hizkuntza-irakasleak.

Horri dagokionez, Nafar Lansarek ildo horretan lan egin du 2017an, zenbait deialdi sinplifikatuz (moduluaren arabeko laguntzak, egiaztagiri gutxiago eskatzen dituztenak); % 50ean handitu du www.empleo.navarra.es web-orriaren ikastaroen eskaintza, 4.0 industriari buruzko eskaintzaren handitzearekin, eta S3ren arloen arabera.

Horrez gain, enpresen beharrei erantzuteko, langabeak prestatzeko enpresei emandako laguntzak hirukoiztu ditu, % 60 kontratatze konpromisoa dutenak (2018an % 40koa izango da). Horrez gain, 300.000ko laguntza du [ETEen prestakuntzan](#) laguntzeko.

Eta 2016an zerbitzuen lerro berri bat abian jarri zuen prestakuntzaren arloan, "[Proiektu bereziak](#)", enpresek, partzuergoek edo mankomunitateek eskatzean abian jartzen diren balio anitzeko prestakuntza-ekimenak (prestakuntza enpresa edo lotutako sektore batzuetarako izan daiteke).

Azkenik, 2017-2020 Enplegu Politika Aktiboen Planean, prestakuntzaren "[segmentazio](#)" handiagora aurrera egiteko beharra jasotzen du, sektorearen edo langabeen beharrei egokituta. Halaber, Nafar

Lansare orientazioa ezartzen ari da langabeak artatzeko zerbitzuen ardatz nagusi gisa, lan-merkatutik kanpo geratzea saihesteko.

Erretiratuen aurreikuspena eta enpresen zahartzea

Azterlanaren arabera, inkesta egindako enpresen % 90k uste du hurrengo bost urteetan langile guztien % 25 baino gutxiago erretiratuko dela, hala ere, horietatik, % 6 inguru (% 7,1 enpresa txikietan), laurden bat baino gehiago arrazoi horregatik joango da. Ehuneko "garrantzitsua" da eta horrek antolaketa-aldaketak eragingo ditu. Hala ere, enpresa guztiek ez dute aurreikusita erretiratzeko diren pertsona horiek ordezkatzeko. Enpresen ia bosten batek dio ez duela aurreikusten pertsona horiek ordezkatzeko.

50 langile baino gehiagoko enpresek ordezkatzeko-tasa handiagoa dute, % 90 ingurukoa. S3rekin lotutako enpresetako langileen zahartze txikiagoa izateaz gain, aurreikusitako ordezkatzeko-tasa enpresa guztietan baino ia 10 puntu handiagoa da (% 74,8, % 65,2ren aldean).

Adierazienez, enpresa txikiek enplegu-aurreikuspen okerragoa dute, edo erretiratzeko direnak ordezkatzeko. Azterlanaren arabera, kasu askotan, enpresaburua da erretiratzeko dena. BAIren arabera, 60 urtetik gorako landunen % 17 soldatukoak dituzten enpresaburuak dira, eta beste % 17 langile autonomoak. Horrenbestez, lana indartu behar da esparru horretan belaunaldi-aldaketa egiteko, eta enpresa txikien eta autonomoen desagertzea saihesteko pertsonen erretiratzearekin.

60 urtetik gorakoak datuetan

Nafarroan 60 urte edo hortik gora dituzten 17.223 pertsona daude Gizarte Segurantzara afiliatuta (lanean alta egoeran dauden pertsonak), eta afiliatuta dauden 1.800 pertsonak baino gehiagok 65 urte dituzte. Lan egiten duten 60 urtetik gorako pertsonak % 4,5etik (2008an) % 5,8ra pasa dira 2017an.

Gehienak lanaldi osoko (% 82) kontratu mugagabeak (% 95) dira, lanpostu teknikoak edo erantzukizunekoak nagusiki. % 5 bakarrik daude funtsezkotzat jotzen diren lanpostuetan.

60 urtetik gorako biztanleria landunaren ia % 45 sektore pribatuko soldatukoak da, eta % 20, sektore publikokoa. Industriak, oro har, enpleguaren % 21 ekartzen du. Horrez gain, zerbitzuen sektorearen barruan, merkataritza eta ostalaritza nabarmentzen dira, % 26arekin, Administrazio Publikoaren enpleguak (osasuna, hezkuntza eta abar) % 25arekin, eta hirugarren tokian, banka, aseguruak, administrazio adarrak eta abar, % 13rekin.

Oreka bat dago gizonen eta emakumeen artean 60 urtetik gorako biztanleengan (% 51, gizonak, eta % 49, emakumeak), eta ikasketak-mailari dagokionez, nolabaiteko "polarizazioa" antzematen da, ia % 40k goi-mailako ikasketak dituelako, eta beste % 42k ez du Bigarren Hezkuntzako lehen etapa baino handiagoko trebakuntza-mailarik. Gehienek Espainiako nazionalitatea dute.

Lan-harremanen esparruan, azterlanak lan-merkatuaren joera zehazten du, eta horren arabera, malgutasun handiagoa izango da eta enplegu berriaren kontratuak txandakatuko dira. Txikiagoa izango da zenbat eta prestakuntza-maila handiagoa izan, eta aukera berriak sortuko dira adinekoendako zerbitzuen esparruan eta sektore soziosanitarioan. Eskatutako gaitasunei dagokienez, "dualizazioa" izango da.