



Gipuzkoako enpleguaren kalitatea: Erronka Soziala

Donostia - San Sebastián
2016

Calidad de Empleo en
Gipuzkoa:
Reto Social

Erakunde laguntzaileak | Entidades colaboradoras:



Helburuak

- Dauden datu estatistikoak ustiatzea eta aztertzea Gipuzkoan enplegu kalitatearen mapak sortzeko asmoz.
- Enplegu kalitatea kudeatzeko egoera eta eredu ezberdinak identifikatzea, ezaugarri sektorialen, tamainen, jarduerak sortzen zuen balioaren, feminizazioaren, enpleguaren kualifikazioaren eta abarren arabera.
- Sektoreen eta enpresen egoera askotarikoei erantzuten dien enplegu kalitatearen kudeaketarako ikaskuntza-gunea garatzea. Enplegu kalitatearen dimentsio ezberdinak balioan jarriko dituzten ereduak eraikitzea ahalbidetuko duten praktika onak identifikatzea, jarduera-eremu bakoitzaren egoeren eta bertan lan egiten duten pertsonen itzaropenen eta pertzepzioen arabera.
- Jarduera ekonomiko ezberdinek langileen lan eta bizi baldintzei egiten dizkieten eraginak eta ekarpenak identifikatzea, ikustaraztea eta hedatzea.

Objetivos

- Explotar y analizar datos estadísticos disponibles para generar mapas de la calidad del empleo en Gipuzkoa.
- Identificar diferentes situaciones y modelos de gestión de la calidad en el empleo en función de rasgos sectoriales, tamaños, generación de valor de la actividad, feminización, cualificación del empleo...
- Desarrollar un espacio para el aprendizaje de la gestión de la calidad el empleo que atienda a las diferentes realidades sectoriales y empresariales. Identificar buenas prácticas que puedan ser utilizadas en la construcción de modelos que pongan en valor las diferentes dimensiones de la calidad del empleo en función de las realidades de cada ámbito de actividad y de las expectativas y percepciones de las personas que se emplean en ellos.
- Identificar y visibilizar y difundir las influencias y aportaciones que las diferentes actividades económicas realizan a las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras y los trabajadores.

Segurtasun kontraktuala

1.- EGOERA KONPARATIBOA

Behin-behinekotasun handiagoa aurkitzen da europar batzbestearekin alderaturik (%14-a eta % 17,4-a), naiz eta kontratu gabezia intzidentzia txikiagoa izan (%0,5-a %5-aren kontra). Britainia Handian, Dinamarkan edo Austrian behin-behineko kontratuak %10-etik beherakoak.

Eskualdeen arteko desberdintasunak oso urriak dira, baina Debabarrenan behin-behinekotasun txikiagoa aztertzen da, eta Tolosaldean/Goierriin behin-behineko kontratazioaren intzidentzia handiagoa; eta sektoreen artean, ez dago desberdintasun handirik, urtarora oso lotuta dagozenen kasuan izan ezik (denboraldi turistikoak- sukaldaritza eta ostatua, nekazaritza,...-).

2.- EBOLUZIOA

Negatiboa, krisialdiarekin batera behin-behineko lanpostuak ugaritu dira (2003-2009 bitartean), gazteenei bereziki eraginez, baina okerragotze orokor baten barnean.

3.- KASUETATIK IKASITAKOAK

- Segurtasun kontraktuala, aztertutako kasu guztietan, altua eta oso altua bitartean.
- Arazoak: ibilbide luzeak gutxi gorabehera (ikasketa)

Seguridad Contractual

1.- SITUACIÓN COMPARATIVA

Mayor temporalidad frente a la media europea (14% y 17,4%), aunque inferior incidencia de la falta de contrato (0,5 frente a 5%). Los contratos temporales en Gran Bretaña, Dinamarca o Austria, por debajo del 10%.

Las diferencias por Comarcas son reducidas, aunque se aprecia una temporalidad inferior en Bajo Deba, y una mayor incidencia de la contratación temporal en Tolosaldea/Goierri, y en relación con los sectores, no suele haber grandes diferencias, salvo en algunas actividades muy ligadas a lo estacional (temporadas turísticas –restauración y alojamiento, agricultura...-).

2.- EVOLUCIÓN

Negativa con la crisis ha aumentado la proporción de empleo temporal (período 2009-2013), que afecta en mayor medida a las y los más jóvenes, pero en un contexto de empeoramiento generalizado.

3.- APRENDIZAJES DE LOS CASOS

- La seguridad contractual, entre alta y muy alta, en todos los casos analizados
- Cuestiones: itinerarios más o menos largos (aprendizaje)

Ordainketa

1.- EGOERA KONPARATIBOA

Orduko soldata netoa europar batezbestekoa baino baxuagoa (EB27-n 11,90 eta Gipuzkoan 10,80), baina EAE-ko batezbestekoa baino zerbait altuagoa (EAEn 10,4, Araban baxuena 10,2). Dinamarka (25€) eta Irlanda (18,3€) bezelako batezbesteko ordainketa duten herrialdeak dira nagusi, noski (kontrako muturrari, antzinako Europar Ekialdeko herrialdeak daude 5€-tik beherako batezbesteko soldatekin).

Eskualdeei dagokionez, Debagoieak batezbesteko soldata altuagoa du (11,2), eta sektoreka desberdintasunak oso handiak dira. Orokorrean, zerbitzuen industrian altuagoak dira. Aztertu diren bi sektoreen kasuan, LBE-ren (Lan Baldintzen Estatistika) arabera, batezbesteko salairu netoa merkataritza elektronikaren ia erdia da.

2.- EBOLUZIOA

2009tik, LBE-k adierazten duenez, Lurralde eta sektore guztien batezbesteko solairu netoen murrizketa nabarmena izan da.

3.- KASUETATIK IKASITAKOAK

- Bi sektoreen hitzarmenek zehazten dituzten ordainketak oso desberdinak dira, eta maila guztietan desberdintasunak nabarmenak dira.
- Hori dela eta, bi sektoreen enpresetako langileen artean ez dira oso balorazio desberdinak agertzen: elkarriketatutako langileen %31-ak positiboki baloratzen dute euren soldata eta %62ak "ertainak" direla adierazi zuten. Hau da, garatutako jarduerak eta hauekin erlazionatutako batezbesteko soldatek, langileek euren itxaropenak taxutzea eragiten du, eta, beraz, salairuaren zenbateko totala alde batera utzita, aetasuna edo atsekabea sorraraztea.
- Sistema malguen ezarpen urria (ordainketa malguak saiakeraren bat ere antzeman da baina burutu barik).
- Enpresako ordainketan naiz partaidetza orokorrean, kooperatiba bat barneratzeak egoera zehatz bat zehazten du, halere Gipuzkoan "ohizkoa" da (bere intzidentzia gutxiengoa izan arren).

Remuneración

1.- SITUACIÓN COMPARATIVA

Salario neto medio hora algo por debajo de la media europea (11,90 UE27 y 10,80 Gipuzkoa), aunque algo superior a la media de la CAE (10,5, más bajo en Araba, 10,2). La remuneración hora de países como Dinamarca (25 €), Irlanda (18,3 €), claramente por encima del salario medio (en el extremo opuesto, los países de la antigua Europa del Este, con salarios hora por debajo de los 5 €).

En relación a las comarcas, Alto Deba presenta un salario medio hora superior (11,2), y en relación con los sectores, las diferencias suelen ser muy grandes. De forma general, son más elevados en la industria que en los servicios. En el caso de los dos sectores del análisis focalizado, la ECT señala que el salario neto medio en comercio es prácticamente la mitad del identificado en electrónica.

2.- EVOLUCIÓN

Desde 2009, la ECT muestra un claro decrecimiento de los salarios netos medios en todos los Territorios y en los sectores.

3.- APRENDIZAJES DE LOS CASOS

- La remuneración que definen los convenios de los dos sectores es claramente diferente, y las diferencias en todas las categorías son notables.
- Pese a ello, las y los trabajadores de las empresas no muestran valoraciones significativamente diferentes en los dos sectores: el 31% de las y los trabajadores entrevistados en los casos valoraron positivamente su remuneración y el 62% consideró que sus remuneraciones eran "medias". Es decir, que la actividad desempeñada y los salarios medios asociados a ellas hacen que las personas ajusten sus expectativas y muestren su satisfacción o insatisfacción con independencia del monto total del salario.
- Escasa implantación de sistemas flexibles (Identificado también algún intento de remuneración flexible sin culminar)
- Tanto en remuneración como en participación general en la empresa, la inclusión de una cooperativa define una situación específica, que es sin embargo "típica" de Gipuzkoa (dentro de su incidencia minoritaria).

Denbora/ ordutegiak (Kontziliazioa)

1.- EGOERA KONPARATIBOA

EB-rekin alderatuta, Gipuzkoan asteko 45 orduko lanaldia duten langileen proportzio txikiagoa da (%8,1-ak asteen 45 ordu baino gehiago betetzen dituztela adierazi dute, EBko langileen artean %11-ak 48 ordu lan egiten duten bitartean). Debabarrenean, 2013an, lanaldi luzeko langileen proportzioa txikiagoa izan da (%4,9-a).

Gipuzkoan ugariak dira libre egotearen klausula duten kontratazio ereduak ere (kasuetako %8,5-a; EBeko %20,2-arekin konparaturik), Debabarrenan nabarmenki baxuak izanda (%2,7- (eta Tolosaldea/Goierri ugariagoak - %10,5-). Laneko bizi eta pertsonalaren arteko kontziliazioan oztupoak aurkitzen dituzten langileen proportzioa txikiagoa da Gipuzkoan EB-rekin alderatuta (%14,4-a Lurraldean eta %18,4-a EB-n). Portzentaiarik altueneko eskualdea Debagoiena da %19,1-rekin, europar batzbestea gaindituz.

Sektorialki, batezbesteko lanaldi laburrenak jardura publikoetan (hezkuntza, osasuna, gizarte zerbitzuak) aurkitzen dira, bereziki zerbitzuetan, edo emakumeen presentzia ugariagoetan (garbiketan, egoitzetako zainketan, ostatuetan,... eta baita merkataritza minoristan ere), lanaldi luzeenak garraio eta biltegiatzean, eraikuntzan, etab. aurkitzen diren bitartean.

Ikuspuntu orokor honetan, denbora partzialaren intzidentzia kontuan izan behar da (Europa osoan nabarmenki emakumeengan gizonengan baino eragin handiagoa duena), eta bereziki, nahi gabeko denbora partziala (Gipuzkoan kontratu partzialen %57,3-a da).

2.- EBOLUZIOA

EAE-n, eta Gipuzkoan ere, krisialdian - 2009-tik 2013-ra- asteko 10 ordu baino gutxiagoko lanpostuak areagotu dira, nahiz eta gutxienengoak izaten jarraitu; lanaldi luzeagoak murriztu diren bitartean.

3.- KASUETATIK IKASITAKOA

- Aztertutako enpresak, merkataritzan zein elektronikan, euren sarrera eta irteera ordutegiak malgutzen saiatu dira eta baita laneko bizi eta pertsona/familiarra kontziliatzera bideratutako neurriak barneratzen, bereziki txikien eta pertsona menpekoen arretarekin zerikusia dituztenak.
- Analisisian parte hartu dituzten enpresetako langileek oso positiboki baloratu dituzte neurri hauek: %77-ak oso balorazio positiboa eman die enpresen kudeaketari arlo honetan, eta %33-ak balorazio ertaina eman dizkiete proposatutako kontziliazio aukerei.

Tiempo / horarios (Conciliación)

1.- SITUACIÓN COMPARATIVA

En Gipuzkoa hay una proporción inferior de trabajadores y trabajadoras con jornadas laborales superiores a las 45 horas que en el conjunto de la UE (8,1% señalan trabajar más de 45 horas a la semana de forma habitual, mientras que en la UE 27 el porcentaje se eleva al 11% -y referido a las 48 horas-). Bajo Deba tiene, en 2013, una proporción inferior de trabajadores y trabajadoras con jornadas muy largas (4,9%).

También son menos frecuentes en Gipuzkoa las modalidades de contratación con cláusula de disponibilidad (8,5% de los casos, frente al 20,2% en la UE), siendo particularmente bajas en el Bajo Deba m-2,7%- (y más frecuentes en Tolosaldea/Goierri-10,5%-). Y la proporción de trabajadores y trabajadoras que señalan dificultades para conciliar la vida laboral y personal es inferior en Gipuzkoa frente a la UE (14,4 % en el Territorio y 18,4%% en la UE). La comarca que presenta un porcentaje superior, sobrepasando la media europea es Alto Deba, con el 19,1%.

En términos sectoriales, las jornadas laborales medias inferiores suelen recaer en buena medida en actividades, generalmente de servicios, bien con un fuerte componente público (educación, sanidad, servicios sociales) o bien en aquellos en los que la presencia de mujeres es más elevada (como la limpieza, los cuidados residenciales, alojamiento... e incluso comercio minorista), mientras que las actividades con jornadas más largas se encuentran en transporte y almacenaje, construcción, etc.

En esta visión global, debe tenerse en cuenta la incidencia del tiempo parcial (que afecta, en toda Europa de forma claramente superior a las mujeres que a los hombres), y en particular del tiempo parcial no deseado (en Gipuzkoa el 57,3% del total de los contratos a tiempo parcial).

2.- EVOLUCIÓN

En la CAE, y también en Gipuzkoa, los empleos de menos de 10 horas /semana han aumentado durante la crisis -2009 a 2013-, aunque siguen siendo minoritarios (paso del 1,9% al 2,6%), mientras que las jornadas más largas se han reducido.

3.- APRENDIZAJES DE LOS CASOS

- Las empresas analizadas han procurado, tanto en comercio como en electrónica, flexibilizar sus horarios de entrada y salida y establecer medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida laboral y personal/familiar, en particular en relación a la atención a menores y personas dependientes.
- Las y los trabajadores de las empresas participantes en el análisis han valorado muy positivamente estas medidas: el 77% ofrece una valoración muy positiva de la gestión de las empresas en este ámbito, mientras que el 33% presentan una valoración media sobre las posibilidades ofrecidas.)

Enplegagarritasuna (kompetentziak)

1.- EGOERA KONPARATIBOA

LBE-ren emaitzei deritzenez, langileen hezkuntzan dagoen intzidentzia Europako batezbestea baino askoz urriagoa da, desberdintasunik handiena faktore honetan aurkitzen jarraitzen da: %48-a %22,3-aren kontra (baina kontuan izan behar da, inkesta europarrak ez duela baldintzat hartzen hezkuntza 40 orduz gorakoa izan beha dela).

Lanean gauza berriak ikasten dituzten langileen portzentaia ere baxuagoa da (%64,2-a %68-aren aurka), autonomiarekin lan egiten dutenak (%61,8-a %68,7-arekin konparaturik) edo arazoak konpontzen dituztenak (%65,3-a %82,3-aren kontra).

Eskualdeak aztertuz, azken urtean formakuntza jaso duten langileen proportziorik nabarmenena Debagoienan eta Debabarrenan dago, gauza berriak ikasten dituztenak, ustekabeko arazoak argitzen dituztenak (kasu honetan, Debagoienan bereziki) eta autonomiarekin lan egiten dituztenak (kasu honetan Debabarrenan soilik).

Sektorialki, europar analisiak beste adierazle batzuk identifikatzen ditu, baina desberdintasun nabarmenak aurkitzen dira ere, adibidez, enpresek finantziatutako formakuntza seguruak, finantza zerbitzuak, bankuak,... bezalako enpresetako langileak (langileen %50-ak baino gehiago sektore horietan) eta nekazaritza, ehungintza eta jantzigintzarekin konparaturik (non langileen %15-etik behera soilik jaso dute formakuntza).

2.- EBOLUZIOA

2009-tik, LBE-k bere lanpostuan funtsezkoak diren jarduerak garatzen dituzten langileen portzentaia hazi dela adierazten du, eta baita formakuntzan partizipazio handiagoa.

3.- KASUETATIK IKASITAKOAK

- Enpresek euren langileen formakuntzarako harriminta desberdinak ezarri dituzte, eta erakunde guztiek jardueraren garapenerako aintzakotzat hartu dute.
- Langileek oso positiboki baloratu dituzte garapen profesionalarako enpresek eskeinitako aukerak, sustaketa prezesuak e-estrukturatuak izan oi dira (bereziki dimensio handien artean).

Empleabilidad (competencias)

1.- SITUACIÓN COMPARATIVA

Atendiendo a los resultados de la ECT, en Gipuzkoa la incidencia de la formación de las y los trabajadores resulta muy inferior a la media Europea, siendo el factor en el que se refleja una mayor diferencia: 48% frente a 22,3% (si bien la encuesta europea no incluye el requisito de que esta formación sea superior a 40 horas).

También es inferior el porcentaje de trabajadores y trabajadoras que aprenden cosas nuevas en su trabajo (64,2% frente a 68%), que trabajan con autonomía (61,8% frente a 68,7%) o resuelven problemas (65,3% frente a 82,3%).

En términos comarcales, Alto y Bajo Deba presentan una mayor proporción de trabajadores/as formados el último año, que aprenden cosas nuevas, resuelven problemas imprevistos (particularmente en este caso, Alto Deba) y que trabajan con autonomía (en este caso, solo Bajo Deba)

A nivel sectorial, el análisis europeo identifica otras variables, pero señala notables diferencias, por ejemplo, entre la formación financiada por las empresas que reciben quienes trabajan en sectores como Seguros, servicios financieros, banca... (más del 50% de las y los trabajadores de esos sectores), frente a agricultura, textil y confección... con menos del 15% de los empleados y empleadas que han recibido esta formación.

2.- EVOLUCIÓN

Desde 2009, la ECT muestra un incremento del porcentaje de trabajadores y trabajadoras que desarrollan competencias consideradas clave en sus puestos del trabajo, así como una mayor participación en la formación.

3.- APRENDIZAJES DE LOS CASOS

- Las empresas han implantado diferentes herramientas para formar a sus trabajadoras y trabajadores, y todas las organizaciones han considerado este factor muy relevante para el desarrollo de la actividad.
- Las y los trabajadores han valorado muy positivamente las posibilidades de desarrollo profesional que ofrecen estas empresas, los procesos de promoción tienden a estar estructurados (particularmente en los de mayor dimensión).

SINTESI TAULA

ERAGINKORTUTAKO ENPLEGUAN KALITATE ADIERAZKEAK

		Oinarrizko adierazle erkaketa (EB - EAE-Gipuzkoa)	EB-27	EAE	GIPUZKOA
Kontratuzko segurtasuna (kontratu mota eta iraupena)	-	Denboraldirako kontratuak %	14,0	17,2	17,9
	-	Kontratu gabeak %	5,0	0,8	0,5
Sarrerak	-	Orduko soldata netoa	11,9	10,5	10,8
	-	Nahi gabe, lanaldi partzialean dauden langileak	5,0	8,9	8,1
Denbora eta ordutegiak	-	Ordutegi disponibilitatea duten langileak	20,2	9,5	8,5
	-	Langileak lanaldi oso luzeekin	11,0	7,6	8,1
	-	Familiatz edo giza betebeharez arduratu ezin diren langileak	18,4	17,4	14,4
	-	Azken urtean formatu diren langileak (EAEn, + 40 ordu)	48,0	24,7	22,3
Enplegagatasuna	-	Gauza berriak ikasten dituzten langileak	68,0	65,6	64,2
	-	Erabakiak hartzen dituzten langileak % (egiten duten lanaren kalitatea balioesten dute, metodoak eta lanaren agindua aldatzen dituzte)	72,8	61,1	65,3
	-	Zeregin konplexuak egiten dituzten langileak	67,3	55,3	55,7
	-	Taldean lan egiten duten langileak	66,0	63,7	64,5
	-	Zeregin konplexuak egiten dituzten langileak	57,7	46,3	49,9
	-	Taldean lan egiten duten langileak	63,3	55,4	55,3
	-	Ustekabeko arazoak ebazten dituzten langileak	82,3	64,6	65,3

CUADRO DE SÍNTESIS

INDICADORES DE CALIDAD EN EL EMPLEO OPERATIVIZADOS

	Indicadores básicos comparación (UE - CAE-Gipuzkoa)	UE-27	CAE	GIPUZKOA
Seguridad contractual (tipo de contrato y duración)	- % contratos temporales	14,0	17,2	17,9
	- % sin contrato	5,0	0,8	0,5
Ingresos	- Salario hora neto	11,9	10,5	10,8
Tiempo y horarios	- % trabajadores/as a tiempo parcial y que no lo desean	5,0	8,9	8,1
	- % trabajadores/as con disponibilidad horaria	20,2	9,5	8,5
	- % trabajadores/as con jornadas muy largas	11,0	7,6	8,1
	- % trabajadores/as que no pueden atender a sus obligaciones familiares y sociales	18,4	17,4	14,4
Empleabilidad	- % trabajadores/as que se han formado en el último año (en CAE, + 40 horas)	48,0	24,7	22,3
	- % trabajadores/as que aprenden cosas nuevas en el trabajo	68,0	65,6	64,2
	- % trabajadores/as que trabajan con autonomía (valoran la calidad del trabajo que realizan, cambian métodos y cambian orden)	72,8 67,3 66,0	61,1 55,3 63,7	65,3 55,7 64,5
	- % trabajadores/as que realizan tareas complejas	57,7	46,3	49,9
	- % trabajadores/as que trabajan en equipo	63,3	55,4	55,3
	- % trabajadores/as que resuelven problemas imprevistos	82,3	64,6	65,3