

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LAN ETA ENPLEGU
SAILA

DEPARTAMENTO DE TRABAJO
Y EMPLEO

LAN BALDINTZEI BURUZKO INKESTA

LBI-2020

1996-2020 ikuspegia

2022ko apirilaren 20a

Lan eta Enplegu Sailaren Estatistika Organo Espezifikoa

HITZAURREA

Agiri honen bidez, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikokoak jakinarazi ditu 2020ko **Lan Baldintzei buruzko Inkestaren** (LBI) emaitza nagusiak. LBI izeneko lana Euskal Estatistika Planean sartzen da, eta arestian aipatu den Eusko Jaurlaritzako saila arduratzen da hartaz.

Txostenaren ardatza Euskal Autonomia Erkidegoko soldatapekoen eta antzekoen lan-baldintzek 1996. eta 2020. urte bitartean izan duten bilakaeraren azterketa da, eta, bereziki, 2016. eta 2020. urte bitartean gertatutako aldaketak azaltzen dira. Analisisian honako kolektibo hauek aztertzen ditugu: soldatapekoak zentzu hertsian, kooperatibistak eta beren enpresetan soldatapeko gisa lan egiten duten autonomoak edo kanpoko enpresa bakar batentzat ia-ia eskusiboki lan egiten dutenak (TRADE langileak).

Aurreko edizioetan bezala, 2020ko LBI txostenak lan-baldintzen ikuspegi zabala hartzen du abiapuntu, kontuan izanda lan-baldintzak lanaren jardunarekin lotutako dimentsioen multzo anitz eta askotariko batek definitzen dituela. Alde horretatik, honako lan-baldintzen alderdi hauek aztertzen dira LBIn:

- *Langileak enpresarekin duen harremana.* Horren barruan, hainbat alderdi daude, hala nola kontratu mota, lanbide-kategoria, ordaintzeko sistemak eta ordainsari horien zenbatekoa. Beste gai batzuk ere jorratzen dira kapitulu horretan; adibidez, prestakuntzari eta sindikatzeko-mailei buruzkoak.
- *Lanaren antolamendua.* Kapitulu horretan, antolamendu-egiturari eta lanen garapenari buruzko alderdiak aztertzen dira, baita lan-erritmoa eta produktibitatea ere. Era berean, kontuan hartzen da diskriminazio-egoerak ere gerta daitezkeela.
- *Laneko denbora.* Lanaldiaren ezaugarriak, ordutegiak, eta horiek bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza uztartzearekin duten lotura. Horrez gain, atal honetan lanaldi partzialeko lana eta urteko lan-egutegia ere hartzen dira kontuan.
- *Ekipamenduen erabilera, laneko giroa eta arriskuak.* Zenbait ekoizpen-ekipamenduren erabilera, lana zer ingurumen-baldintza eta baldintza psikofisikotan egiten den eta laneko segurtasun- eta osasun-jarduerak aztertzen dira.
- *Lanarekiko gogobetetasuna.* Lan-baldintzen alderdiei buruz azaldutako gogobetetasuna aztertzen da.

2016an bezala, 2020an bereziki kontuan hartu dira soldatapekoen eta antzekoen lan-baldintzak 2016. eta 2020. urte bitartean nabarmen okertzea ekarri duten alderdiak, eragindako pertsonen ikuspegitik aztertuta.

LBI 2020 txostenaren emaitzak laburbilduta aurkeztu dira, eta hautemandako aldaketa nagusiak izango ditu ardatz. Emaitza nagusien txostenarekin batera doazen estatistika-taulek eragiketaren estatistika-emaitzetan xehe sakontzeko aukera ematen dute.



1. SOLDATAPEKOEN BILAKAERA

2016. eta 2020. urte artean soldatapeko hertsien eta kooperatibisten bolumenak gora egiten jarraitu du, eta handitu egin da soldatapekoen pareko autonomoen kolektiboa.

2016. eta 2020. urte artean, egoera ekonomikoa hobetzearekin batera, ikusi da Euskadin LBI azterketaren xede den biztanleriaren bolumena handitu egin dela. Soldatapekoen eta antzekoen multzoak (kooperatibistak eta soldatapekoen antzeko autonomoak) 792.017 pertsona zituen 2016an, eta 842.523 ditu 2020an; eta aldi horretan urteko % 0,33ko batez besteko igoera izan du.

1. taula

Soldatapekoak eta antzekoak. Lanbide-egoera. EAE. 2009-2020

Datu absolutuak eta 2009-2020 bilakaera kopuru absolutuetan eta urteko batez besteko aldakuntzaren %

Lanbide-egoera	2009	2013	2016	2020	Bilakaera 2009-2020		Bilakaera 2016-2020	
	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Urteko batez besteko aldakuntzaren %	Abs.	Urteko batez besteko aldakuntzaren %
Guztira	812.857	784.274	792.017	842.523	29.666	0,33	50.506	1,56
Soldatapeko soilak	77.8241	734.036	726349	760.706	-17534	-0,21	34.357	1,16
Sektore publikoko soldatapekoak	157.270	138.153	135.006	160.727	3.456	0,20	25.721	4,46
Sektore pribatuko soldatapekoak	620.970	595.883	591.343	599980	-20.990	-0,31	8.636	0,36
Kooperatibistak	34.617	25.365	21.581	31.148	-3.469	-0,96	9.567	9,61
Beste kasu batzuk	0	24.873	44.087	50.669	50.669	10,70	6.582	3,54

Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

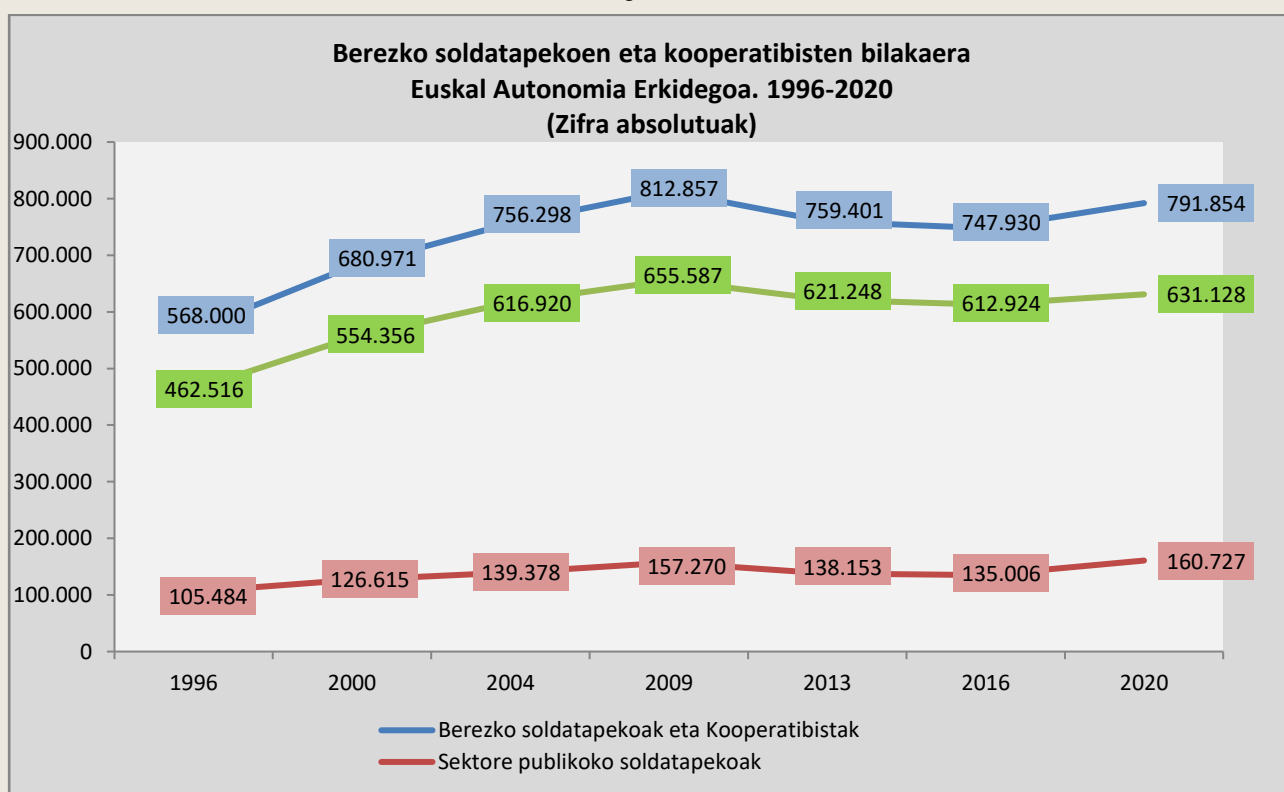
Soldatapeko hertsien kopuruak, ordea, beheranzko joerari utzi dio: 726.349 ziren 2016an, eta 760.706 izan dira 2020an, baina oraindik 2009ko 778.241 baino txikiagoa. Hobekuntza ekonomikoak honako igoera hau ekarri du: termino absolutuetan (34.357 landun, 2016-2020 epealdian) eta termino erlatiboetan (2016tik 2020ra arte, % 1,16) igo da. 2009tik 2020ra, ordea, 17.534 pertsona gutxiago egon dira (urteko batez besteko aldakuntza: % -0,21).

Kopuru absolutuetan, 2016-2020 epealdian, sektore pribatuko soldatapekoen bolumenaren igoera baino handiagoa izan da sektore publikoko soldatapekoena: 25.721 pertsona gehiago zenbatu dira sektore publikoko soldatapekoen artean; berez, segida historiko horretako maximoa osatu da; eta sektore pribatuan, ordea, 8.636 gehiago. Termino erlatiboetan, okupazioari lotutako irabazia oso altua izan da sektore publikoan: % 4,46. 2009. eta 2020. urte bitartean, sektore publikoko soldatapekoen bolumenak gora egin du, eta urteko batez besteko erritmoa % 0,20koa izan da. Sektore pribatuan, aldiz, % -0,31 egin du behera.

Edonola ere, igoera erlatibo deigarriena kooperatibisten artean gertatu da: % 9,61, 2016-2020 urte bitartean, baina urteko batez besteko murrizketa oraindik ere negatiboa da (% -0,96). Igoera absolutua biziki nabarmendu da azken aldi horretan: 9.567 landun. Hala ere, oraindik ez dira berreskuratu 2009ko zifrak. 2009an 34.617 pertsonak osatzen zuten kolektibo hori; eta 2020an, ordea, 31.148k.

2016an ez bezala, 2020. urteko 791.854 soldatapeko hertsia, edo kooperatibistak, gehiago dira LBI-2004an agertzen zirenen aldean (756.298). Eta urte horretako inkestan agertzen zen kopuru horrek hazkunde argi eta jarraitua erakusten zuen, 1996. urteko 568.000 landunen aldean. 2004ko datuekin alderatuta, 2020ko okupazio-tasa handiena kooperatibisten eta sektore pribatuko soldatapeko hertsien artean (631.128 eta 616.920) eta sektore publikoko soldatapekoen artean (160.727 eta 139.378) osatu da.¹

1. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2016. eta 2020. urte bitartean, ordea, LBI soldatapekoen antzekotzat jotzen den autonomoen kolektiboak gora egiten jarraitu du. Bere enpresako soldatapekoak eta enpresa bakarrerako lan egiten duten autonomoak 24.873 ziren 2013an, eta 44.087 ziren 2016an, eta 50.669 dira 2020. urtean. Aldi horretan, urteko batez besteko igoera % 10,70ekoa izan da.

¹ Bilakaera ez da hain positiboa izan sektore pribatuko soldatapeko hertsien kolektiboan, kooperatibistetatik banatua aztertuta. 2009. urtean zenbatutako 620.970 pertsonako kopurura iritsi ez bada ere, 2020an zenbatutako 599.980 soldatapekoen kopuruak alde handiz gaintzen ditu 2004ko sektore pribatuko soldatapeko hertsia (583.492 landun). Funtsezkoa da kolektibo kooperatibistaren erreperazioa: 2016an, 21.581 landun; 2020an, 31.148 pertsona; baina, hala ere, oraindik ez da heldu 2004ko 33.428 landun kopurura.

Landunen kopuruak 2016-2020 aldian izan duen dinamika ez da berbera izan lanaren eduki guztietan, ezta talde soziodemografiko guztietan ere

Okupazioan dinamika okerreza izaten jarraitzen dutenak kategoria baxuak dira, baina kategoria altuko eta erdiko zenbait eremutara ere zabaltu da 2016. eta 2020. urte bitartean.

Lanaren edukia kontuan hartuta, 2016. eta 2020. urte bitartean, soldatapekoen eta antzekoen artean bilakaerarik positiboena lanbide-kategoriaren arabera bereizitako bi multzok izan dute. Lanbide-egituraren goiko mailan okupazioaren beheranzko joera handitu egin da zuzendari kopuruan eta irakaskuntzako goi-mailako tituludun kopuruan. Horiek horrela, okupazioaren urteko batez besteko igoera-erritmoa honela aldatu zen: 2013-2016 epealdian % -7,7 izan zen, eta 2016-2020 epealdian % 20,66 izan zen, zuzendarien artean; eta % -3,27tik % 7,31ra aldatu zen, osasun-arloko goi-mailako tituludunen artean. 2009. eta 2016. urte bitartean, talde horietan oso handia izan da okupazioa (% 64,8 eta % 80,6, hurrenez hurren).

Okupazioaren dinamikak kaltetutako bigarren talde handia kategoria baxuko edo bestelako zereginak multzoko lan-edukia dutenak dira. Izan ere, arlo horietan 2020an okupatutako soldatapekoen eta antzekoen bolumena, kasu guztietan, 2009koa baino % -6,8 txikiagoa da. Industria-ekoizpena nabarmentzen da: % -32,1.

Kategoria baxuko eduki horiek % -1 inguruko beherakada izan dute urteko batez besteko erritmoan, merkataritzako kategorian izan ezik, bertan igoera izan baitute, % 2,67koa. 2013tik aurrera, okupazio-dinamika okerragoa behatu da bi eremu gehiagotan: urteko batez besteko beherakada -% 1,02 izan da, 2009tik 2013ra; 2013-2016 urte bitartean, -% 4,37; eta 2016-2020 urte bitartean, -% 0,29, bestelako zereginetan. Horrez gain, % 0,92ko hazkundetik -% 6,84ko murrizketara igaro dela ikusi da aldi horietan, kategoria baxuko merkataritza-eremuan.

Kategoria baxuetan, 2009ko emaitzekin erkatuta, beherakada handiak osatu dira bulegoko lanetan edo industria-ekoizpenean (-% 19,1 eta -% 32,1, hurrenez hurren). Bi arlo horietan, ordea, jaitsiera nagusiki 2009-2013 bitartekoa izan da, eta 2016-2020 urte bitartean zertxobait igo da okupazioa; urteko batez bestekoa % 1,35 izan da bulegoko lanetan.

Osasun arloko goi-mailako tituludunen artean 2020an okupazio-maila 2009an baino % 64,8 altuagoa izan da, eta deigarria da 2016. eta 2020. urte bitartean izandako urteko batez besteko % 7,31ko igoera. Kategoria altuko edo ertaineko industria-ekoizpenean, ordea, jaitsi egin da: urteko batez bestekoa -% 5,29 da, ekoizpen mota horretako kategoria baxuetan bezala. Horrek 2013-2016 urte bitarteko lerro positiboaren norabidea aldatu du, urte horietan urteko batez besteko igoera % 2,24 izan baitzen. 2009ko emaitza baino -% 15,8 txikiagoa da 2020ko azken emaitza. Joera-aldaketa horixe bera izan da, baina ez hain areagotua, bulegoko kategoria altu edo ertainetan: urteko batez besteko gehikuntza % 4,16koa izan da 2016-2020 epealdian (eta 2009-2013 epealdian, % 8,54). Arlo horretan, 2020ko okupazio-maila % 34,5 altuagoa da 2009koa baino.

Bilakaera onena merkataritzako eta hirugarren sektoreko ekoizpeneko goi mailako edo erdi mailako kategoriek izan dute: soldatapekoen eta antzekoen okupazio-maila etengabe handitu zen 2009tik. Hala eta guztiz ere, azken aldian urteko batez besteko beherakadak egon dira, zehazki, -% 4,10 eta -% 5,02,

hurrenez hurren. 2009ko datuekin alderatuta, 2020ko okupazio-maila % 37,6 altuagoa da merkataritzako kategoria horietan, eta % 41,2 altuagoa, hirugarren sektoreko ekoizpenekoan.

2. taula

Soldatapekoak eta antzekoak. Lan-edukiaren tipologia. EAE. 2009-2020

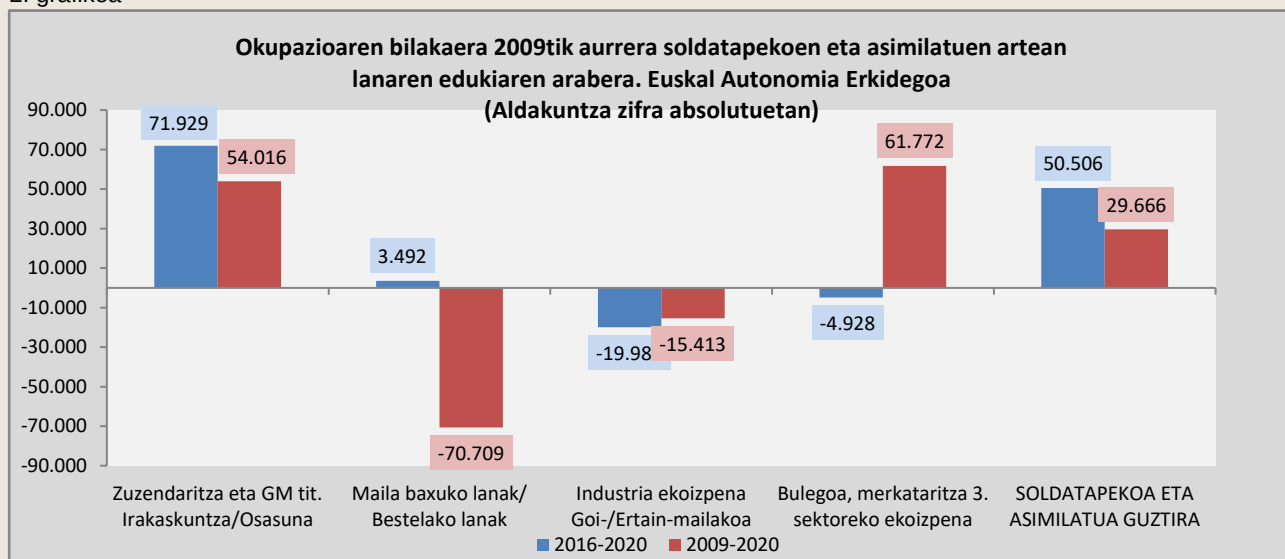
Datu absolutuak eta 2009-2020 bilakaera kopuru absolutuetan eta urteko batez besteko aldakuntzaren %

Lan-edukia	2009	2013	2016	2020	Urteko batez besteko aldakuntza epealdien arabera			Aldakuntza osoa 2009-2020	
	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	2009-2013	2013-2016	2016-2020	Abs.	ehunekotan
Guztira	812.857	784.274	792.017	842.523	-0,89	0,33	1,56	29.666	3,6
L1 Zuzendaritza	59.464	58.928	46.227	97.988	-0,23	-7,77	20,66	38.525	64,8
L2 Irakaskuntza (goi-mailako titulazioa)	64.014	59.438	51.381	61.804	-1,84	-4,74	4,73	-2.210	-3,5
L3 Osasuna (goi-mailako titulazioa)	21.949	33.043	29.906	39.650	10,77	-3,27	7,31	17.701	80,6
L4 Bulegoa (goi- eta erdi-mailako kategoriak)	87.222	77.962	99.699	117.356	-2,77	8,54	4,16	30.135	34,5
L5 Merkataritza (kategoria altua eta ertaina)	50.356	58.215	81.926	69.303	3,69	12,06	-4,10	18.947	37,6
L6 Industria-produkzioa (kategoria altua eta ertaina)	97.633	95.640	102.207	82.220	-0,51	2,24	-5,29	-15.413	-15,8
L7 Hirugarren sektoreko produkzioa (kategoria altua eta ertaina)	30.832	44.260	53.485	43.522	9,46	6,51	-5,02	12.690	41,2
L8 Bulegoa (kategoria baxua)	34.483	24.782	26.458	27.911	-7,93	2,21	1,35	-6.572	-19,1
L9 Merkataritza (kategoria baxua)	116.742	121.089	97.907	108.798	0,92	-6,84	2,67	-7.944	-6,8
L10 Industria-produkzioa (kategoria baxua)	92.128	63.859	67.602	62.571	-8,76	1,92	-1,91	-29.557	-32,1
L11 Hirugarren sektoreko produkzioa (kategoria baxua)	96.316	87.814	83.404	80.187	-2,28	-1,70	-0,98	-16.129	-16,7
L12 Bestelako zereginak	61.718	59.244	51.815	51.211	-1,02	-4,37	-0,29	-10507	-17,0

Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2. grafikoan, modu sintetikoan ikusten da okupazioak 2009tik aurrera dinamika desberdina eduki zuela lan-edukiaren arabera.

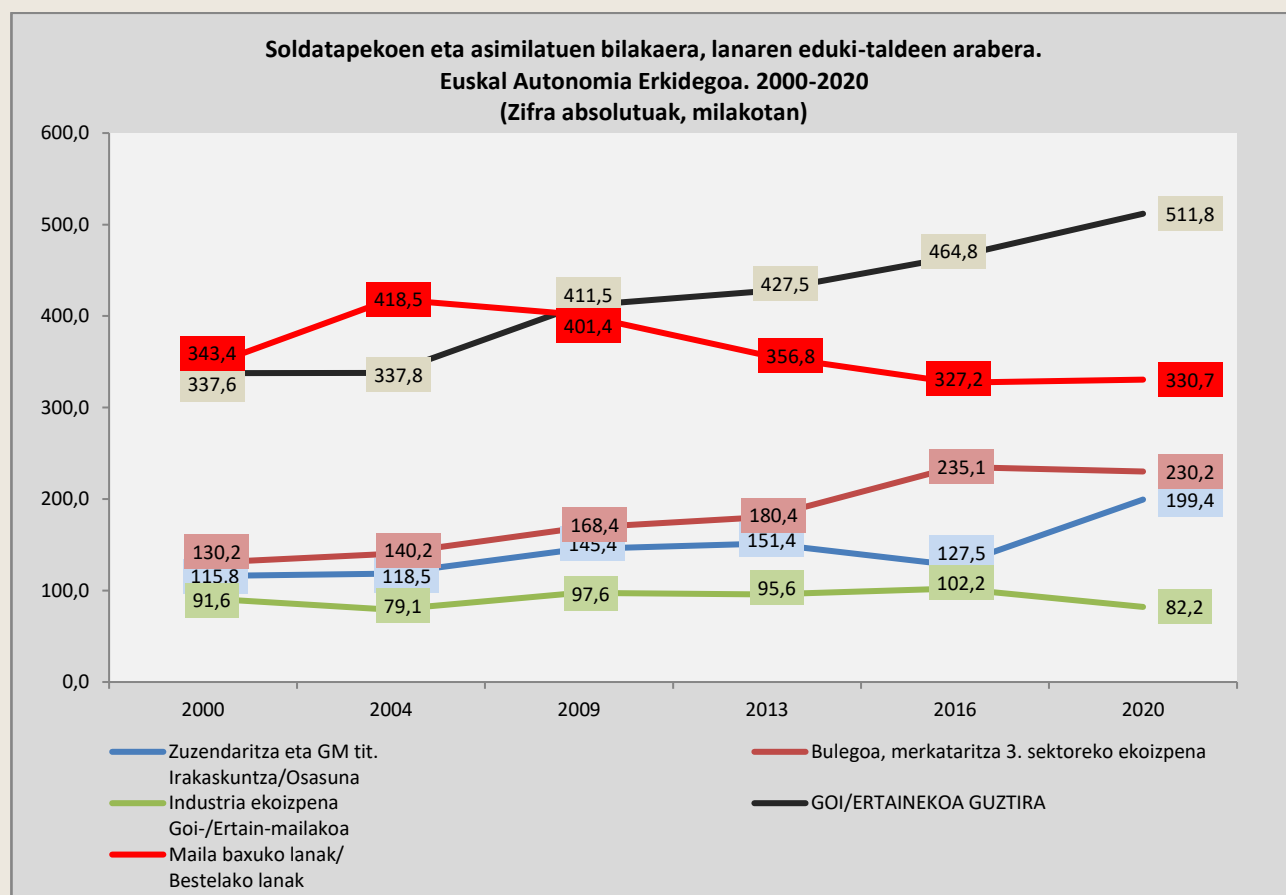
2. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

3. grafikoak erakusten duen bezala, kasu batzuetan, 2009-2016 epealdian lanaren eduki batzuei eragin dien okupazioaren narriadurak azken krisia baino lehenagoko garaian dauka jatorria. Hala, 2000. eta 2004. urte bitartean aurrerapen handia izan zen kategoria baxuko jarduerak egiten dituzten pertsonen eta bestelako zereginak egiten dituztenen kasuan, baina okupazioaren dinamikak landunen beherakada nabarmena eta etengabea erakutsi zuen 2004az geroztik. Azken aldian 3.492 langile gehiago zenbatu dira, eta gorakada horrek joera hori eten du. 2004-2020 epealdian, okupazio-talde horren landun kopurua 418.471 izatetik 330.678 izatera igaro da; beraz, 2004an zuen okupazio-bolumenak % 21,0 egin du behera. Galera horren zati handiena industria-ekoizpenari eta bestelako zereginak taldeari dagokie².

3. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Eta bilakaera hori kategoria altu edo ertaineko lanek izandakoaz guztiz bestelakoa da. Kategoria horietan, 337.827 landun zeuden 2004an, eta 511.845, berriz, 2020an; beraz, % 51,5eko igoera izan da. Kasu horretan, ordea, lan-beherakada egon da industria-ekoizpenean, eta ia 2004ko mailetara iritsi da. Era berean, zuzendarien lanpostuetan gorakada handia egon da, eta balore handienak osatu dira segida historikoan. Osasunaren eta irakaskuntzaren arloetako goiko mailako tituludunek maila handiei eutsi diete, nahiz eta 2016. eta 2020. urteen artean beherakada txikia egon. Kategoria altu eta ertainekoen artean,

²Kategoria baxuko eta bestelako zereginak arloko lanetan galdutako 104.647 okupatuaren % 52,8 industria-ekoizpeneko jarduerakoak dira, eta % 38,4, berriz, bestelako zeregin batzuei. Gainerako ehuneko garbia, hots, % 10,9, bulegoko lanei dagokie. Merkataritzako sektorean eta hirugarren sektorean gehikuntzak izan dira.

2016. eta 2020. urte bitartean okupazioan izan den igoera, berez, bulegoko, merkataritzako eta hirugarren sektoreko ekoizpeneko jarduerari dagokie³.

Okupazioaren beheranzko joerari eutsi zaio 16 eta 44 urte bitarteko emakumeen artean eta 30 eta 44 urte bitarteko gizonen artean, baina zertxobait gora egin du 30 eta 44 urte arteko gizonen artean. Gorakada handiena 45 urtetik gorakoan artean izan da.

Sexuaren eta adinaren arabera, eta 2009-2020 epealdi osoa aintzat hartuta, krisiaren eragina (eta demografiaren beherakadarena) agerikoa da gazteenen artean. Okupazioak behera egin du 30 urtetik beherako gizonen artean, urtean batez beste $-5,86\%$, 2016. eta 2020. urte artean. Kolektibo horretan landunen kopurua 2009an baino $54,2\%$ txikiagoa da 2020an; beraz, 30 urtetik beherako emakumeen artean izan den $-40,9\%$ jaitsiera baino handiagoa da. Azken kasu horretan, okupazioaren jaitsierak bere horretan jarraitu du 2016. eta 2020. urte artean, urtean batez beste $-1,66\%$.

2016. eta 2020. urte artean, 30 eta 44 urte arteko gizonen emaitzak errekonfigurazio txikia erakusten du, urteko batez besteko igoera $0,94\%$ izan baita. Guztira, 30 eta 44 urte arteko gizon okupatuaren bolumena $-16,2\%$ murriztu da, 2009 eta 2020 urte artean. Adin-talde horretan, ordea, behera egiten du emakumeen okupazioak (urtean $-1,64\%$ batez beste); beraz, talde horretan behera egin du okupazioak 2009. eta 2020. urte artean ($-5,4\%$).

2016. eta 2020. urte artean, okupazioa gehiago handitu da 45 urte eta gehiagoko biztanleen artean. Gizonen artean, urtean batez beste $3,50\%$ igo da (2013-2016 epealdiko $2,73\%$ baino gehiago). Hazkundearen erritmoa handitu egin da emakumeen artean: urtean batez beste $3,35\%$ izan zen 2013. eta 2016. urte artean, eta $5,41\%$ berriz, 2016. eta 2020. urte artean. Aldi horretako handiena da, hain zuzen ere. Izan ere, talde horretan handitu da gehien enplegua 2009. eta 2020. urte artean ($+78,5\%$, zehazki, 45 urte eta gehiagoko gizonen $+31,3\%$ gora).

3. taula
Soldatapekoak eta antzekoak. Sexua eta adina. EAE. 2009-2020
Datu absolutuak eta 2009-2020 bilakaera kopuru absolutuetan eta urteko batez besteko aldakuntzaren %

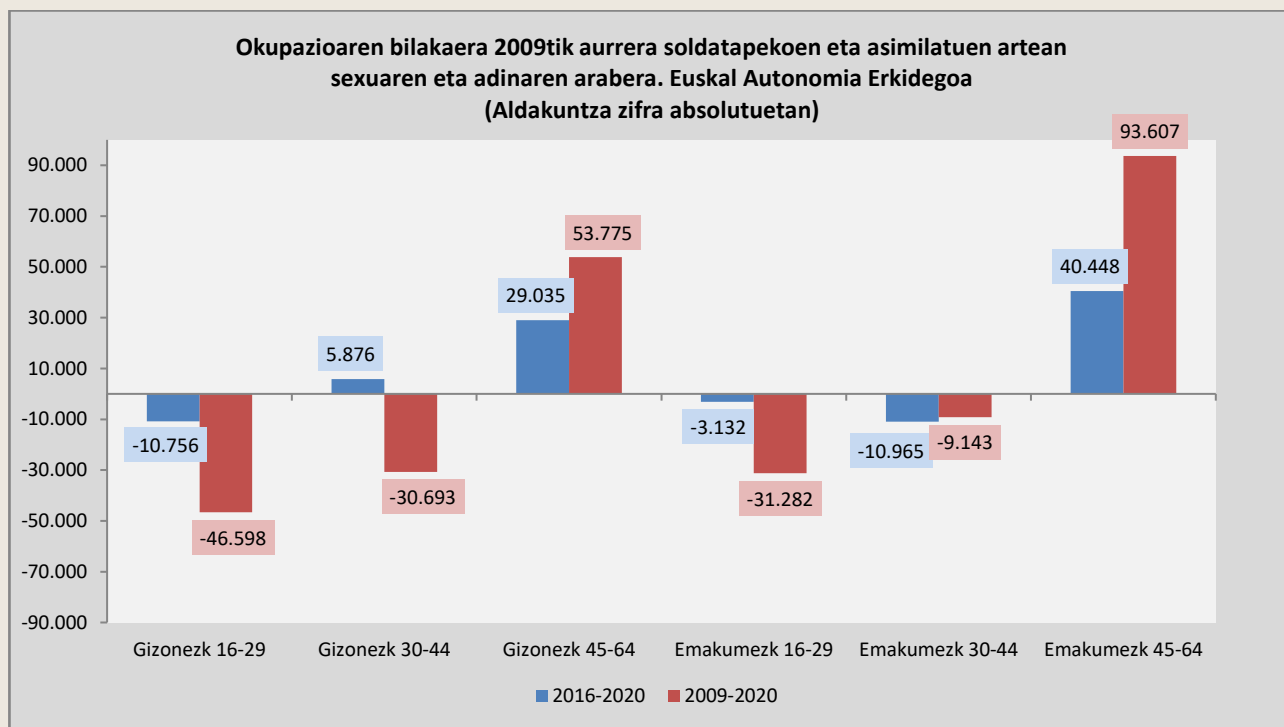
Sexua eta adina	2009	2013	2016	2020	Urteko batez besteko aldakuntza epealdien arabera			Aldakuntza osoa 2009-2020	
	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	2009-2013	2013-2016	2016-2020	Abs.	ehunekotaren
Guztira	812.857	784.274	792.017	842.523	-0,89	0,33	1,56	29.666	3,6
Gizona	447.667	410.850	399.996	424.151	-2,12	-0,89	1,48	-23516	-5,3
Gizona 16-29	85.931	49.377	50.089	39.333	-12,93	0,48	-5,86	-46.598	-54,2
Gizona 30-44	189.867	180.137	153.299	159.174	-1,31	-5,24	0,94	-30.693	-16,2
Gizona 45-64	171.869	181.336	196.609	225.644	1,35	2,73	3,50	53.775	31,3
Emakumea	365.190	373.424	392.021	418.372	0,56	1,63	1,64	53181	14,6
Emakumea	76.522	49.428	48.371	45.239	-10,35	-0,72	-1,66	-31.282	-40,9

³ Kategoria altu eta ertainetan, 2004-2020 epealdian okupazioan izan den igoeraren $73,68\%$ bulegoko, hirugarren sektoreko ekoizpeneko eta merkataritzako jarduerari dagokie. Eta, horien barruan, bulegoko lanak izan dira igoera horren ardatza.

16-29										
Emakumea	169.40	167.81	171.22	160.26						
30-44	3	5	5	0	-0,24	0,67	-1,64	-9.143	-5,4	
Emakumea	119.26	156.18	172.42	212.87						
45-64	6	1	4	2	6,97	3,35	5,41	93.607	78,5	

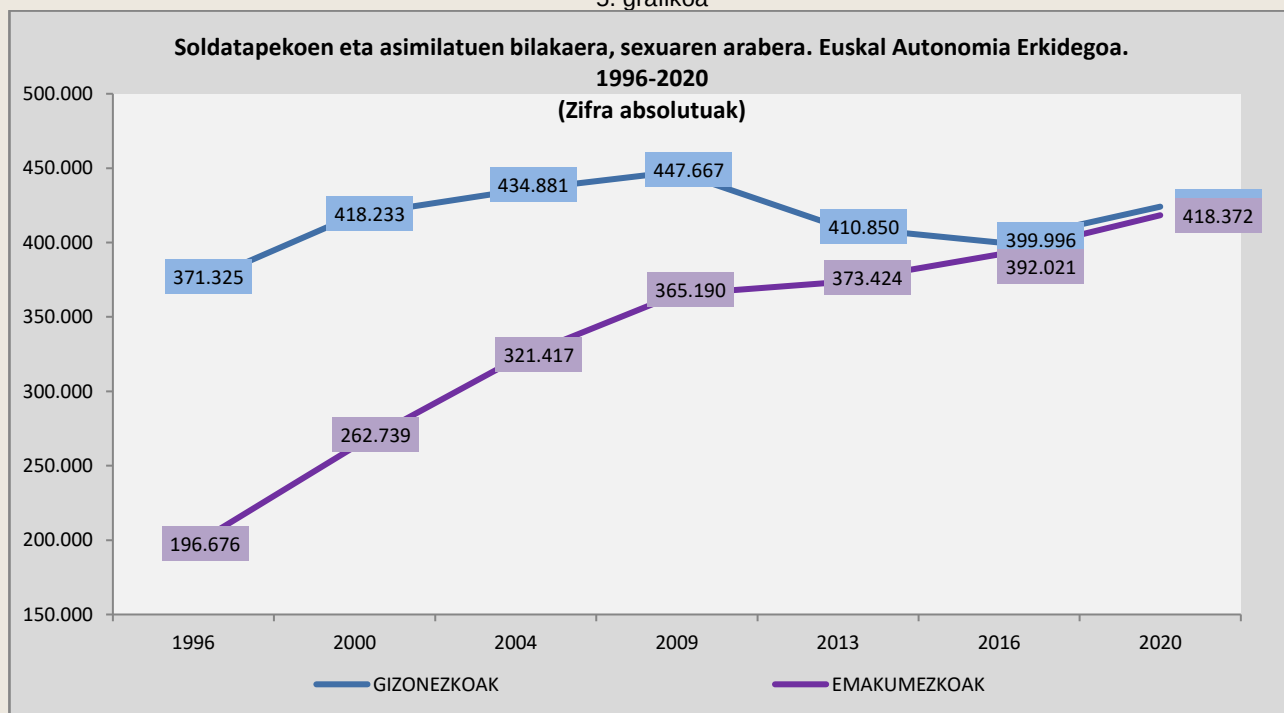
Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

4. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

5. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Hobekuntza ekonomikoari esker, sexu bietako okupazioa hobetu da, ia puntu bat eta erdi kasu bietan (gizonen artean, % 1,48; eta emakumeen artean, % 1,64). 5. grafikoan ikus daitekeen bezala, gizonen artean, kopururik txikiena da 2009tik (447.667 izan ziren orduan). Emakumeen kasuan, segida historikoaren baliorik handiena da.

Kontrastea oso handia da emakumeen artean. Ildo horretatik, eta krisialdian hazkunde-tasak txikiagoak izan arren, emakumezko soldatapekoen kopurua etengabe igo da 1996az geroztik. Urte hartan 196.676 emakume landun zeuden; 2013an, 373.424; 2016an, 392.021; eta 2020an, 418.372. 1996. urtearekin alderatuta, % 112,7ko igoera da, gizonetzkoen artean izan denaz guztiz bestelakoa: gizonetzkoen arteko igoera % 14,2koa izan da soilik (2020an ez da iritsi 2004ko mailetara).

2020. urtea mugarri moduko bat izan da okupazioaren bilakaeran. 1996an soldatapekoen eta antzekoen artean zeuden 196.676 emakumeak gizonetzkoen % 53 ziren ozta-ozta (soldatapeko eta antzeko 371.325 gizonetzko zeuden), eta 2020an dauden 418.372 emakumeak, berriz, urte horretako soldatapeko eta antzeko 424.151 gizonen % 98,6 dira. Hortaz, sexuen arteko zifrak ia parekoak dira.

2. SOLDATAPEKOEN POSIZIOA EKOIZPEN-SISTEMAN ETA ENPRESAN

Ekoizpen-sistemaren kategoria ertaineko okupazioan beherakada gertatu da soldatapeko hertsien eta kooperatibisten artean. Alderantziz, maila baxuko, eta, batez ere, goi-mailako titulazioetan gora egin du

Krisialdian, baina, bereziki 2009. eta 2013. urte artean, fenomeno deigarrienetako bat EAEko soldatapeko enpleguaren kategorien egiturak gorantz egitea izan zen. Hala, soldatapeko hertsien eta kooperatibisten artean, aldi horretan goi-kategoriako edo maila ertaineko administrarien populazioaren gorakada izan zen deigarriena, eta goi-mailako tituludunen bolumenaren bilakaera negatiboak soilik ñabartu zuen pixka bat.

Eta 4. taulan ikusten denez, 2016. eta 2020. urte artean, eten egin da nabarmen 2009. eta 2013. urte artean hasi zen goi-mailako tituludunen kategoriako landunen kopuruaren bilakaeran izandako beheranzko joera. Kategoria horretan, landunen kopuruak % 18,1 egin du gora 2009. eta 2020. urte artean. Titulazio ertainetan 2013. eta 2016. urte artean izandako beherakada handiaren ondoren, 2016. eta 2020. urte artean igoera osatu da, eta, horrenbestez, goranzko joera egonkortu da 2020an, 2009. urtearekiko (% 31,2). Guztira, 2020ko maila ertaineko edo goi-mailako landunak 2009. urtekoak baino 41.308 gehiago dira (% 23,08).

Era berean, goi-mailako kategorietan, 2009. eta 2020. urte artean, administrazio-buruzagitzetan edo tailerreko buruzagitzetan lan egiten dutenak % 53,1 gehiago dira. Kategoria ertainei dagokienez, administrarien goranzko joera eten egin da, eta okupazioak % 4,4 egin du gora, ez gehiegi, 2009-2020 epealdian.

Administrazioko lanetako okupazioan izandako goranzko joera ez bezala, azken aldiko bilakaeraren alderdi negatibo bat kategoria ertaineko administraziokoaz bestelako lanetan jarduten dutenen okupazio-mailan izandako beherakada handia da. Kasu horretan, 2013. eta 2016. urteen artean okupazioak urtean batez beste % 5,24ko igoera izan ondoren, 2016-2020 epealdian urtean batez beste % 5,01eko beherakada izan du. Emaitzak saldo negatiboa osatzen du: 2020an 28.262 landun gutxiago daude, 2009koekin erkatuta (–% 16,5); beraz, segida historikoko minimoa da, 1996az geroztik zenbatuta, zehazki, 143.323 landun.

Bestalde, lan-eskalako behe kategorietako soldatapeko hertsien eta kooperatibisten okupazioan zegoen beherazko joera eten egin da. Kasu horretan, 2004tik izan duen joera negatiboa aldatu da, nahiz eta 2004tik apur bat handitu den, zehazki, % 1,58, azken urteetako batez besteko okupazioaren jaitsierarekin alderatuta (–% 2,68 izan zen 2013-2016 epealdian; eta –% 3,69, berriz, 2009. eta 2013. urteen artean). Oro har, 2009. eta 2020. urteen artean okupazioa % 15,6 jaitsi da kategoria baxuetan, eta proportzio hori % 16,84koa da, 2004. urtearekin alderatzen bada (guztira 62.812 landun gutxiago).

2009. urtearekin alderatuta, eta kategoria baxuetan, 2020an okupazioa handitu da ofizialen kategorian (+% 27,3), administrari laguntzaileetan (% 26,4) eta autonomoen kategorian. Baina erreferentzia moduan 2004. urtea hartzen badugu, kategoria baxuko lanbide-talde horiek ere okupazio-maila handiagoa izan dute 2020an.

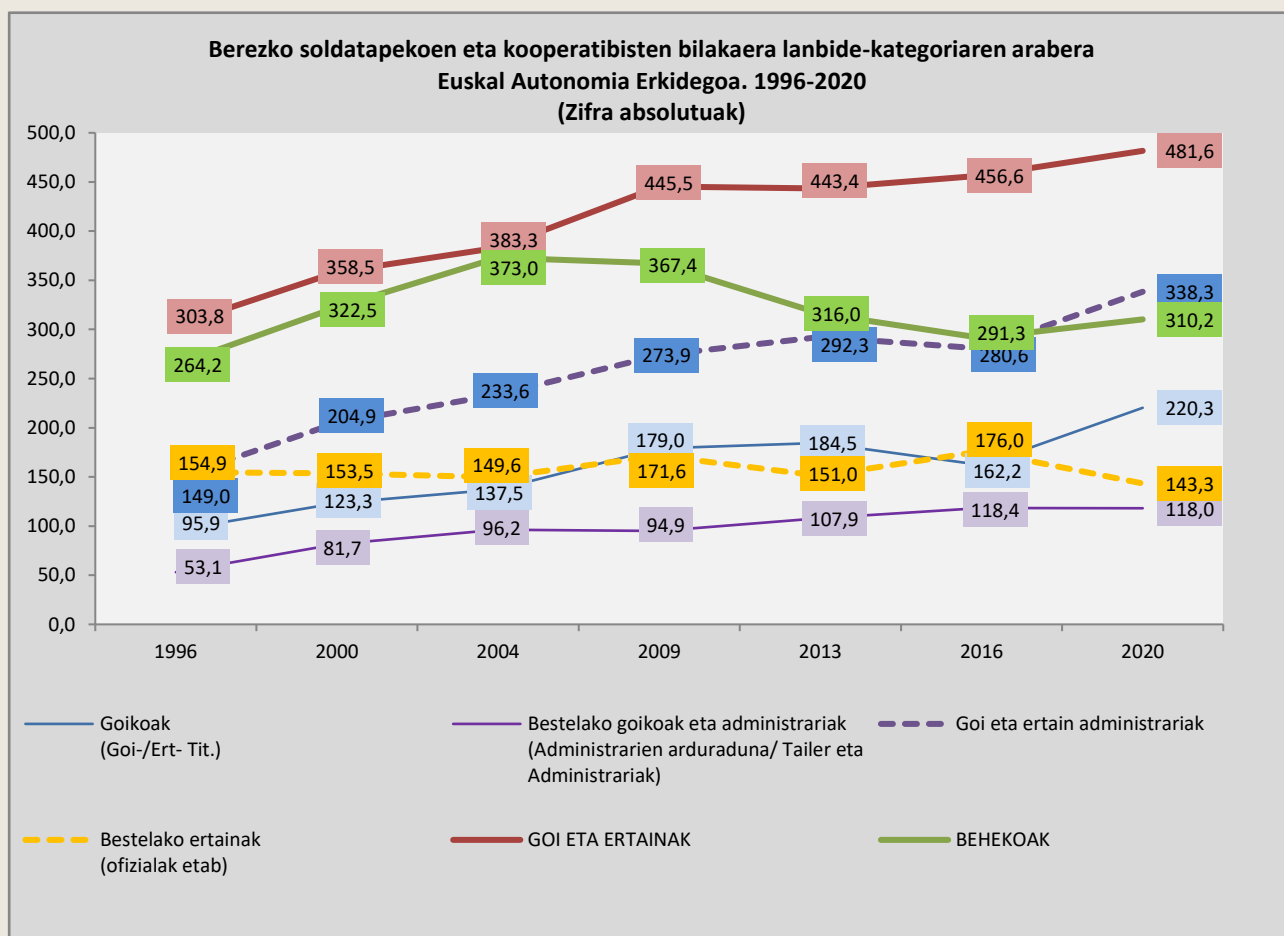
4. taula

Soldatapeko langile zorrotz eta kooperatibistak. Lanbide-kategoria. Euskal Autonomia Erkidegoa. 1996-2020
Datu absolutuak eta 2009-2020 aldiko bilakaera, zifra absolutuetan eta urteko batez besteko aldakuntzaren % -
tan

Lanbide-kategoria	2009	2013	2016	2020	Urteko batez besteko aldakuntza epealdien arabera			Aldakuntza osoa 2009-2020	
	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	2009-2013	2013-2016	2016-2020	Abs.	Ehunekotan
Guztira	812.857	759.401	747.930	791.854	-1,69	-0,51	1,44	-21.003	-2,6
ALTUA	217.911	234.464	214.942	279.884	1,85	-2,86	6,82	61.973	28,4
Goi-mailako titulazioa	110.504	98.010	94.685	130.457	-2,96	-1,14	8,34	19.953	18,1
Erdi-mailako titulazioa	68.473	86.458	67.525	89.828	6,00	-7,91	7,40	21.355	31,2
Administrazio Burutza/Tailerra	38.934	49.997	52.732	59.599	6,45	1,79	3,11	20.665	53,1
ERTAINA	227.579	208.901	241.658	201.756	-2,12	4,98	-4,41	-25.823	-11,3
Administraria	55.994	57.866	65.624	58.433	0,83	4,28	-2,86	2.439	4,4
Beste batzuk	171.585	151.035	176.034	143.323	-3,14	5,24	-5,01	-28.262	-16,5
TXIKIA	367.367	316.035	291.330	310.214	-3,69	-2,68	1,58	-57.153	-15,6
Ofizialak	78.133	72.531	84.197	99.428	-1,84	5,10	4,24	21.295	27,3
Administrari laguntzaile	56.210	64.259	46.976	71.075	3,40	-9,92	10,91	14.865	26,4
Peoi	170.060	124.942	133.245	116.881	-7,42	2,17	-3,22	-53.179	-31,3
Mendekoa	62.963	54.303	26.912	14.037	-3,63	-20,86	-15,02	-48.926	-77,7
Autonomia	0	0	0	8.792	-	-	-	-	-

Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

6. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

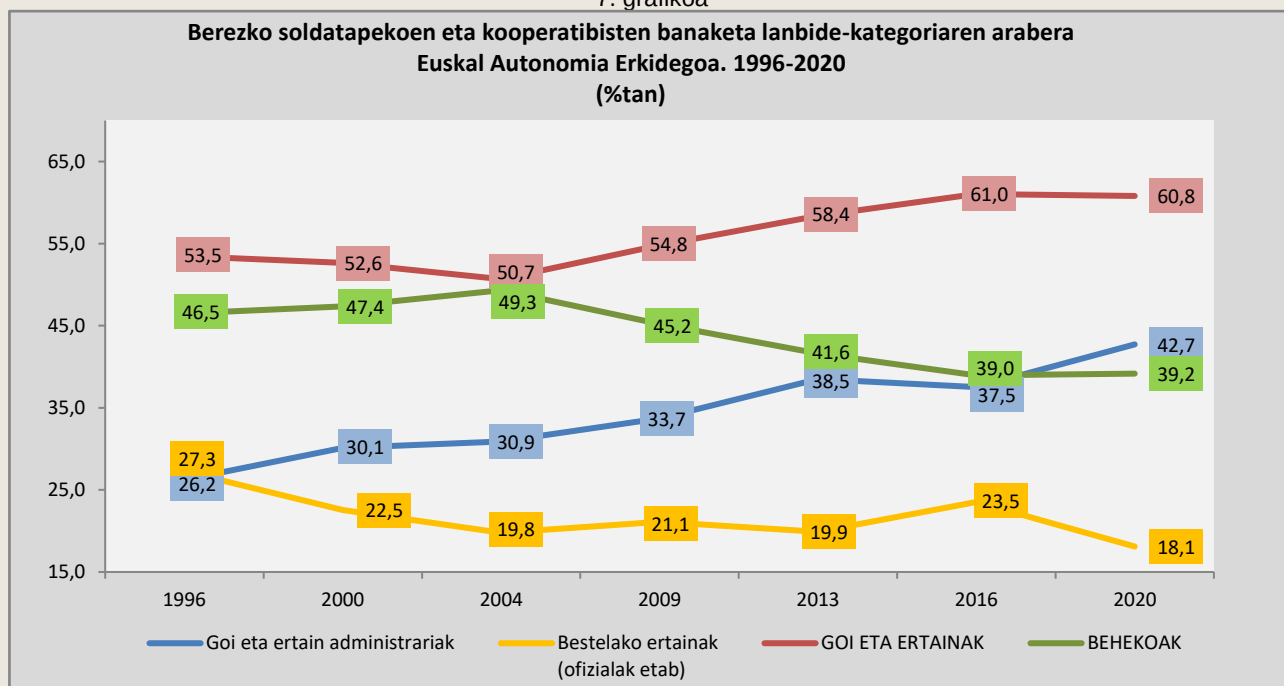
Ikusi den bilakaerak epe luzeko aldaketako dinamika estrukturala erakusten du. Dinamika hori alderdi honetan ikusten da batez ere: soldatapekoen eta kooperatibisten artean kategoria altuko langileek edo kategoria ertainekoek sisteman duten pisuak gora egitea, administrazio-jardueretan, batez ere.

6. grafikoan ikusten denez, administrazioaren arloko kategoria altuetan eta ertainetan 338.318 landun daude guztira, eta hori da segida historikoko baliorik handiena, hain zuzen ere. 2013ra arte, landunen talde horrek modu etengabean egin zuen gora, 1996ko 148.958 landun kopurutik 2013ko 292.331 landun kopurura. Eta 2016an, berriz, behera egin zuen (280.566 landun). 2016. eta 2020. urte bitartean, kategoria altu eta ertaineko landunek % 42,7 osatzen dute soldatapeko langile hertsien eta kooperatibisten kolektiboan.

Administrazioaz bestelako kategoria ertaineko lanetan enpleguak izandako goranzko joerak berretsi egin du kategoria altuko eta ertaineko enpleguaren hazkundera, bai kopuru absolutuetan, bai kopuru erlatiboetan: 1996tik osatu den baliorik altuena da 2020koa. 2020an kategoria altu edo ertainetan lan egiten duten 481.640 pertsonen aztertutako epealdiko kopuru handiena osatzen dute, eta % 58,52ko igoera da, 1996ko datuekin erkatuta.

Bestalde, 2004tik behera egin ondoren, 2016an soldatapeko langile hertsiek eta kooperatibistek 291.330 landun kopurua osatu zuten, eta zifra hori 1996an soilik izan zen handiagoa. 2020an, ordea, kopuruak gora egin du, eta 310.214 da. 1996. eta 2004. urte artean soldatapeko hertsien eta kooperatibisten okupazioan % 46,5 eta % 49,3 artean izan ondoren, etengabe egin du behera kolektibo horren pisuak, eta % 39,2koa da 2020an. 1996. urtearekin alderatuta, 2020an kategoria baxuko landunen kopurua urte horretakoa baino % 17,43 handiagoa da. 2020ko zifra hori baino handiagoa da kategoria altu eta ertainek osatzen duten % 58,52ko kopurua.

7. grafikoa



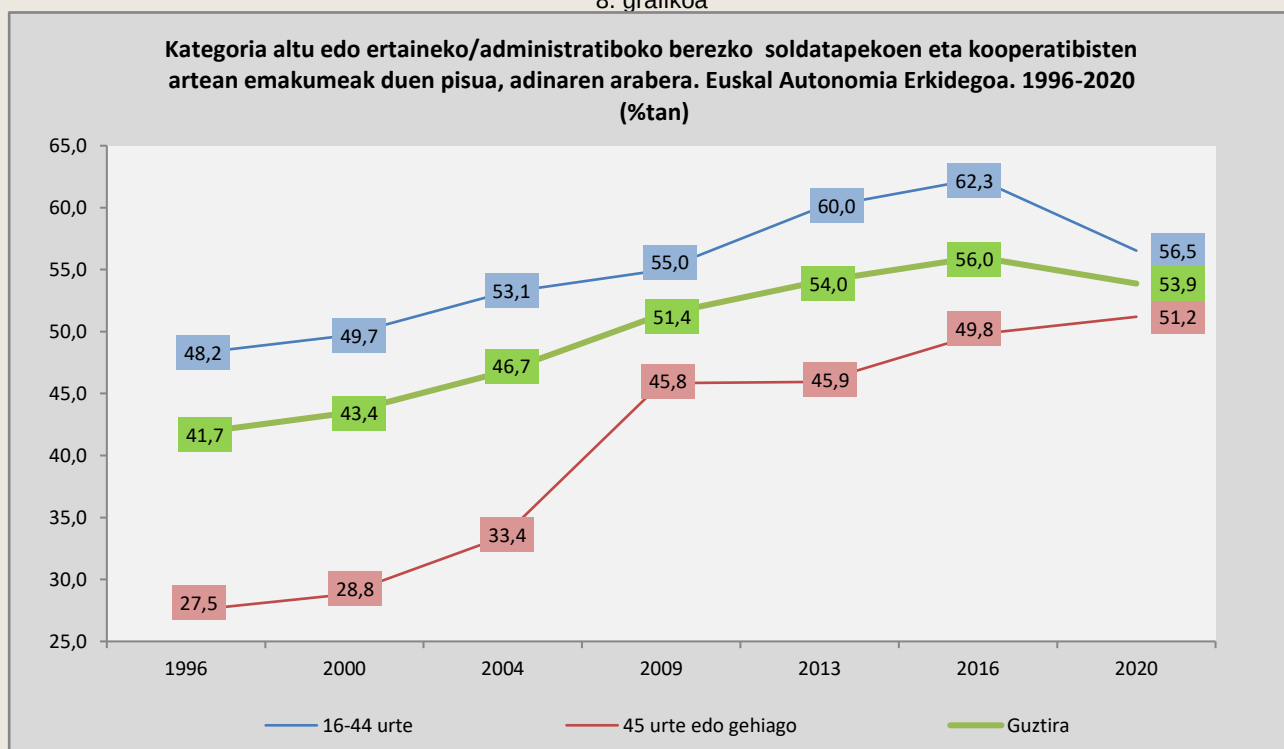
Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Okupazioak kategoria altu eta ertainetan (administrazio-arloan, batez ere) izan duen gorakada izan da soldatapekoen eta antzekoen artean emakumezkoen presentzia gero eta handiagoa izateko faktoreetako bat. Izan ere, 8. grafikoan ikusten den bezala, gero eta langile kopuru handiagoa duen lanbide-arlo horretan emakumeak duen pisuak etengabe egin du gora 1990eko hamarkadaren erdialdetik aurrera. 1996an proportzio hori okupazio osoaren % 41,7 zen; etengabe egin du gora, eta 2009an % 50etik gora zegoen (% 51,4). Gorakada 2016. urtera arte egon zen, eta % 56ra heldu zen. Aitzitik, 2020an, lehenengo aldiz, beherakada gertatu da, eta 2013ko balioetara iritsi da berriro.

Bereziki, 45 urtetik beherako pertsonen artean hauteman da beherakadarik handiena. Emakumeek 1996an kategoria altuetan eta kategoria ertainetan/administrazio zereginetan okupazioaren % 48,2 osatzen zuten. Kasu horretan, ehunekoak gora egin zuen, eta % 62,3 izan zen 2016an; eta azken aldi horretan, ia sei puntu egin du behera, eta % 56,5 da. 45 urtetik gorakoen artean, gora egiten jarraitu du: 1996an % 27,5 ziren, % 46 baino pixka bat gutxiago 2009an eta 2013an; 2016an % 49,8; eta % 51,2ra iritsi da 2020an, baliorik handiena, hain zuzen ere.

Kategoria horietan bada datu deigarri bat: 2016. eta 2020. urte artean izan zen okupazioaren igoerak gizonezkoen eragiten die, bereziki. Kasu horretan, administrazio-arloko kategoria altuko edo ertaineko okupazioak % 26,5 egin du gora (123.408tik 156.073ra, gizonezko landunen artean), emakumeen artean izan den % 16ko gorakada baino askoz handiagoa (2016ko 157.158tik 182.245era). Gizonezkoen artean izandako gorakadak administrazio-arloko kategoria altuko edo ertaineko gizonezkoen okupazioa 2004koa baino % 25,4 handiagoa izatea eragin du (124.456 gizonezko landun ziren urte hartan). 2020ko emakumezko landunen artean, berriz, % 66,9ko igoera osatu da, 2004ko datuekin erkatuta (109.091 emakume ziren urte horretan).

8. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Kontratazio mugagabea oraindik nagusi da, mugagabeak ez diren enpresarekiko harremanak moteldu egin dira, eta beste egoera batzuek gora egin dute

Krisi ekonomikoa gaindituta, soldatapeko eta kontratu mugagabeko landun gehiago daude, eta segida historikoko baliorik handiena osatu da.

5. taulak erakusten duen bezala, datuak baikortasunez ikus daitezke: iraupen mugagabeko kontratazioa nagusi da, eta, zalantzarik gabe, hori lotuta dago krisia gainditzea lortu duen EAEko ekoizpen-sistemaren kualifikazio-prozesuarekin, zeinak krisiaren ondorioei aurre egiten jakin baitu. 2004ko datuekin erkatuta, aldi baterako kontratua duten 2020ko langile kopurua 42.312 kopurutik beherakoa da (kontraturik gabeko okupazioa 24.471 da).

2009. eta 2020. urte bitartean, iraupen mugagabeko kontratua zuten soldatapeko eta antzekoen kopurua 642.114tik 648.853ra igo da, eta % 1 egin du gora. Aldiz, epealdi horretan, aldi baterako kontratua duten pertsonak % 7,4 gehiago dira: 129.597 ziren 2009an; eta 139.127 dira 2020. urte artean. Iraupen mugagabeko kontratazioaren eta aldi baterako kontratazioaren batura kontuan hartuta, gainerako egoerak sartu gabe (kontraturik gabe edo beste egoeraren bat), behin-behinekotasunaren gorako joera aldatu egin da: 2009an, % 16,8; 2013an, % 18,1; 2016an, % 20,9; eta 2020an, % 17,7ra jaitsi da.

5. taula
Soldatapekoak eta antzekoak. Kontratu mota. EAE. 1996-2020
Datu absolutuak eta 2004-2020 bilakaera kopuru absolutuetan eta ehunekotan

Urtea	Guztira	Mugagabea	Ez- mugagabea	Aldi baterakoa	Kontraturik gabe	Beste egoeraren bat
	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
1996	568.000	381.244	186.756	151.062	29.746	5948
2.000	68.0971	480.129	200.842	172.605	22.369	5.868
2004	756.298	539.082	217.216	181.439	28.346	7.431
2009	812.857	642.114	170.743	129.597	25.407	15.740
2013	784.274	616.662	167.612	136.039	5.986	25.587
2016	792.017	582.704	209.313	153.972	11.255	44.087
2020	842.523	648.853	193.670	139.127	3.875	50.669
Bil.2004/2009	56.559	103.032	-46.473	-51.842	-2.939	8.308
Abs.						
Bil.2009/2013	-28.583	-25.452	-3.131	6.443	-19.421	9.847
Abs.						
Bil.2013/2016	7.743	-33.958	41.701	17.932	5.269	18.500
Abs.						
Bil.2016/2020	50.506	66.149	-15.643	-14.845	-7.380	6.582
Abs.						
Bil.2009/2020	29.666	6.739	22.927	9.530	-21.532	34.929
Abs.						
Bil.2004/2020	86.225	109.771	-23.546	-42.312	-24.471	43.237
Abs.						
Bil.2004/2009 %	7,5	19,1	-21,4	-28,6	-10,4	111,8
Bil.2009/2013 %	-3,5	-4,0	-1,8	5,0	-76,4	62,6

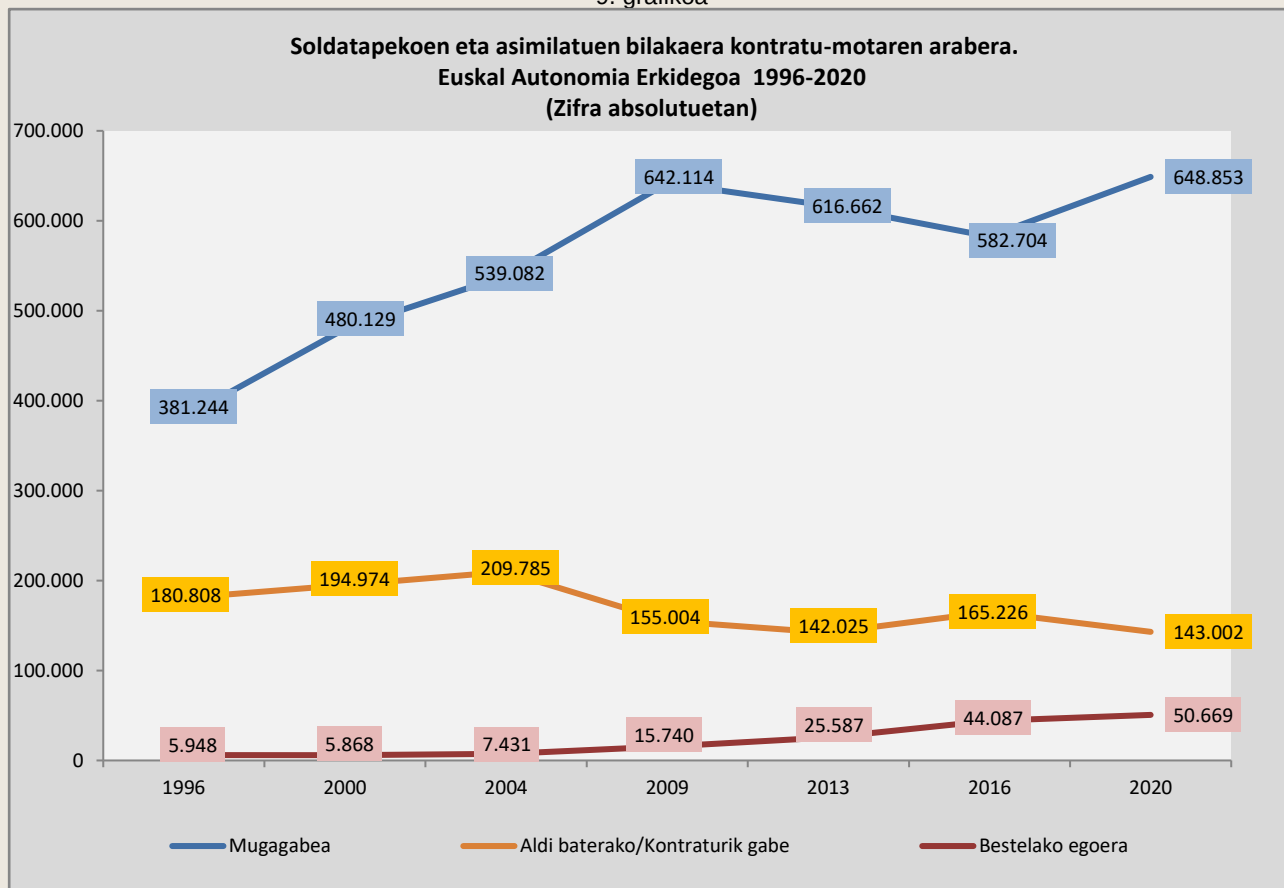
Bil.2013/2016 %	1,0	-5,5	24,9	13,2	88,0	72,3
Bil.2016/2020 %	6,4	11,4	-7,5	-9,6	-65,6	14,9
Bil.2009/2020 %	3,6	1,0	13,4	7,4	-84,7	221,9
Bil.2004/2020 %	11,4	20,4	-10,8	-23,3	-86,3	581,8

Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Horrez gain, 2009. eta 2020. urte artean, asko egin dute gora enpresarekiko iraupen mugagabeko kontraturik gabeko harreman-formek (enpresaren jabe diren soldatapekoak eta TRADE langileak). Kontraturik gabeko kopurua 25.407 lagunek osatzen zuten 2009an eta 5.986 lagunek osatzen zuten 2013an. 2016an, 11.255 lagunek osatzen zuten, eta 2020an: 3.875 lagunek; beraz, baliorik txikiena da hori.

Kontratazio mugagabearen bilakaera positiboaren harira, nabarmentzekoa da 2020an 648.853 langile soldatapekoak direla, eta kontratu mugagabea dutela. Kopuru hori 2004koa baino % 20,4 handiagoa da. 1996an mota horretako kontratua zuten 381.244 pertsonekin alderatuta, % 70,2 handiagoa da. Ildo beretik, 2020an aldi baterako kontratua duten edo soldatapeko moduan kontraturik gabe lan egiten duten 143.002 pertsonak 2004ko 209.785 pertsonak baino % 31,83 gutxiago dira. Dena den, 2020an harreman mugagabeaz bestelako formaren bat duten 193.670 landunak (kontraturik gabekoak eta bestelakoak kontuan hartuta) % 13,4 gehiago dira 2009ko 170.743 landunak baino, baina kopuru hori 2016ko maximoa baino % 7,5 txikiagoa da (209.313 landun ziren urte horretan).

9. grafikoa

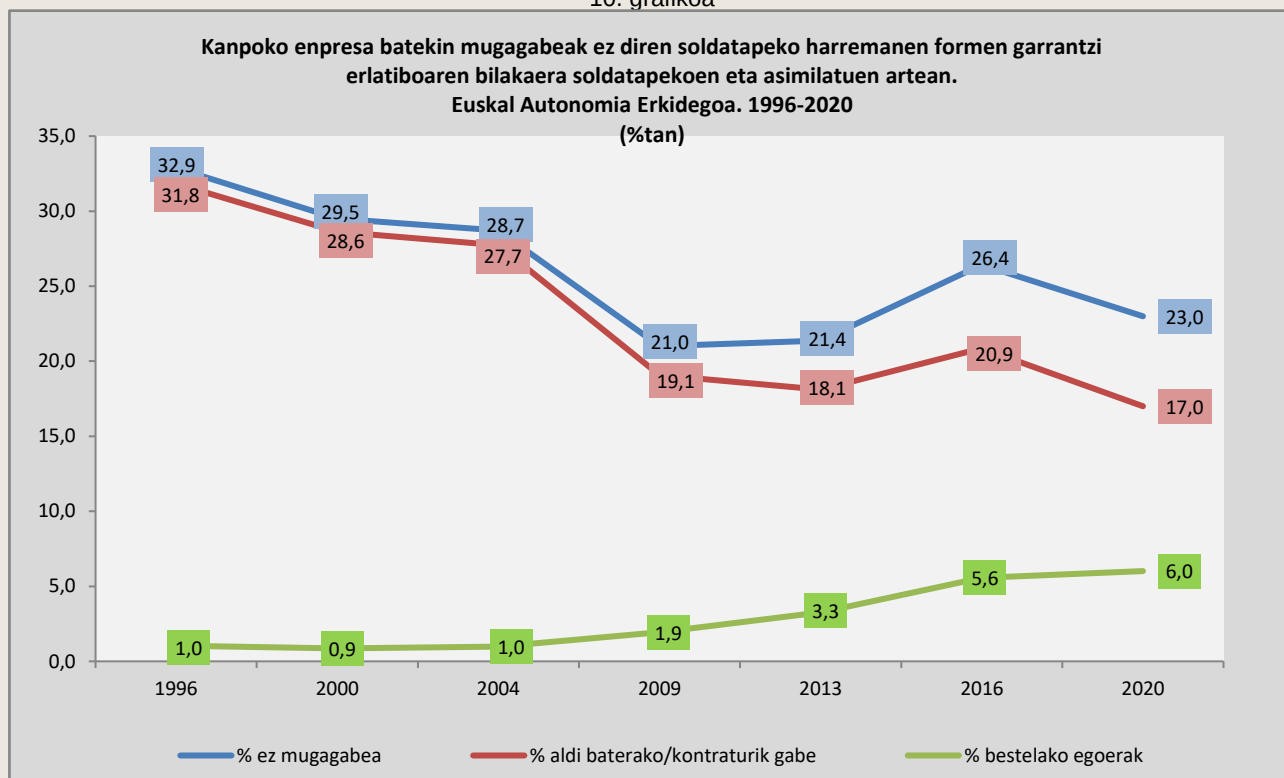


Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Edonola ere, behin-behinekotasunaren 2020ko kopuruak ez dira krisiaren aurreko urteen adinakoak. 2020an soldatapekoen eta antzekoen % 23k ez du beste enpresa batekiko iraupen mugagabeko lan-harremanik, eta proportzio hori oraindik ere txikiagoa da 2004ko % 28,7 baino.

Era berean, enpresarekiko iraupen mugagabeko kontraturik gabeko harremanek 2013-2016 epealdian izan zuten gorakada handia aldatu da: % 21 izan zen 2009an; % 21,4koa, 2013an; % 26,4koa, 2016an; eta % 23ra jaitsi da ondoren. Soldatapekoen antzekoak diren formen hazkundeari (% 1ekoak edo hortik beherakoak ziren 2004ra arte; % 1,9koak, 2009an; 5,6koak, 2016an; eta % 6, 2020an) lotzen zitzaion gorakada hori, baina aldi baterako ohiko lanek eta kontraturik gabekoek ere eragiten zuten. Forma horiek soldatapekoen eta antzekoen % 18,1 hartzen zuten 2013an; 2016an, % 20,9; eta 2020an, % 17ra jaitsi ziren. Hori dela eta, 2020ko adierazlea 1996tik 2004ra bitarteko zifretatik (% 27,7 eta % 31,8 arteko zifretatik) oso azpitik dago.

10. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lanaren edukiaren edo sexuaren eta adinaren arabera talde batzuetan, kopuruen aldetik nabarmena da iraupen mugagabeko kontratazioak 2009-2020 epealdian izan duen beherakada.

Lanaren edukiari dagokionez, deigarria da kategoria altuko eta ertaineko lan batzuetan kanpoko enpresa batentzat lan egiteaz bestelako formetan izan den beherakada handia.

11. grafikoan ikusten den bezala, industria-ekoizpen txikiko langileen artean da bereziki agerikoa, ia ehuneko 10 puntu jaitsi baita. Talde horretan, aurreko urteetan beherakada nabarmena izan zen kontratu mugagabeko harremanetan: % 38,2koa zen 1996an; % 21,7koa, 2009an, eta pixka bat altuagoa, % 23,4koa,

2013an. Baina 2016an aldaketa deigarri bat izan zen, handitu eta % 32,3raino iritsi baitzen, 2004ko % 32,7tik oso hurbil, beraz.

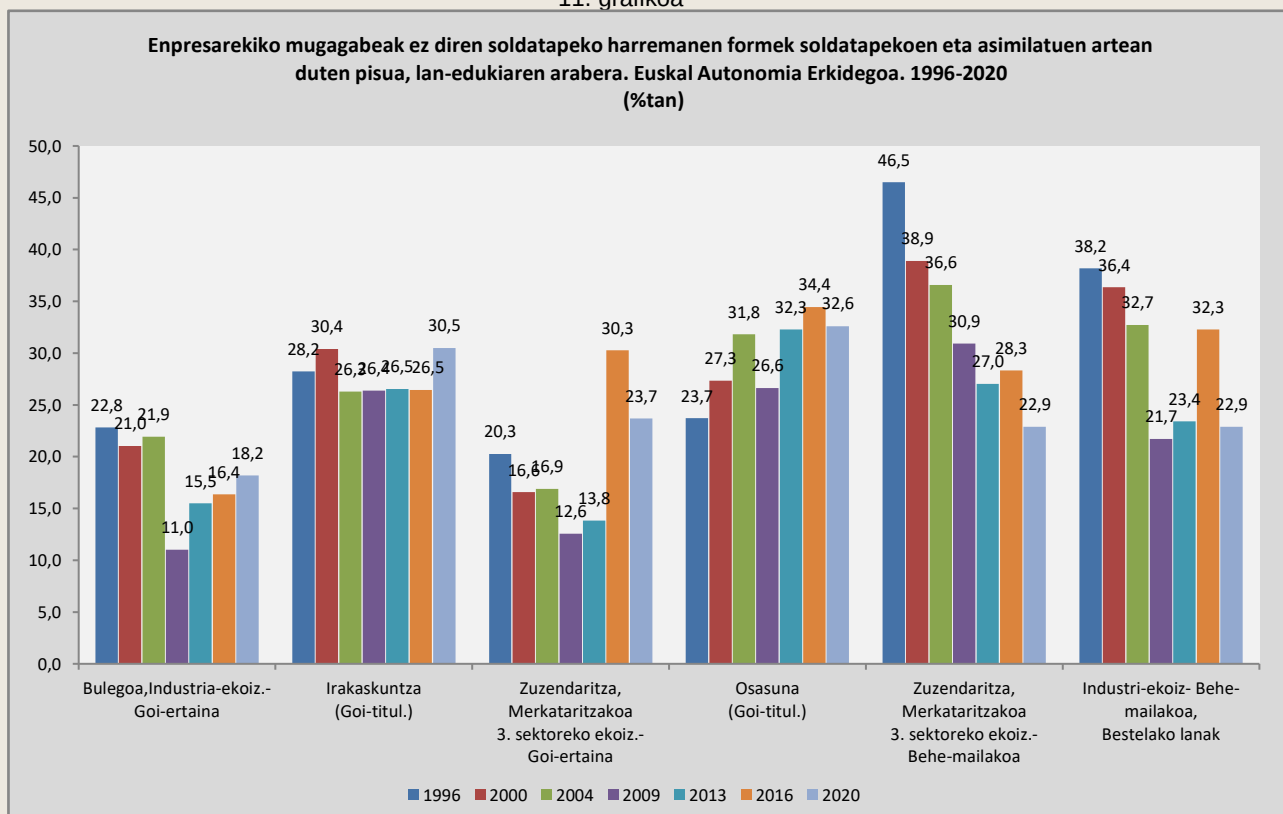
Irakaskuntzako lanbide kualifikatuenetan eta industria-ekoizpen altu eta ertainetan, kontratazio mugagabeak gora egin du. Lehen kasuan, gainera, segida historikoko baliorik handiena osatu da. Era berean, bulegoko, merkataritzako eta hirugarren sektoreko ekoizpen baxuan ere gutxieneko hori lortu da (% 22,9).

Bestalde, 2016. eta 2020. urte artean zuzendaritzako jarduerekin, merkataritzako lanekin eta hirugarren sektoreko ekoizpenarekin lotutako kategoria altu eta ertainetan enpresa kontratatzailearekiko iraupen mugagabeko kontraturik gabeko harreman-formek behera egin dute. Multzoan hartuta, halakoen kopuruak behera egin zuen 1996tik: 1996an % 20,3 ziren; 2009an, % 12,6; eta 2013an, % 13,8. Eta, 2016an, berriz, % 30,3ra iritsi ostean –oso kopuru altua–, 2020an % 23,7ra jaitsi da.

Osasunaren arloko goi-mailako tituludunek ere behin-behinekotasunaren edo enpresarekiko ezohiko harremanen eragin handia izan dute. Kasu horretan, iraupen mugagabeko kontratua ez zuten soldatapeko eta antzekoen pisuak 2013tik egonkor jarraitu du, % 30 eta % 32 zifretatik gertu, eta azken aldian ia bi puntu egin du behera.

Kategoria altuko edo ertaineko bulegoko zereginetan eta industria-ekoizpenean, kontratu mugagabea ez dutenen igoera ez da hain nabarmena, eta krisiaren aurreko mailetatik behera dago (% 21 eta % 22,8 artekoak ziren). Baina profesional horien artean 2009an izandako minimotik (% 11koa izan zen), adierazleak gora egin du, % 18,2koa baita 2020an.

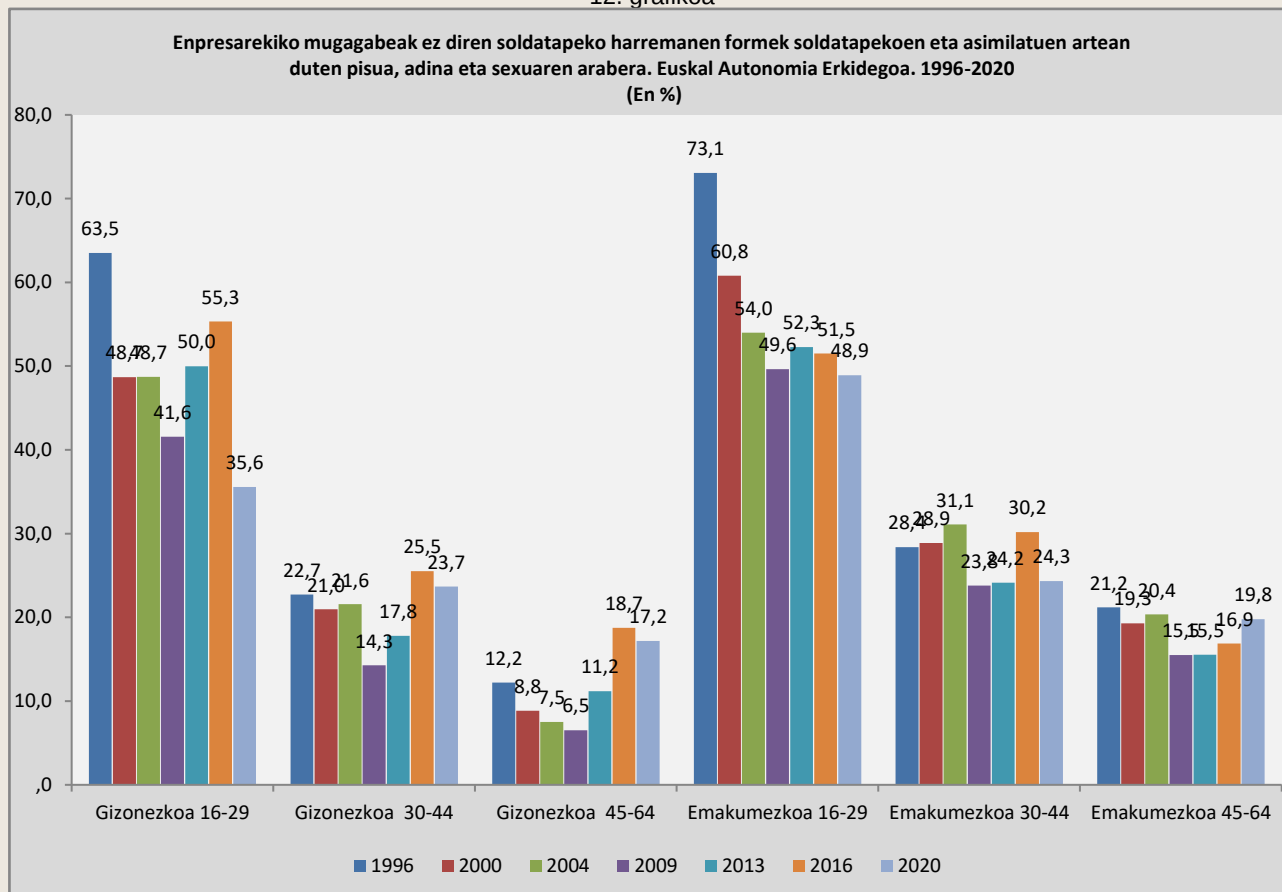
11. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Sexuaren eta adinaren arabera, iraupen mugagabeko kontraturik gabeko lan-formek 2009. eta 2013. urte bitartean izan duten gorakadaren ondorioz, 30 urtetik beherako biztanleetan, gizonak zein emakumeak, % 50eko atalasearen gainetik dago kontratazio-mota hori. Emakumeen adierazlea egonkortu egin da, % 48,9koa da, eta krisiaren aurreko urteetan baino txikiagoa da; baina gizonen kasuan beherakada handia izan du eta % 35,6koa da 2020an. Segida historikoan baliorik txikiena da hori, hain zuzen ere.

12. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

30 urtetik gorako biztanlerian, 2009. eta 2020. urte bitartean iraupen mugagabeko kontraturik gabeko okupazioak egonkortzen jarraitu du 45 eta 64 urte arteko emakumeen artean. 2009ko eta 2013ko % 15,5eko balioetatik aldendu eta 2016an % 16,9 izan zen. Gero, 2020an % 19,8ra igo da; beraz, eragin txikiena jaso izan ohi duen kolektiboaren emaitza gairatu du. Kolektibo hori 45 eta 64 urte bitarteko gizonena da. Multzo horretan, 2009an % 6,5eko balio txikienera iritsi ondoren, proportzioak gora egin du: % 11,2ra, 2013an, eta % 18,7ra 2016an. Eta 2020an % 17,2 izan da. Hortaz, argi eta garbi gairatu da 1996ko maila (% 12,2).

30 eta 44 urte arteko adin-taldean behera egin du kanpoko enpresarekiko iraupen mugagabeko kontraturik gabeko harremanen ehunekoak. Emakumeen artean, % 24 ingurukoa izan zen 2009an eta 2013an, eta % 30,2koa 2016an. Eta azken proportzio horretatik gora dagoen bakarra 2004ko % 31,1 da. Hala eta guztiz ere, azken aldi horretan ia sei puntu galdu du, % 24,3 izanda. Gizonen artean, 1996ko % 22,7tik % 14,3ra jaitsi ondoren 2009an, 2013an adierazleak gora egin zuen berriro % 17,8ra, eta goreneko mailara iritsi zen 2016an: % 25,5koa izan zen, baina 2020an behera egin du, % 23,7ra.

Soldatapekoen eta antzekoen ordainsariek gora egin dute, nabarmen, 2016ko datuekin erkatuta

Alderdi ekonomikoan, 2016-2020 epealdian, soldatapekoen eta antzekoen epe luzerako dinamika estrukturalaren ezaugarri nagusia ordainsariak gorantz egitea da (soldaten diru-sarrerak eta antzekoak).

6. taulan ikusten denez, 2013. eta 2016. urte bitartean, kobratutako azken hileko batez besteko ordainsari garbiak gora egin zuen 1.453,80 eurotik 1.471,13 eurora, eta igoera erlatiboa % 1,19koa izan zen. 2016. eta 2020. urte bitartean, zenbatekoak gora egin du pixka bat, 1.661,41 eurora (% 12,93ko igoera hirurtekoan).

2013. eta 2016. urte bitartean izandako igoera zertxobait txikiagoa izan zen ordu bakoitzeko ordainsariari dagokionez (% 0,65), eta adierazlea 2013ko batez besteko 10,54 eurotik 2016ko 10,61 eurora igaro zen. 2020an, orduko ordainsariak % 17,45 egin du gora, eta 12,46 eurokoa da.

Prezio konstanteetan, ordainsarien igoera nabarmenxeagoa izan da 2016. eta 2020. urte artean. Izan ere, % 13,60ra iritsi da orduko ordainsarian (10,97 eurotik 12,46 eurora) eta % 9,23ra hileko ordainsarian (1.521 eurotik 1.661,41 eurora).

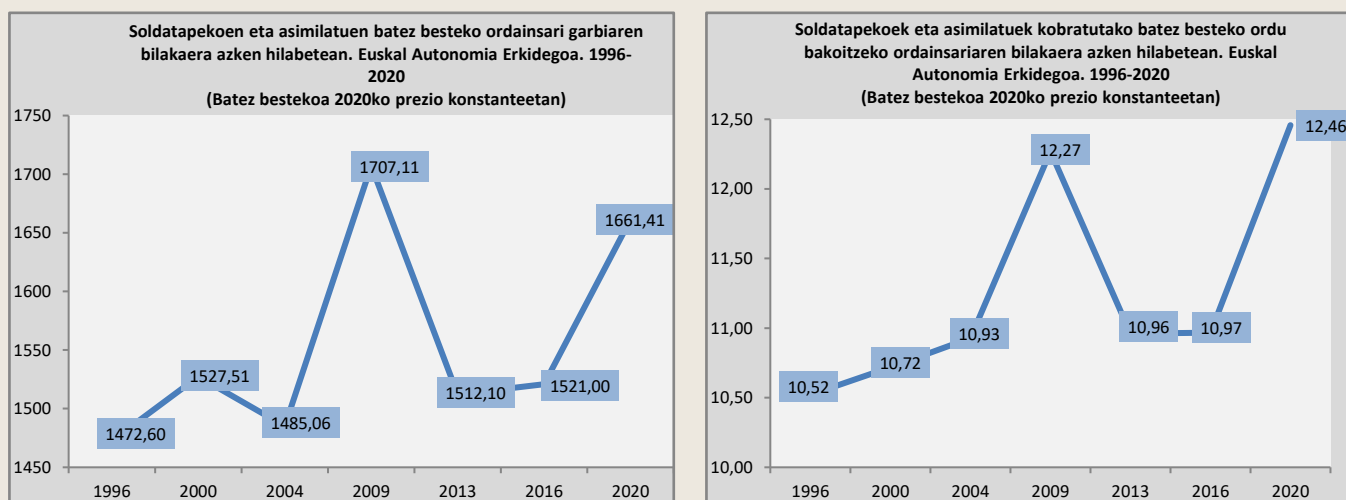
Kopuru konstanteetan 2020ko zenbakiak 2009ko batez besteko soldaten kopurutik gertu daude. Urte harekin alderatuta, igoera ozta-ozta % 1,53koa izan da orduko ordainsarian (urte hartan kopurua orduko 12,27 euro zen) eta 2020an 12,46 euro, hogeitaz gertu baino ez. Hileko ordainsariari erreparatzen badiogu, beherakada % 2,68koa izan da (1.661,41 euro, 2020an; eta 1.707,11 euro 2009an)⁴. 2016-2020 epealdian izandako hobekuntza aintzat hartzean, kontuan izan behar da 2000-2004 laurteko beheranzko joera. Izan ere, hileko 1.661,41 euroko ordainsaria txikiagoa da, kopuru konstanteetan, 2009. urteko 1.707,11 euroekin erkatuta, nahiz eta ordu bakoitzeko ordainsarian igoera izan: 10,80 eurotik 12,46 eurora).

6. taula Soldatapekoak eta antzekoak Azken hilabeteen kobratutako ordainsari garbiaren batez bestekoa (prezio korranteetan eta 2020ko prezioetan). EAE. 1996-2020 Eurotan												
Ordainsariaren adierazlea	1996	2000	2004	2009	2013	2016	2020	Aldakuntza				
	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	2009-2013	2013-2016	2016-2020	2009-2020	2004-2020
Ordainsaria, guztira (prezio korranteak)	892,70	1.030,60	1.143,15	1.503,01	1.453,80	1.471,13	1.661,41	-3,27	1,19	12,93	10,54	45,34
Ordainsaria, guztira (prezio konstanteak)	1.472,60	1.527,51	1.485,06	1.707,11	1.512,10	1.521,00	1.661,41	-11,42	0,59	9,23	-2,68	11,87
Soldata/orduko (prezio korranteak)	6,38	7,23	8,41	10,80	10,54	10,61	12,46	-2,45	0,65	17,45	15,32	48,10
Soldata/orduko (prezio konstanteak)	10,52	10,72	10,93	12,27	10,96	10,97	12,46	-10,66	0,05	13,60	1,53	14,00

Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

⁴ Azaldu behar da, auzi hori modu egokian aztertzeo, etxebizitza eskuratzeko eta mantentzeko kostuaren bilakaera ere kontuan hartu beharko litzatekeela. Faktore horrekin lotutako aldaketen ondorioak ez dira osorik kontuan hartzen KPIari buruzko estatistiketan. Hala ere, txosten honetan ezin da auzi hori zehaztasunez aztertu. Beraz, kopuruak 2020ko prezio konstanteetan doituko dira KPIaren bilakaera oinarri hartuta.

13.a eta 13.b grafikoak



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Orduko ordainsariari dagokionez, eta 2020ko prezio konstanteetan konparatuz, ikusten da 2009. eta 2013. urte artean beherakada erlatibo nabarmena egon dela EAEko batez besteko diru-sarrerak edo handiagoak dituzten soldatapeko edo antzekoetan. 2016. eta 2020. urte artean, prozesua aldatu eta medianaren % 100etik gorako diru-sarrerak dituztenak nabarmen handitu dira.

14. grafikoa aztertuta, batez besteko diru-sarreraren % 125 baino diru-sarrera handiagoak dituzten soldatapekoen pisu erlatiboak (2020ko prezio konstanteetan) gora egin zuen % 18,7tik % 26,7ra 1996. eta 2009. urte bitartean. Halaber, handitu egin zen, nahiz eta hein handiago batean, batez bestekoaren % 100 eta % 125 artean dituztenen pisua: % 10,3 ziren 1996an; eta % 23,5 2009an. Proportzio horiek, ordea, txikiagoak ziren 2016an: % 23,3 eta % 18,1.

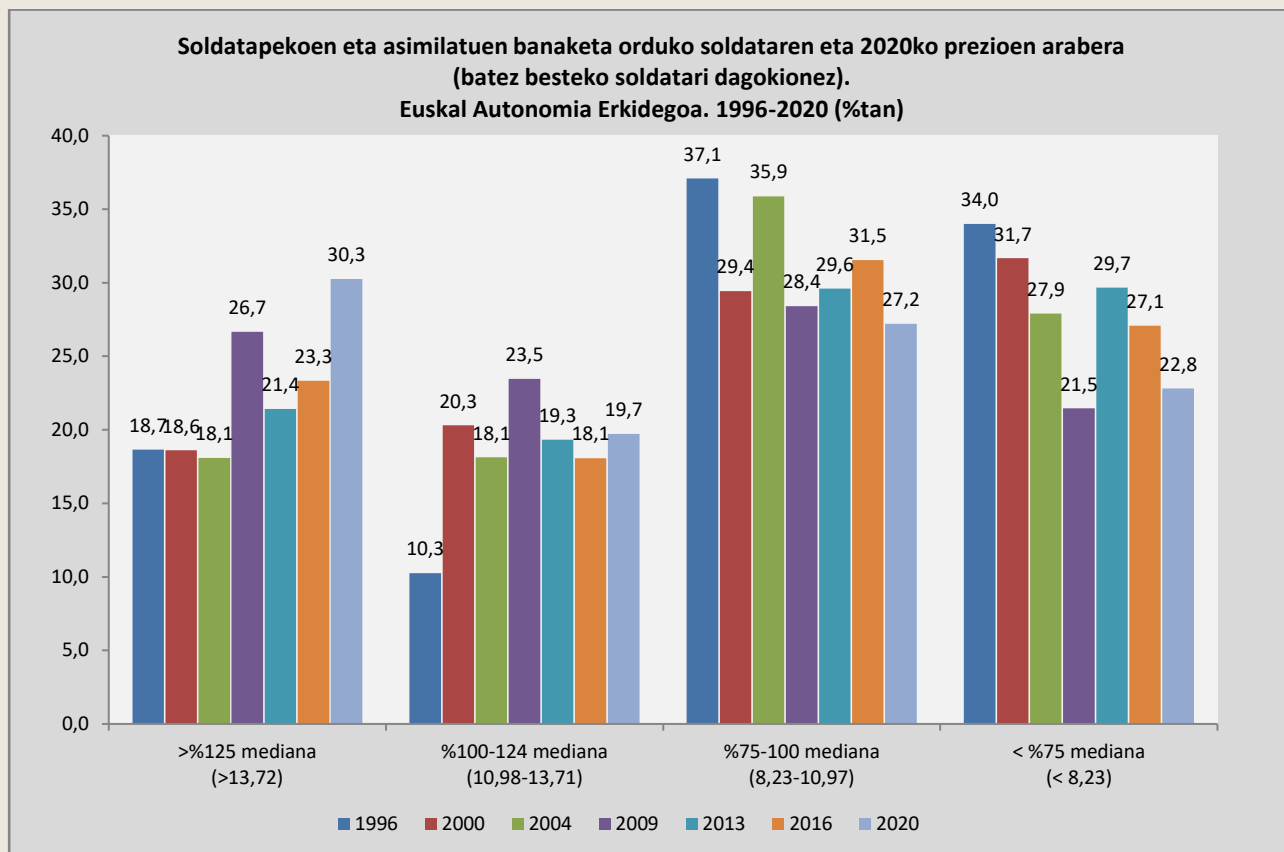
2020an pixka bat gora egin du % 125etik gorako diru-sarrerak dituztenen ehunekoak (% 30,3 dira), eta gehixeago egin du gora % 100 eta % 125 artean dituztenena, % 19,7koa baita.

2020ko proportzioa oraindik 2009an izandako % 50,2tik oso urrun egon arren, EAEko medianatik gorako ordainsaria duen soldatapekoen eta antzekoen proportzioa handitu egin da 2016. eta 2020. urte artean (% 41,4tik % 50era), 1996tik bigarren altuena, 2013ko % 40,7tik oso gora.

2009ko emaitzekin erkatuta, nabarmentzekoak dira hobetu diren alderdi batzuk. Alde batetik, batez bestekoaren % 125etik gorako diru-sarrerak dituzten pertsonen proportzioa 3,6 puntu handiagoa da (2020an % 30,3, eta 2009an % 26,7). Bestalde, medianaren % 75 eta % 100 arteko diru-sarrerak dituzten pertsonen proportzioa txikiagoa da (2020an, % 27,2; 2009an, % 28,4), nahiz eta medianaren % 75etik beherako diru-sarrerak dituztenen proportzioa baino handiagoa izan (2020an, % 22,8; eta 2009an, % 21,5).

Dena den, medianaren % 75etik beherako diru-sarrerak dituzten pertsonen 2020ko proportzioa bigarren txikiena da, 1996tik aztertuta.

14. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Hala ere, diferentzia nabarmenak dira lanaren edukiaren eta sexuaren eta adinaren arabera

7. taulan ikusten denez, soldaten oraintsuko dinamikak portaera diferenteak izan ditu lanaren eduki batzuen eta besteen arabera.

2020an, 2013ko emaitzekin erkatuta, ordainsarien jaitsieraren eraginik handiena izan duen taldean zenbait kolektibo daude. Kolektibo horiek 2013-2020 epealdian batez besteko ordainsarian, hileko, guztira % 10eko gorakada edo gorakada handiagoa izan dute eta, gainera, 2016ko datuekin alderatuta ere, diru-sarrerak handitu dituzte.

Lanbide-multzo horretan hileko soldataren beherakada, guztira, 2020ko prezioetan, orokorra da, 2009ko datuekin erkatuta, hirugarren sektoreko kategoria altuetan edo ertainetan izan ezik (+% 2,4), eta bestelako zereginetan osatu diren zifrak oso altuak dira (–% 18,2), eta merkataritzako kategoria altu eta ertainetan ere bai (–% 11,2). 2009. eta 2020. urte artean, jaitsiera –% 9,8 eta –% 8,8koa da, osasunaren kategorietan eta hirugarren sektoreko ekoizpen-kategoria baxuetan. 2009ko datuekin erkatuta, merkataritzako kategoria baxuetan (–% 8,1) eta zuzendaritzan (–% 7,7) ere oso handia da jaitsiera.

Aztertutako lanbide-kategorietan, 2016-2020 epealdian nabarmen egin zuen gora hileko ordainsariak hirugarren sektoreko kategoria altuetan eta ertainetan (+% 21,7) eta bulegoko eta osasunaren arloko kategoria baxuetan ere bai (+% 11,3). Irakaskuntzaren goi-mailako tituludunen artean ere igoera nabaria



osatu da, % 10ekoa. Bestalde, hirugarren sektoreko ekoizpen eta industria-ekoizpen kategorია baxuetan ere handia izan da: % 5,4 eta % 6,9; eta merkataritzako kategoría baxuetan eta zuzendaritzan ere bai.

7. taula

Soldapekoak eta antzekoak

Azken hilabeteen kibratutako ordainsari garbiaren batez bestekoa (guztira eta orduka 2020ko prezioetan), lan-
edukiaren arabera. EAE.

Batez bestekoen aldaketa epealdi jakin batzuetarako, ehunekotan

Lan-edukia	Ordainketa, guztira			Ordukako ordainsaria		
	2016-2020	2013-2020	2009-2020	2016-2020	2013-2020	2009-2020
Guztira	9,2	9,9	-2,7	13,6	13,7	1,5
L1 Zuzendaritza	6,2	0,3	-7,7	10,9	9,8	-6,3
L2 Irakaskuntza (goi-mailako titulazioa)	10,0	12,1	-6,1	7,8	11,7	-13,1
L3 Osasuna (goi-mailako titulazioa)	11,3	6,4	-9,8	13,1	15,7	0,4
L4 Bulegoa (goi- eta erdi-mailako kategoriak)	3,5	8,1	-6,7	8,6	14,9	-4,8
L5 Merkataritza (kategoria altua eta ertaina)	3,2	3,3	-11,2	13,7	7,1	-10,1
L6 Industria-ekoizpena (kategoria altua eta ertaina)	1,1	4,6	-0,5	3,7	13,7	7,0
L7 Hirugarren sektoreko ekoizpena (kategoria altua eta ertaina)	21,7	11,6	2,4	23,0	16,5	8,4
L8 Bulegoa (kategoria baxua)	11,3	4,3	-5,4	12,8	6,7	-1,5
L9 Merkataritza (kategoria baxua)	6,6	13,0	-8,1	11,2	13,1	4,4
L10 Industria-produkzioa (kategoria baxua)	5,4	7,9	-3,8	19,9	21,6	6,8
L11 Hirugarren sektoreko ekoizpena (kategoria baxua)	6,9	5,4	-8,8	3,9	-1,0	-3,2
L12 Bestelako zereginak	-1,3	-3,9	-18,2	9,9	-0,1	-2,8

Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2020an merkataritzako kategoría altuetako eta ertainetako ordainsariak 2009koak baino % 11,2 txikiagoak izan arren, krisiaren osteko errekupeazioa garrantzitsua izan da lanbide-kategoría horretan, ordainsariak % 3,3ko igoera izan baitute 2013. eta 2020. urte artean, 2016-2020 epealdiko beheranzko joera handiak ere lagunduta (% 3,2). Antzeko dinamika izan dute osasunaren arloko goi-mailako tituludunek: ordainsaria % 6,4 igo da, 2013. eta 2020. urte artean. Eta % 11,3 igo da 2016-2020 epealdian. Dena den, balantze garbia oraindik okerra da (-% 9,8), 2009ko datuekin erkatuta.

Kategoria altuko eta ertaineko bulego-jardueretan eta industria-ekoizpenekoetan (baxuak zein ertain-altuak) hileko ordainsariak % 4,3 eta % 8,1 arteko igoera izan dute 2013-2020 epealdian. Kategoría altuko eta ertaineko industria-ekoizpenean izan ezik (% 2,4ko igoera metatu baita, 2009ko datuekin erkatuta), talde horietan osatu da egoera okerrera, urte horrekin alderatuta: ordainsari garbiak % 6,7 txikiagoak dira bulegoko zereginetan jarduten duten kategoría altu eta ertainetan, eta % 8,8 da kategoría horietan, industria-ekoizpenean. Kolektibo horiek, ordea, krisia gainditu dute, eta 2020. urtean gora egin du hileko ordainsariak, 2013ko emaitzarekin erkatuta. % 7,9koa izan da industria-ekoizpeneko kategoría baxuetan eta % 8,1ekoa izan da bulegoko kategoría altuetan eta ertainetan. Industria ekoizpenaren arloko kategoría altuetako eta ertainetako langileen artean % 11,6 egin du gora 2020an, 2013ko datuekin erkatuta. Kolektibo horrek alde handiagoz gainditu du krisia, eta irabaziak areagotu ditu 2009az geroztik.

Bilakaera alderatu onena izan duten talde horietan, bada datu garrantzitsu bat: ordu bakoitzeko ordainsaria, 2020ko prezio konstanteetan, beti da 2009koa baino handiagoa, % 6,8 industria-ekoizpeneko kategoria baxuetan eta % 7,0 industria-ekoizpeneko kategoria altu eta ertainetan. Azken talde horretan, 2016ko orduko ordainsaria % 13,7 handiagoa da 2013koa baino, 2020ko prezio konstanteetan. Hiru kolektiboek partekatzen duten beste elementu bat ordu bakoitzeko ordainsariak 2016. eta 2020. urte artean izan duen dinamika positiboa da; % 3,7ko igoerak izan dira industria-ekoizpeneko kategoria altu eta ertainetan, eta % 19,9koa da industria-ekoizpeneko kategoria baxuetan.

Onurarik handiena eskuratu duen taldearen kasuan, hau da, hirugarren sektoreko kategoria altuetan eta ertainetan % 23 egin du gora ordainsari/orduko tasak, 2016-2020 epealdian.

Epe luzeagoko ikuspegi batean, 15. eta 16. grafikoei erreparatuta, ikusten da 2020ko ordainsari garbi erreala, urte horretako prezioetan, lan-edukien talde bakar batean dagoela 1996-2016 epealdiko maximotik gertu, industria-ekoizpenarekin lotutako kategoria altu eta ertainen taldean, hain zuzen ere. Kasu horretan, 2020ko ordainsaria 1.813,67 eurokoa da; beraz, 2009ko 1.822,94 euroko maximoaren antzekoa. Egoera hori lotuta dago ordu bakoitzeko ordainsariekin: 2020an, 12,31; beraz, 2016ko 11,87 euroko maximoa gainditu da.

Aztertu ditugun gainerako taldeetan, eta 2020ko ordainsarien terminoetan, hileko eta ordu bakoitzeko ordainsariak 2009ko maximoetatik gertu daude, eta kasu batzuetan gainditu dituzte. Argi dago aurreko aldikoak baino handiagoak direla. Hala eta guztiz ere, 2020ko hileko ordainsaria orokorrean 2009koa baino txikiagoa da, eta 1996koa baino handiagoa, duda barik. Gauza bera gertatzen da ordu bakoitzeko ordainsariarekin, nahiz eta kasu honetan ordu bakoitzeko ordainsari txikiena kategoria baxuko industria-ekoizpenak duen. Gainerako kategoria baxuko lan-edukiek 1996ko maila gainditzeko dute.

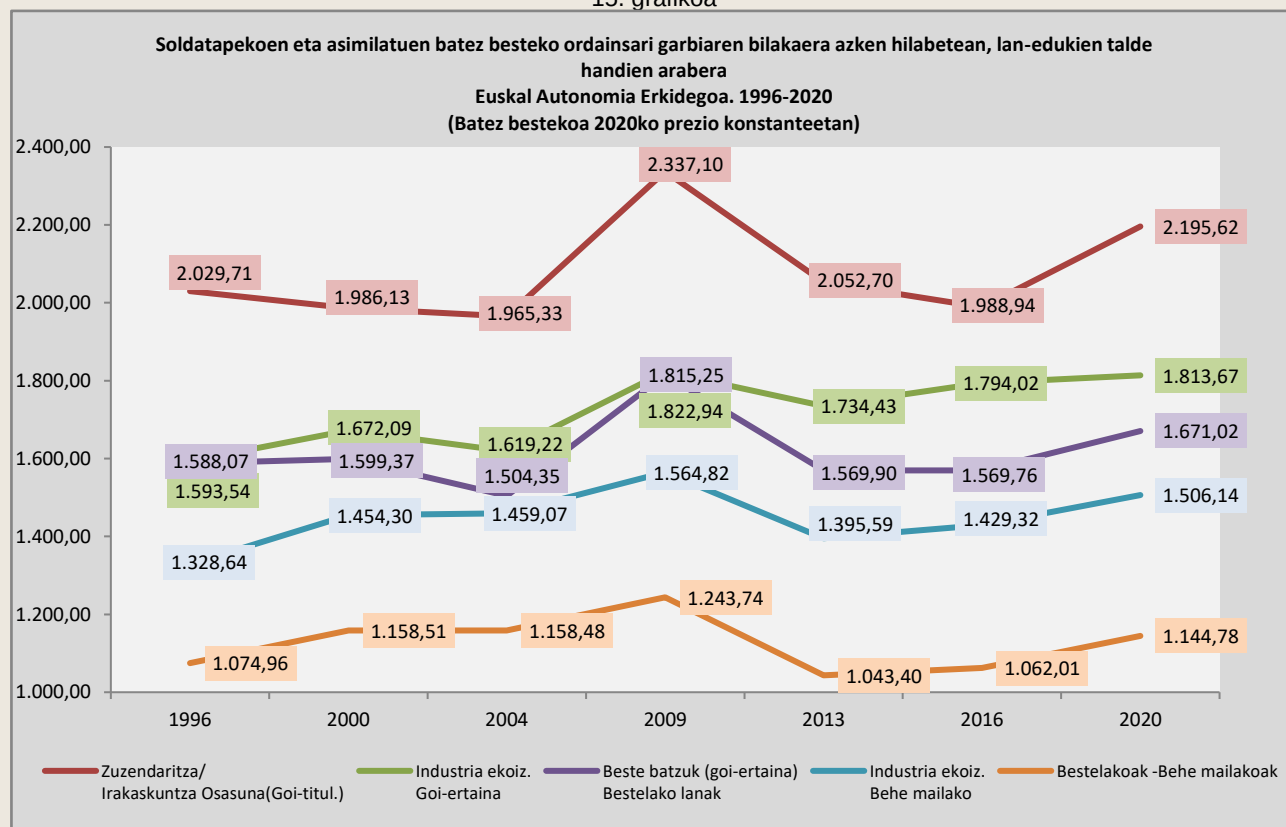
Egoera horrek 2009-2013 epealdian ordainsarietan izandako jaitsieraren intentsitatea adierazteaz gain, zenbait lan-edukitan 2016ra arte ere zabaldu dela adierazten du. Galera bereziki deigarria da merkataritza-jardueretan, bulegokoetan, kategoria altu eta ertaineko hirugarren sektoreko ekoizpenean eta bestelako zereginetan. Lan-eduki horiek osatutako taldean, 2016an ordainsariak minimoak dira 2009. urtearekiko: 1.755,73 eurotik 1.518,29 eurora jaitsi da hileko batez besteko ordainsaria, eta 12,26 eurotik 10,45 eurora, ordu bakoitzeko ordainsaria.

Nahiz eta 2016. eta 2020. urte artean zuzendaritzako jardueretan eta irakaskuntzako eta osasuneko tituludunen artean ordu bakoitzeko ordainsariak zertxobait gora egin, lan-edukien multzo honetan oso deigarria da hileko batez besteko ordainsarien jaitsiera, 2016ra arte jaisten jarraitzen baitu: 2.260,47 eurokoa zen 2009an, eta 1.923,72 eurokoa da 2016an. Kategoria baxuetan (industria ekoizpenekoak ez direnetan), 2013an hileko baldintzetan jasotako beherakada handia ez da gainditu aztertutako bi aldietan, eta 2009ko baliotik urrun dago (1.243,74 euro). Hala eta guztiz ere, ordu bakoitzeko ordainsarien terminoetan berreskuratu egin da (2009an batez beste 9,49 euro izatetik 2020ko 9,56ra).

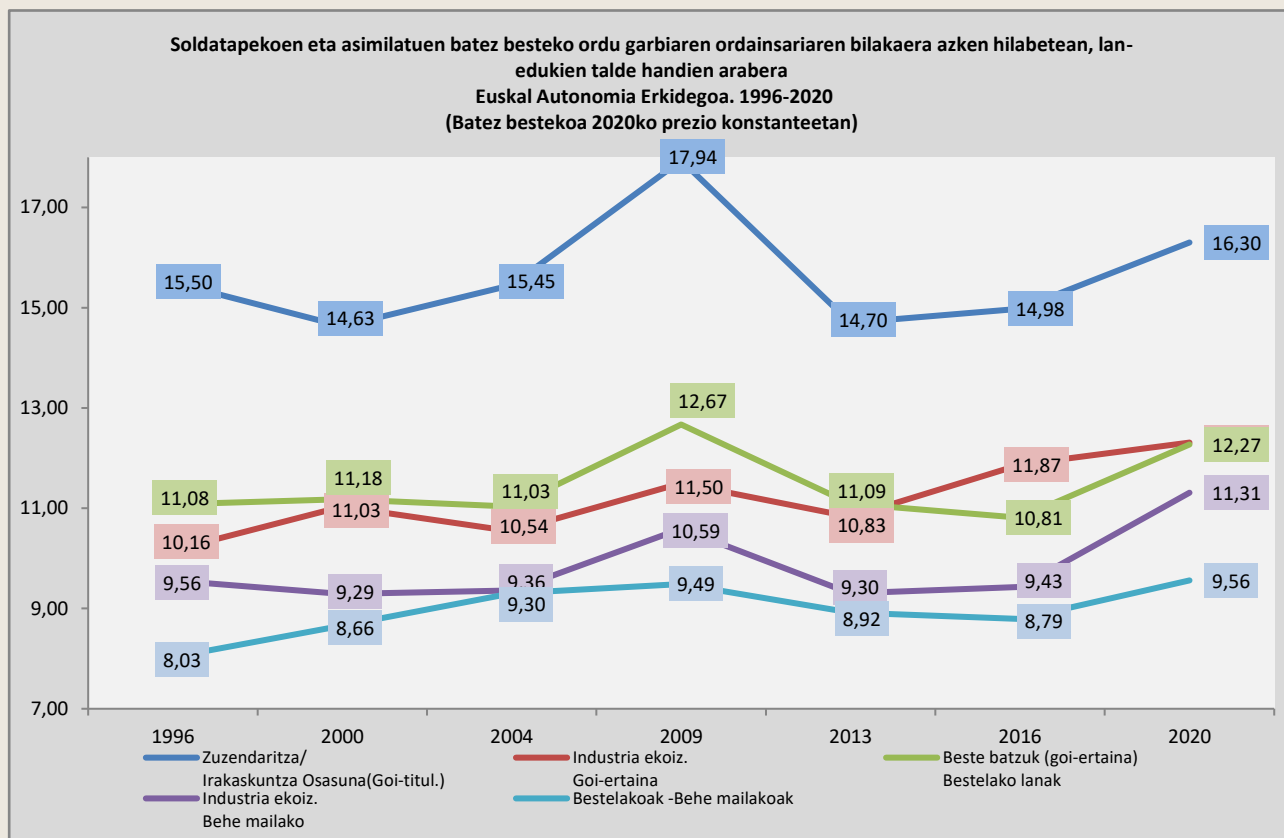
Industria-ekoizpenean goranzko joera da ezaugarri nagusia 2016. eta 2020. urte artean, bai orduko ordainsarian, bai hileko ordainsarian, eta, izan ere, kategoria baxuetako mailak 2009ko mailen antzekoak dira, eta, bigarren kasuan, maximoak dira.

Zuzendaritzako kategorietan eta irakaskuntzaren eta osasunaren arloetako kategorietan, ordea, hobekuntzak ez du lortu 2009ko antzeko mailetara heltzea eta oraindik horretatik urrun dago: ordu bakoitzeko 16,30 eurokoa izan da batez beste 2020an, eta 17,94 eurokoa izan zen 2009an; hilean 2.195,62 eurokoa, 2.337,10 euroren aldean.

15. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Sexuaren eta adinaren arabera, 2016-2020 epealdian, bilakaera onena zenbait emakume-taldek izan dute 2020ko prezioetan, 8. taulan ikus daitekeen bezala. Alde batetik, 30 eta 44 urte bitarteko emakumeen artean hileko batez besteko soldata % 16,2 igo da. 2009ko mailatik behera dagoen arren (% 11,4), talde horrek izan du ordainsari diferentzial positibo bakarra 2004. urtearekiko (% 0,1). Bilakaera hobea da ordukako ordainsariari erreparatzen badiogu: 2009koa baino % 3,5 handiagoa da, eta % 19,9 handitu da 2016. eta 2020. urte artean.

Hileko ordainsarien batez besteko maila berreskuratzen duen beste talde bat 30 urtetik beherakoen taldea da, % 14,1 handitu baita 2016. eta 2020. urte artean. Horrez gain, 2013. urtearekiko bilakaerarik onena izan duen taldea da: hileko batez besteko ordainsariak % 26,4 handiagoak dira urte horretan baino, eta % 5,9 handiagoak 2009koak baino (–% 7,3 ordu bakoitzeko ordainsarietan). 2016. eta 2020. urte artean, ordu bakoitzeko ordainsaria ere handitu egin da emakumeen talde horretan (% 7,2).

Emakumeei dagokienez, bilakaerarik okerrrena 45 urtetik gorako emakumeek izan dute. Kasu horretan, hileko batez besteko ordainsariak % 5,7 egin dute gora, 2016ko datuekin erkatuta. Eta igoera are handiagoa da ordukako batez besteko ordainsarian: % 8,5 2016. eta 2020. urte artean. 2009ko datuekin erkatuta, igoera % 14tik gorakoa da, ordainsari mota bietan. Hala eta guztiz ere, gehikuntza horiek izan arren, 2009ko datuekin erkatuta, jaitsiera ere nabarmena izan da: –% 7,6, hileko batez besteko ordainsarietan; eta % 7, ordukako batez besteko ordainsarietan.

Bilakaera are okerragoa da 30 urtetik beherako gizonen artean: 2016. eta 2020. urte artean hileko batez besteko ordainsaria igo egin da, eta 2013-2020 epealdian soldata-igoera bera jaso dute. Kasu horretan, hileko batez besteko ordainsaria 2009koa baino % 9,1 txikiagoa da. Urte horri dagokionez, ordu bakoitzeko ordainsarien murrizketa % 11,6 izan zen. Hala eta guztiz ere, 2013ko datuekin erkatuta, gazteei eragiten dien orduko ordainsariaren beherakada txikiagoa da (-% 3,5), baina deigarria ere bada, epealdi horretako taldeen arteko kasu negatibo bakarra delako.

2016. eta 2020. urte bitartean hileko batez besteko ordainsariak hobetu dituen gizonen beste talde bat 45 eta 64 urte artekoena da. Hala eta guztiz ere, 2009-2020 epealdia erreferentziatzat hartzen baldin badugu, hileko batez besteko ordainsarien beherakada % 4,2 da, eta hori bateragarria da ordukako ordainsarien batez besteko % 1,5eko igoerarekin.

2016. eta 2020. urte bitartean 30 eta 44 urte arteko gizonen antzeko bilakaera izan dute. Gizonen artean, hileko batez besteko ordainsaria % 5,1 handitu da, eta emakumeen artean, % 16,2. 2009. urtearekin alderatuta, batez besteko ordainsaria % 6,9 jaitsi da gizon artean. Jaitsiera hori, ordea, ez da gertatu ordukako batez besteko ordainsarian: % 0,7, 2009. eta 2020. urte artean.

8. taula

Soldatapekoak eta antzekoak

Kobratutako azken hilabeteen ordainsari garbiak izandako bilakaera (guztira eta orduka 2020ko prezioetan), sexuaren eta adinaren arabera. EAE.

Batez bestekoen aldaketa epealdi jakin batzuetarako, ehunekotan

Lan-educia	Ordainketa, guztira			Ordukako ordainsaria		
	2016-2020	2013-2020	2009-2020	2016-2020	2013-2020	2009-2020
Guztira	9,2	9,9	-2,7	13,6	13,7	1,5
Gizona	7,3	6,8	-2,4	13,4	12,8	2,8
Gizona 16-29	11,1	11,1	-9,1	2,1	-3,5	-11,6
Gizona 30-44	5,1	2,9	-6,9	12,8	13,2	0,7
Gizona 45-64	6,0	5,7	-4,2	13,7	12,1	1,5
Emakumea	11,7	15,5	-0,9	13,8	15,1	0,6
Emakumea 16-29	14,1	26,4	-5,9	7,2	5,2	-7,3
Emakumea 30-44	16,2	11,4	0,1	19,9	15,7	3,5
Emakumea 45-64	5,7	14,5	-7,6	8,5	14,6	-7,0

Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

17. eta 18. grafikoek epe luzeagoko hurbilketa egiteko aukera ematen dute, datuak 2020ko prezio konstantetan adierazita 1996az geroztik epealdietan. Datu horiek, hasteko, adierazten dute 30 urtetik gorako gizonen izan dutela, 2020an, guztirako ordainsari handiena (1.973,54 euro, 45 urtetik gorakoek eta 1.732,41 euro 30 eta 44 urte bitartekoek). Alderdi horretan, 45 urtetik gorako emakumeengandik urrun daude (1.570,10 euroko batez bestekoa dute), lan egindako orduen kopurua handiagoa delako, batez ere. Izan ere, ordukako ordainsariari erreparatzen badiogu, emakumeen talde horrek ordainsari handiagoa du: 12,57 euro orduko, 30 eta 44 urte bitarteko gizonen baino gehiago (12,33 euro), eta 45 urtetik gorako gizonen ordainsaritik urrun (13,80 euro, 2020an).

45 urtetik gorako emakumeen talde horretan 2020ko hileko batez besteko ordainsariak epealdi horretako erregistro guztiak baino handiagoak dira, 2009ko maximoan izan ezik. Gauza bera gertatzen da ordukako

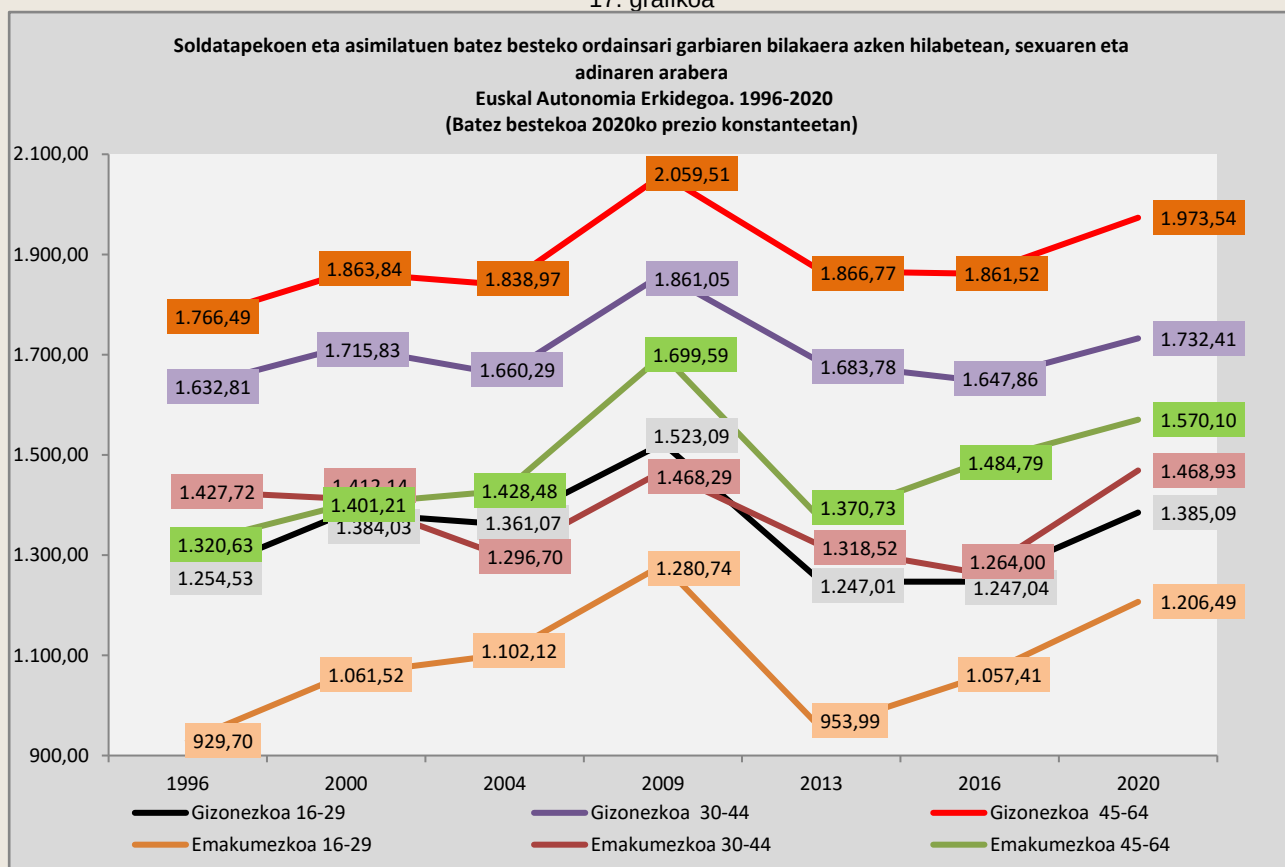
ordainsariarekin: 12,57 euroko batez bestekoa izan da 2020an, 2009an izandakoa baino txikiagoa (13,52 eurokoa).

Bilakaerarik onena 30 eta 44 urte bitarteko emakumeek izan dute; izan ere 2016-2020 epealdian asko handitu da haien batez besteko ordainsaria: 1.264 eurotik 1.468,93 eurora hilean; eta orduko 10,06 eurotik 12,06 eurora.

30 urtetik beherako emakumeen artean, 2020ko ordainsaria baino handiagoa da epealdi horretako maximoa, 2016ko batez besteko ordainsaria 1.280,74 izan baitzen, baina segida historikoko gainerako balioak baino nabarmen handiagoa da. Ildo beretik, 2020ko orduko ordainsaria 2009koak baino ez du gainditzen (10,24 euro 2009an, 9,49 euroren aldean).

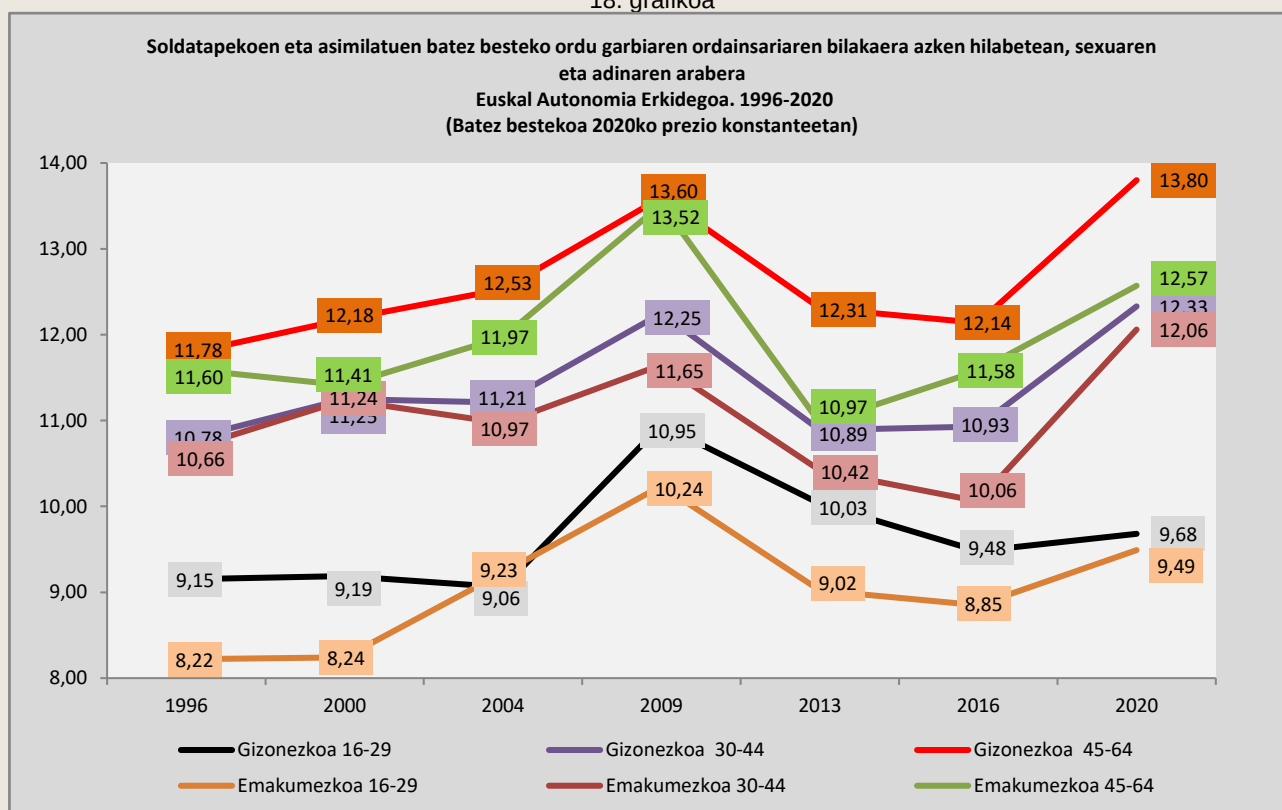
30 urtetik beherako gizonen artean ere antzeko joera osatu da. 2016-2020 urte artean nabarmen igo da, eta orduko ordainsariak, ordea, gutxiago handitu dira. Kasu horretan, hileko batez besteko ordainsaria 1996-2016 epealdi osoko erregistroetakoa baino handiagoa da (1.385,09 eurokoa; 2013an osatu zen kopururik txikiena 1.247,01; eta handiena 2009an osatu zen, 1.523,09 euro). Hala eta guztiz ere, 2020an apur bat hobetu arren, 2020ko 9,68 euroak urrun daude 2009ko 10,95 eurotik, nahiz eta zifra horrek 1996-2004 epealdiko maximoa gainditu (1996an zifra hori 9,15 euro/ordu izan zen).

17. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifiko. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

18. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2020ko LBIko datuen arabera, oro har, generoen arteko ordainsari-desoreka pixka bat murriztu da, eta segida historikoko desoreka txikiena osatu da. Baina 9. taulan argi eta garbi ikusten den bezala, emakumeen ordainsariak txikiagoak dira 2020an ere.

Adierazlearen bilakaerari erreparatuta, eta 2000-2004 epealdian % 22,9 eta % 22,7 artekoa izan ondoren, 2009an emakumeen batez besteko ordainsari osoen desoreka % 19,6ra murriztu zen, baina 2013an berriro gora egin eta gehienekora iritsi zen: % 24,5. 2016. urtean, aldea % 21,6ra murriztu da, eta 2020an % 18,4ra murriztu da; beraz, 2009ko datua baino hobe da. Dena den, oraindik ere mailak oso altuak dira.

Ordukako ordainsarietan dagoen aldeari dagokionez, 2000. urtera arte % 6koa baino handixeagoa zen, eta 2004an, berriz, % 3,7koa. Hortik aurrera aldeak gorantz jo zuen, lehenengoz 2009an % 4,4ra, eta gero 2013an % 8,3ra. Arrakala % 6,8ra jaitsi zen 2016an, eta 2020an % 6,4ra jaitsi da, baina oraindik ere oso altua da; beraz, urrun dago 2004 eta 2009ko % 4 inguruko balioetatik.

Bada gertaera adierazgarri bat: 2016-2020 epealdiko hobekuntza ez da adin guztietako emakumeen artean gertatu, 45 eta 64 urteko emakumeen artean ez baita gertatu. Kasu horretan, 2013an izan da gizonen eta emakumeen arteko alde handiena: hileko ordainsariak gizonenak baino % 26,6 txikiagoak ziren. 2020an sei puntu urrun dago balio horretatik. Eta % 8,9koa da ordukako ordainsarietan.

2016. eta 2020. urte artean aldea asko jaitsi da, ordea, gainerako adin-taldeetan. 30 urtetik beherako emakumeen artean, % 15,2tik % 12,9ra murriztu da hileko ordainsarietan, eta % 6,6tik % 2,0ra, ordukako ordainsarietan. Hileko ordainsariari dagokionez, alde txikiena da 1996tik. Ordukako ordainsariari

dagokionez, 2020ko zifra 2004ko % 1,9 baino txikiagoa da soilik. Dena den, zehaztu behar da aldeak murriztearen arrazoi nagusietako bat 30 urtetik beherako gizonen ordainsarien hobekuntza eskasa izan dela, eta, bereziki, ordukako ordainsarien beherakada.

Hobekuntza handiagoa da 30 eta 44 urte arteko emakumeen taldean. Kasu horretan, hileko ordainsarien arteko aldea 2016ko % 23,3tik 2020ko % 15,2ra murriztu da; eta % 8,0tik % 2,2ra, ordukako ordainsariei erreparatzen badiegu. 2016an 1996tik aurrerako desoreka handienak osatu ondoren (oso kaltegarriak izan ziren adin-talde horretako emakumeentzat), 2020an osatu da 1996tik aurrerako daturik onena, beraz, hobekuntza argia egon da. Hala, 2020ko hileko ordainsariaren aldea (% 15,2) 2000ko % 17,7koa baino bi puntu txikiagoa da. Ordukako ordainsariei dagokionez, 2020ko % 2,2 gertu dago 2004ko % 2,1etik, baina urrun dago 2000ko % 0,1etik.

9. taula
Soldatapekoak eta antzekoak
Emakumeen batez besteko ordainsariaren desorekaren ehunekoa (guztira eta orduka 2020ko prezioetan).
EAE. 2000-2020

Sexua eta adina	Ordainketa, guztira						Ordukako ordainsaria					
	2000	2004	2009	2013	2016	2020	2000	2004	2009	2013	2016	2020
	Desoreka	Desoreka	Desoreka	Desoreka	Desoreka	Desoreka	Desoreka	Desoreka	Desoreka	Desoreka	Desoreka	Desoreka
Emakumea	-22,9	-22,7	-19,6	-24,5	-21,6	-18,4	-6,6	-3,7	-4,4	-8,3	-6,8	-6,4
Emakumea 16-29	-23,3	-19,0	-15,9	-23,5	-15,2	-12,9	-10,3	1,9	-6,5	-10,1	-6,6	-2,0
Emakumea 30-44	-17,7	-21,9	-21,1	-21,7	-23,3	-15,2	-0,1	-2,1	-4,9	-4,3	-8,0	-2,2
Emakumea 45-64	-24,8	-22,3	-17,5	-26,6	-20,2	-20,5	-6,3	-4,5	-0,6	-10,9	-4,6	-8,9

Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Enpresako posizioari buruzko beste alderdi batzuk

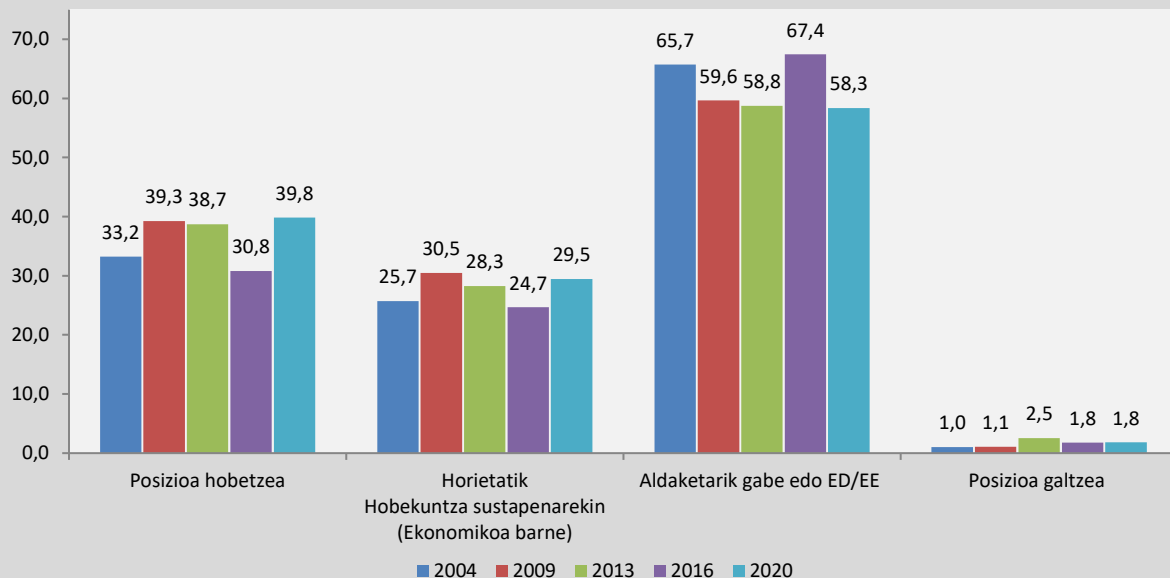
Soldatapekoek eta antzekoek ekoizpen-sisteman eta enpresan duten posizioari dagokionez, nabarmentzekoak diren beste alderdi batzuk zehaztuko dira orain.

Lana mantendu duten pertsonen artean, euskal ekoizpen-sistemak oraindik sustapenerako aukera handiagoa eskaintzen du posizioak galtzeko arriskua baino, nahiz eta beheranzko joera duen

Lana duten soldatapekoen eta antzekoen artean, 2020an murriztu egin da enpresan duten posizioari eusten diotela adierazten dutenen pisua. Landunen % 58,3k adierazi du egoera horretan dagoela, eta 2004-2013 epealdiko joera itzuli dela. Garai hartan etengabe jaitsi zen: 2004ko % 65,7tik 2013ko % 58,8ra.

Euskal ekoizpen-sisteman benetan lan egiten ari direnen artean handiagoa da enpresan aurrera egiteko aukera, enpresan atzera egiteko arriskua baino. Hala, 2020an aztertutako langileen artean, posizioak galdu dituztela adierazi dutenak % 1,8 dira eta % 39,8, berriz, unerren batean enpresan gora egin edo, nahiz eta ordainsarietan hobekuntzarik izan ez, bere gain erantzukizun handiagoak dituztenak (% 29,5 eta % 10,4, hurrenez hurren). Aukera-mailak gora egiten ari dira, 2016ko datuekin erkatuta (% 24,7 eta % 6,1 izan ziren); 2009ko maximoetatik gertu daude (% 39,3, % 30,5, % 8,8) eta 2004koak baino handiagoak (% 33,2, % 25,7 eta % 7,5).

Soldatapekoen eta asimilatuen banaketa, enpresako posizioaren arabera.
Euskal Autonomia Erkidegoa. 2004-2020
(%tan)



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

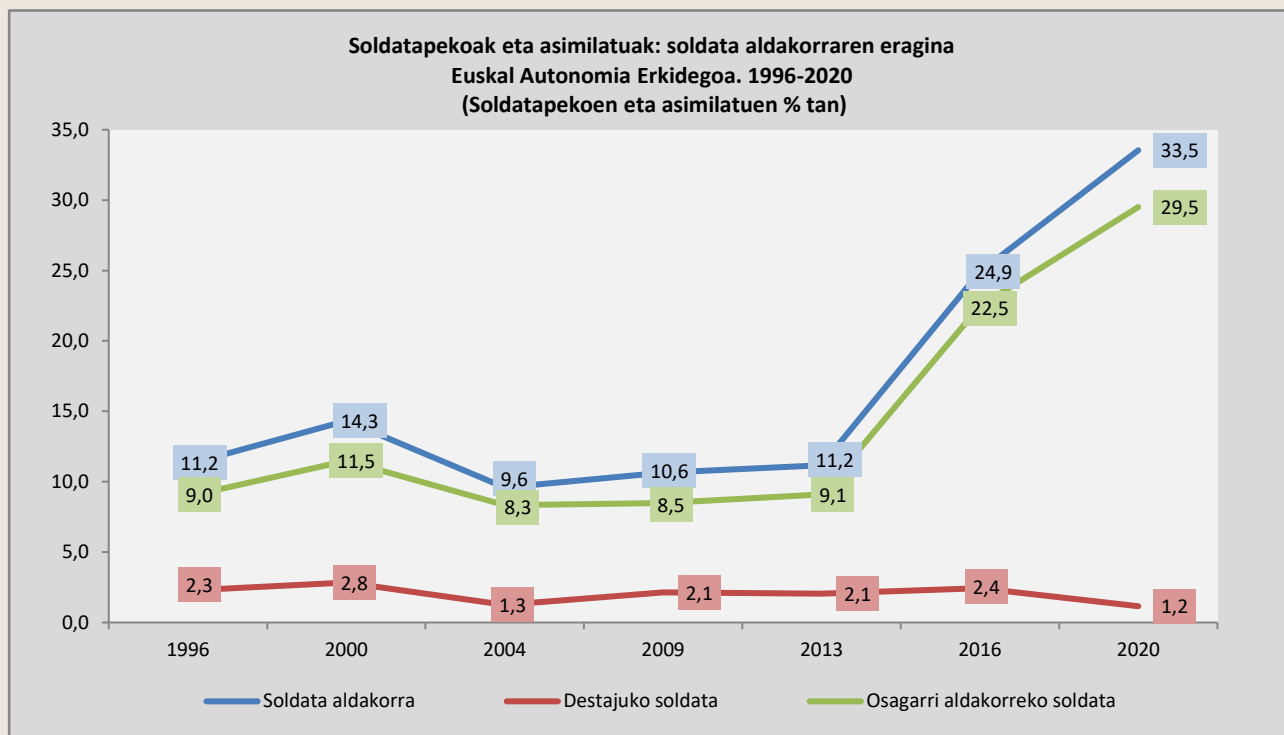
Eta dinamika horrekin batera, egonkortu egin dira prestakuntza-ikastaroetan parte hartzeko aukeren adierazleak ere, eta kontuan izan behar da barne-sustapeneko prozesuei lotutako alderdietako bat direla. Gehieneko parte-hartzea 2009an izan zen (% 25,8), eta, orduetik, lanerako garrantzitsuak diren prestakuntza-jarduerak egiten dituzten soldatapekoen eta antzekoen ehunekoak etengabe egin du behera: 2013an % 24,7 izan ziren, eta 2016an, % 23,2. 2020an, ordea, proportzioa handixeagoa da, eta % 23,7ra iritsi da. Parte-hartzeko maila historikoekin erkatuta, 2020ko proportzioa 1996-2004 epealdiko erregistroak baino handiagoa da, baina ez da iritsi 2009ko maximora.

Gainera, 2020an, berriro ere, 2016an jarduera horiek egiteko enpresak emandako babesak izandako gehieneko kopurutik atzera egin da: enpresek jardueren % 88,5 babestu zuten, baina atzera egin du joera horrek. Horrela, 2009tik aurrera izandako gorako joera aldatu egin da.

Soldata aldakorra dutenak gutxiengoa izaten jarraitu arren, sistema horrek gero eta garrantzi handiagoa du

Soldata aldakorra duten soldatapeko eta antzekoen proportzioa 2004an gutxieneko kopurura heldu zen, % 9,6ra. Gerora proportzio horrek gora egin zuen, 2009an % 10,6ra heldu zen, eta 2013an % 11,2ra. 2016an proportzio horrek jauzi kualitatiboa eman zuen, eta % 24,9ra iritsi zen. 2020an gehieneko balioa lortu du, % 33,5. 2020an, urteko diru-sarreraren % 29,5 osagarri aldakorrek osatu dute (2016an % 22,5 zen, eta 2013an % 9,1).

2016. urtearekin alderatuta, 2020an osagarri aldakorrak ez zaizkie errendimendu pertsonalengatiko osagarriari lotzen (halako diru-sarrerak dituztenen % 73k aipatzen dituzte 2016an, eta % 65,7k, berriz, 2020an). 2016an, berriz, eragin txikiagoa zuten lantaldearen errendimenduagatiko osagarriek edo enpresa-irabaziekin lotutakoek (% 22, % 30,9ren aldean; eta % 37,8, % 47,8ren aldean).



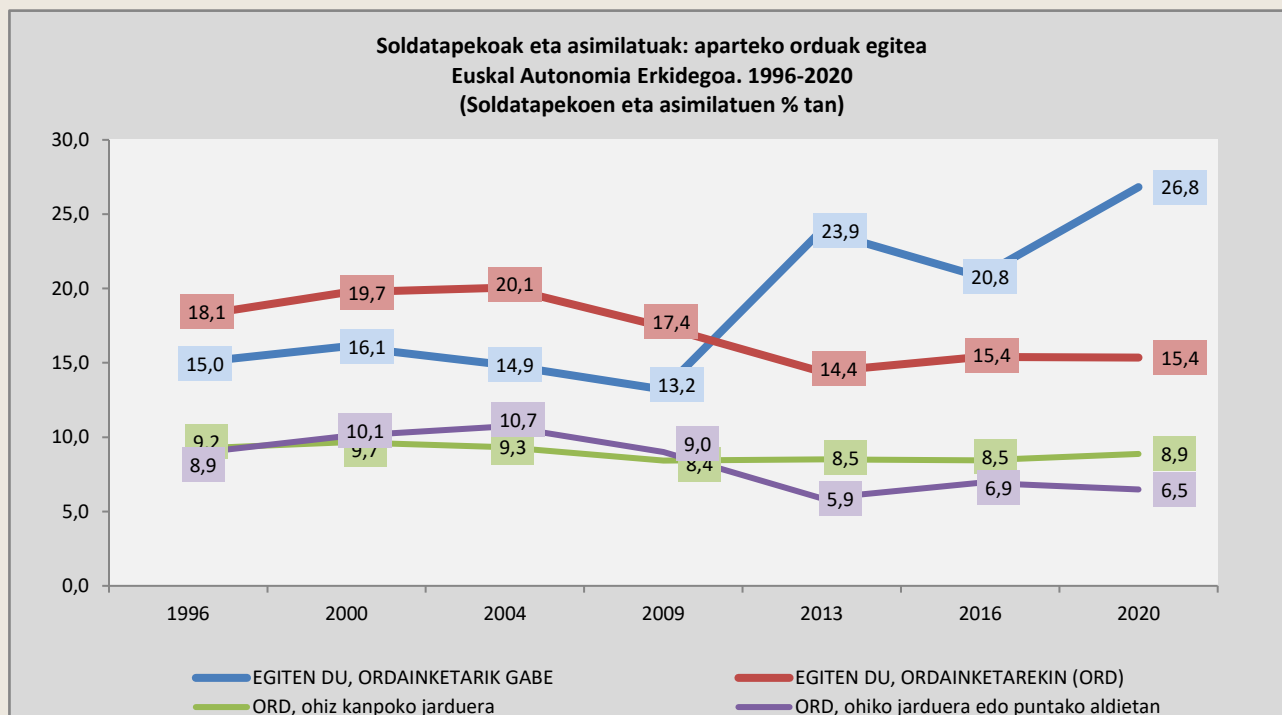
Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Gora egin duen arren, ordaindutako aparteko orduen eragina txikiagoa da 2009ra arte izandakoa baino

Krisi ekonomikoaren eraginez, behera egin zuen ordaindutako aparteko orduak egiten dituzten soldatapekoen kopuruak. Proportzioak 1996. eta 2004. urte bitartean gora egin zuen % 18,1etik % 20,1era, eta 2009an behera egiten hasi zen, % 17,4rekin. Jaisten jarraitu zuen, eta 2013an % 14,4ra iritsi zen, kopuru txikiena 1996tik. 2016an gorakada egon zen, % 15,4 arte; eta datu hori 2020an errepikatu zen. Horixe da bigarren kopuru txikiena, 1996tik.

Ordaindutako aparteko orduak eta, zehatzago esanda, sarritan egiten direnek edo muturreko aldietan egiten direnek (salbuespen moduan egiten direnek ez bezala) 2016-2020 aldiko beherakada eragin dute. Epealdi horretan, halakoak egiten dituzten soldatapekoak edo antzekoak % 6,9tik % 6,5era pasatu dira. Ehuneko horiek, ordea, askoz txikiagoak dira 2004ko % 10,7ko datuarekin erkatuta (datuak beti egon dira % 8,9 eta % 10,7 artean, 1996. eta 2009. urte bitartean). Aparteko jarduera moduan egindako aparteko orduak, berriz, egonkorrago eutsi diote. Soldatapekoen eta antzekoen % 9,2 eta % 9,7 artean ziren halakoak egiten zituztenak 1996. eta 2004. urte bitartean, eta proportzioak % 8,4 eta % 8,9 inguruan eutsi dio 2009-2020 epealdi osoan, nahiz eta 2020an gora egin duen, pixka bat.

Ordaindutako aparteko orduak 2016. eta 2020. urte artean gorakada txikia izan dute, baina bat egin dute ordainsaririk gabe egiten diren orduekin. Halako jarduera ordaingabea egin zuten langileak % 14,9 eta % 16,1 artean izan ziren 2004. urtera arte, eta % 13,2ra jaitsi ziren 2009an. 2013an bat-batean soldatapekoen eta antzekoen % 23,9ra iritsi ziren; eta 2016an, berriz, % 20,8ra jaitsi da. 2020an, ordea, gogor handitu ziren % 26,8 arte, segida historikoko baliorik handiena, hain zuzen ere.



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Enplegu-aniztasunak eragin txikia izaten jarraitu du

Krisiaren ondorioetako bat enplegu-aniztasunaren eraginaren beherakada izan zen. Ordaindutako enplegu bat baino gehiago duten soldatapekoen kopuruak behera egin du etengabe: 2009an 40.960 ziren, eta 2016an, aldiz, 16.400. Soldatapekoen eta antzekoen artean duen eragin erlatiboa % 5etik % 2,1era jaitsi zen 2009 eta 2016 artean. Hala eta guztiz ere, 2020an izugarritzko gehikuntza osatu zen, 118.635 lagun arte, hau da, % 14,1era iritsi arte. Bilakaera hori dela eta, enplegu-aniztasunaren pisua inoiz baino gehiago igo zen.

Enplegu osagarriak iraupen mugagabeko kontratazioarekin lotutako egoeretan izan du igoerarik handiena; 2009an 27.491 pertsonak zuten enplegu-aniztasuna, eta 2020an 92.147 dira. 2020ko zifrak maximo historikoa osatu du.

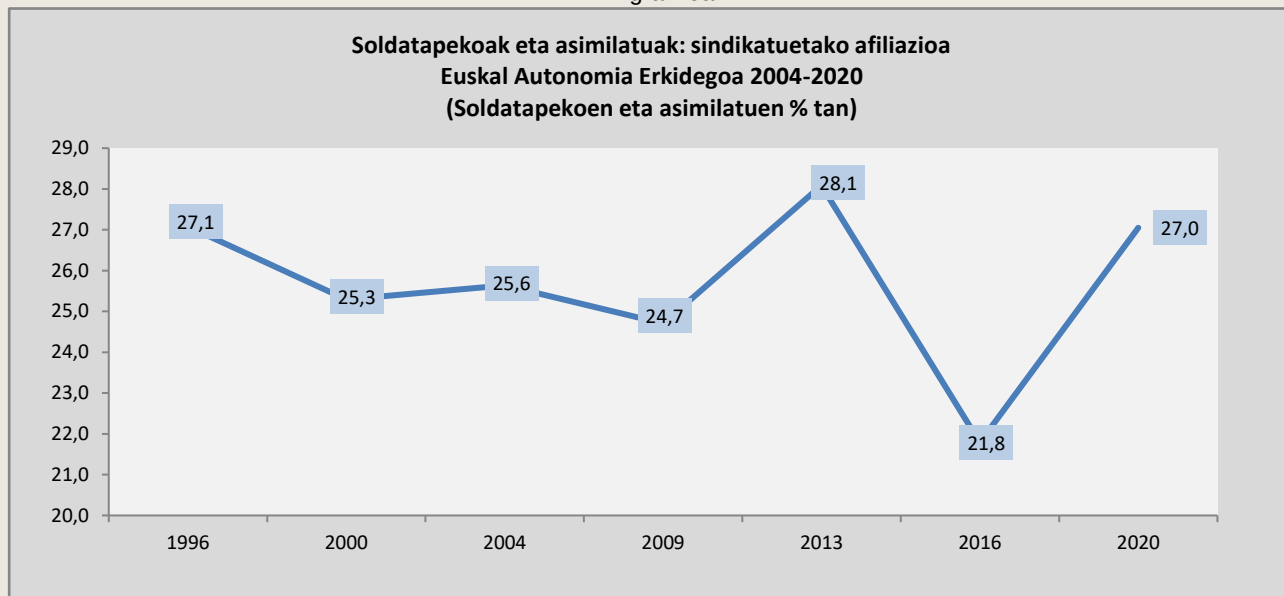
Era berean, enplegu osagarria mugagabeaz bestelakoa denean, bestelako egoera mota osatu da: 2004. eta 2009. urte artean 11.188tik 13.469ra igo ondoren, 2013an (12.900 pertsona) eta 2016an (8.364 pertsonak zuten enplegu-aniztasuna) jaitsiera izan zuen. Hala eta guztiz ere, 2020an enplegu-aniztasuna duten lagun kopurua 26.487 izatera iritsi da.

Zifrek adierazten dutenez, 2020an enplegu-aniztasunaren eraginaren errealitatea pixka bat aldatu da. Ehuneko hori 2009koa baino askoz ere handiagoa da; teknikoki enplegu osoko urtea izan zen hura, eta, batez ere, enplegu-aniztasuna iraupen mugagabeko kontratazioko egoerarekin lotuta zegoen.

Nabarmen egin du behera sindikatueta afiliazioak

Krisiak sindikatueta afiliazioaren beheranzko joera hautsi zuen, eta 2013an afiliazio-maila handiena osatu zen 1996tik: % 28,1. Proportzio horrek 1996ko % 27,1 gainditu zuen, baita 2000. eta 2009. urte bitarteko % 25 inguruko kopuruak ere. 2016ko erregistroa ez da beheranzko joerari berriro heldu izanaren adierazle soilik, LBI egiten denetik izan den afiliazio-maila txikiena ere bada. 2016an, soldatapekoen eta antzekoen % 21,8 soilik dago afiliatuta.

22. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2016. eta 2020. urte bitartean gorakada bost puntukoa baino handiagoa izan da, eta ia 1996ko mailetara iritsi da. Afiliazioak gora egin du, eta hainbat lan-edukitara heldu da, kategoria edozein izanda ere. Afiliazio-igoera handienak, ia 10 puntukoak, industria-jardueretan gertatu dira (kategoria baxuetan), eta zuzendaritzako jardueretan, osasunaren arloko goi-mailako tituludunen artean eta bulegoko jardueren kategoria baxuetan ere bai.

Dena den, afiliazioaren gorakadarekin batera, afiliatuen bizitza sindikaleko partaidetza aktiboa jaitsi egin da. Partaidetzaren jaitsierak jarraitu egin du 2004tik: soldatapekoen eta antzekoen % 21,2k hartu zuen parte urte horretan, eta % 13,3ra murriztu da 2020an.

2016. eta 2020. urte artean enpresan euskara erabiltzearen inguruan aurrerapenak izan direla ikusi da

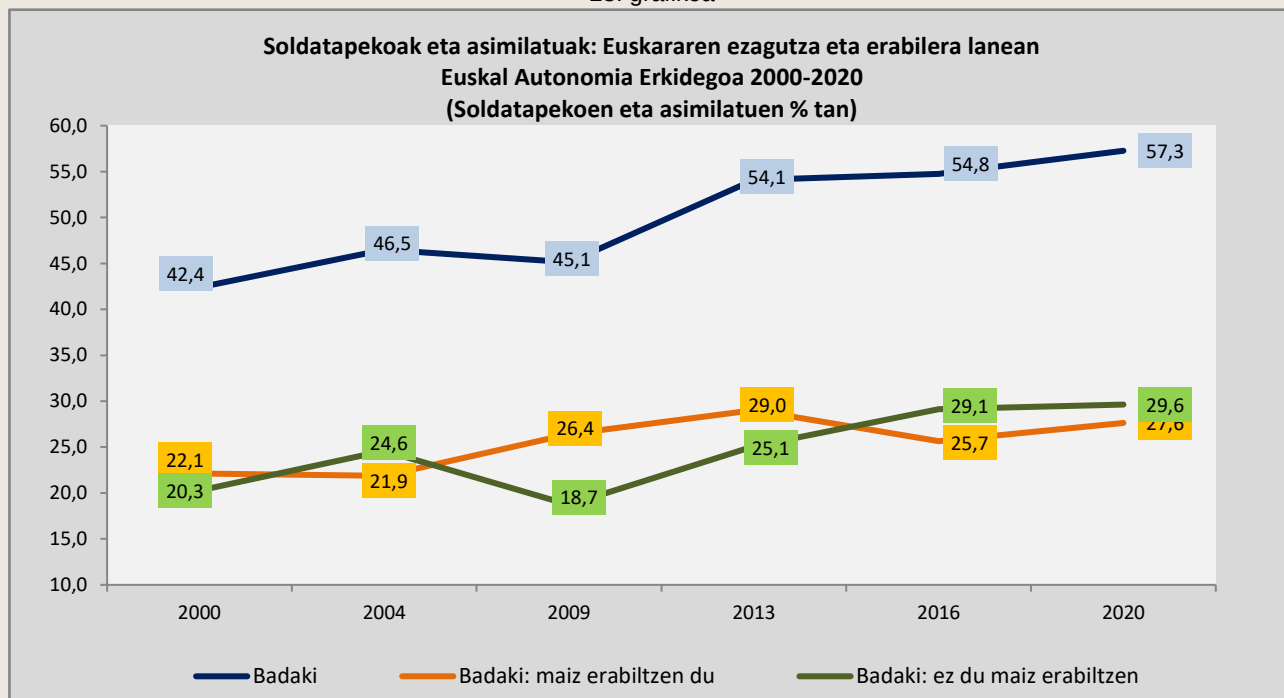
2013an, lehengo aldiz, euskarari buruzko jakintzarik ez dutenak gutxiengoa ziren soldatapekoen eta antzekoen artean: % 45,9 ziren. Ehuneko horrek hobera egin zuen 2020an, eta urte horretan % 42,7ra jaitsi zen, 1996ko % 57,6a baino ia 15 puntu gutxiago.

Era berean, aurrerapen horrekin batera, 2016. eta 2020. urte artean nabarmen egin du gora lanean euskara maiz erabiltzen duten lagun kopuruak, eta 2016an ikusitako joera hautsi egin da. 2000. eta 2004. urte artean

% 22 inguru izan ondoren, lanean euskara maiz erabiltzen duten soldatapekoen eta antzekoen ehunekoak gora egin, eta % 26,4koa izan zen 2009an, eta % 29koa, 2013an. 2016an, ordea, proportzioa 2009ko mailetara iritsi zen, zehazki, % 25,7ko mailara. 2020an ia bi puntu berreskuratu dira, % 27,6ra iritsi arte.

Euskara maiz erabiltzen ez dutenen ehunekoa altuena da 1996tik: % 29,6.

23. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lan-bizitzako gertaera moduan, euskara maiz erabiltzen dutenen multzo nagusia irakaskuntzako goi-tituludunak dira, eta 2016an, eremu horretan, lehenengo aldiz, % 80 gainditu da (% 81,3, hain zuzen ere, 2009ko % 66,7 baino 14,6 puntu gehiago). Bestelako zereginetara buruzko kopurua nabarmen igo da, % 43 arte.

Kontrako norabidean, euskararen erabilerak nabarmen egin du atzera zuzendaritzako zereginetan, zehazki, bost puntu baino gehiago jaitsi da (2016an % 27,4; eta 2020an, % 22,3).

3. LANAREN ANTOLAMENDUA

2009-2020 epealdian lanaren antolaketa izan zuen bilakaeraren ezaugarria funtsezko alderdi batzuetako egonkortasun handia izan zen. Oinarrizko egonkortasun hori nagusi da kategoria bereko arduradun zuzen baten mende dauden edo lan berbera egiten duten pertsonen kopuruari dagokion dinamikan, bai eta lanpostuen arteko txandakatzeen zereginean, horietarako arrazoiak barnean direla. Hala ere, aldaketa esanguratsu batzuk ikusi dira, eta jarraian azalduko ditugu.

2016. eta 2020. urte artean 30 ordu baino gutxiago irauten duten lanaldien eraginak handitzen jarraitu du, baina lanaldi partzialak behera egin du (gehienetan ez da borondatezkoa izaten)

30 ordu baino gutxiago irauten duten lanaldien gorakada

2009. urtetik aurrera ikusitako aldaketarik deigarrienetako bat da astean 30 ordu baino gutxiagoan lan egiten duten soldatapekoen eta antzekoen gorakada. Kolektibo horretan 124.853 pertsona ziren 2009an, 142.533, berriz, 2013an; 153.837 ziren 2016an; eta 163.393 dira 2020an. 2009. urtean soldatapekoen % 15,4 ziren; 2013an, % 18,2; eta 2016an eta 2020an % 19,4.

Hala ere, gogoratu behar da gorakada horrek neurri batean zerikusia duela lan egiteko modu horrek 2009an izan duen eraginaren beherakadarekin. Hain zuzen ere, 2004an, egoera horretan 130.876 lagun hauteman ziren, eta ez zen agertzen 2013ko egoera, baizik eta lan mota horrek 1996az geroztik izan zuen gorakada handiaren lehengoratzea. Urte hartan, 30 ordu baino gutxiagoan lan egiten zuten pertsonen proportzioa % 12,1 zen. 2004an gora egin zuen % 14,2ra arte, eta gorakada azkartu egin zen 2009ko % 17,3ra arte. 2009ra arte erregistratutako bilakaerarekin konparatuz gero, 2013ko % 18,2 horrek gorakada erakusten du argi eta garbi, baldin eta 2009ko % 15,4rekin konparatzen badugu. Hala ere, erregistro hori ez da batere ohikoa 2009 baino lehenagoko bilakaeraren testuinguruan. Testuinguru horretan, 2016ko % 19,4ra arteko 1,2 puntuko igoera horrek eta, batez ere, 2020an ehunekoak izan duen egonkortasunak adierazten dute 30 ordu baino gutxiagoko lanaldiaren goranzko joera, zeinak 1996tik iraun baitu, nolabait moteldu dela.

30 ordutik beherako lanen pisu erlatiboaren gorakadak, batez ere, 35 eta 39 ordu bitarteko iraupena duten lanei eragiten die. Soldatapekoen eta antzekoen artean, lan-forma horien pisua 1996. eta 2009. urte bitartean aztertutako biztanleriaren % 12,7tik % 22ra igo zen. Aurrerakada etengabea gertatu da: 72.321 landun ziren 1996an, eta 178.930, berriz, 2009an. 2013. urtean behera egin zuen, 148.586 izan baitziren, eta 2016an egonkortu egin da neurri handi batean, 147.756 pertsona baitaude egoera horretan. 2020an gora egin du, eta 170.124 pertsona daude. Okupazio-bolumen hori soldatapekoen eta antzekoen % 18,9 zen 2013an, % 18,7, 2016an, eta % 20,2 izan da 2020an; beraz, okupazio horrek 2009an izan zuen proportzioa baino hiru puntu gutxiago.

2009. eta 2020. urte bitartean, beheranzko joerak ñabardura handiagoak dauzka 30 eta 34 ordu bitartean edo 40 ordutik eta ordu gehiagotik lan egiten duten pertsonen artean, baina joera hori ageri da, bai kopuru absolututan, bai erlatibotan. Erreferentzia moduan 2009. urtea hartzen bada, % 62,6tik % 60,4ra zertxobait murriztu da lanaldi horien pisua (509.074 landun kopurutik 509.006 landun kopurura, kopuru absolutuetan). 35 ordutik 39 ordura bitarteko lanaldietan ikusten den bezala, igoeraren zatirik handiena 2009-2020

epealdian gertatu zen, eta 2020an izugarri handitu da 30 ordu edo gehiago lan egiten duten soldatapekoen eta antzekoen kopurua. Multzo horretan 499.002 pertsona zeuden 1996an, baina 688.004 ziren 2009an; gero, behera egin zuen 2013an (641.741 pertsona), eta 2016an egonkortu egin zen neurri handi batean (638.180 pertsona baitzeuden egoera horretan) eta 2020an 679.130 pertsona daude.

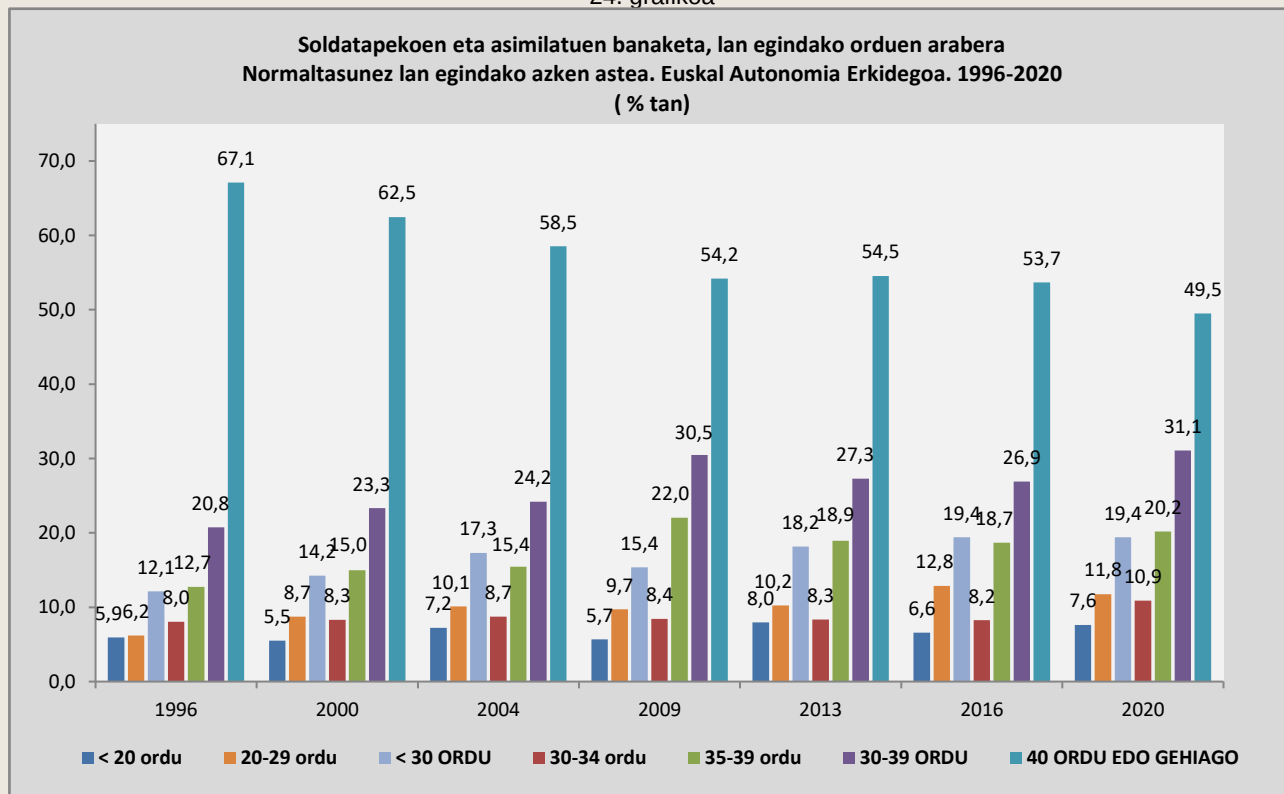
10. taula

Soldatapekoak eta antzekoak. Normaltasunez lan egindako azken asteko lan-orduak.
EAE. 1996-2020 Datu absolutuak

	Guztira	< 30 ordu	< 20 ordu	20 eta 29 ordu bitartean	30-39 ordu	30 eta 34 ordu bitartean	35 eta 39 ordu bitartean	40 ordu edo gehiago
Urtea	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.	Abs.
1996	568.000	68.998	33.792	35.206	117.911	45.590	72.321	381.091
2000	680.971	96.917	37.532	59.385	158.702	56.610	102.092	425.352
2004	756.298	130.876	54.560	76.315	182.772	66.091	116.680	442.650
2009	812.857	124.853	45.989	78.864	247.533	68.603	178.930	440.471
2013	784.274	142.533	62.369	80.164	214.066	65.480	148.586	427.675
2016	792.017	153.837	52.065	101.772	213.025	65.269	147.756	425.155
2020	842.523	163.393	64.251	99.142	261.948	91.824	170.124	417.182

Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

24. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2020ko egoera 2004koarekin alderatzen bada, nabarmentzekoa da 35 eta 39 arteko lanaldiak pisu handiagoa duela, 2009tik aurrera behera egin zuen arren. Lanaldi mota horren pisuak gora egin zuen 2004ko % 15,4tik 2016ko % 18,7ra, eta 2020an % 20,2 izan da. Gorakada hori 30 eta 39 orduko lanaldiarena baino txikiagoa da. Azken horrek % 24,2 hartzen zuen, eta 2004tik 2020ra, ordea, % 31,1 hartu du (hau da, 130.876 kopurutik 163.393 kopurura aldatu da).

Horrez gain, 2016. eta 2020. urte bitartean iraupen laburreneko lanaldiari eragiten dion aldaketa bat ikusi da. 2013-2016 epealdian datuek erakusten zuten 20 ordu baino gutxiagoko lanean errekonferentzia gertatua zela. Hala, 20 eta 29 ordu bitarteko lanekin lotutako enpleguaren bolumena 2004an % 10,1 zen, baina gerora ia ez da aldatu kopuru erlatibotan: 2009an % 9,7; 2013an, % 10,2; 2016an, % 12,8; eta 2020an, % 11,8. 30 ordutik beherako lanaldien artean, 20 eta 29 ordu bitartekoak ia sei puntu galdu zituen (% 60,7): 2016an soldatapekoen % 66,2 zegoen egoera horretan —eta maximoa izan zen—, 2000ko % 61,3tik eta 2009ko % 63,2tik gora.

Lanaldi partzialeko lana, modu hertsian hartuta, igo egin da 2016. eta 2020. urte artean, eta, horrekin batera, handitu egin da lanaldi osoko lana

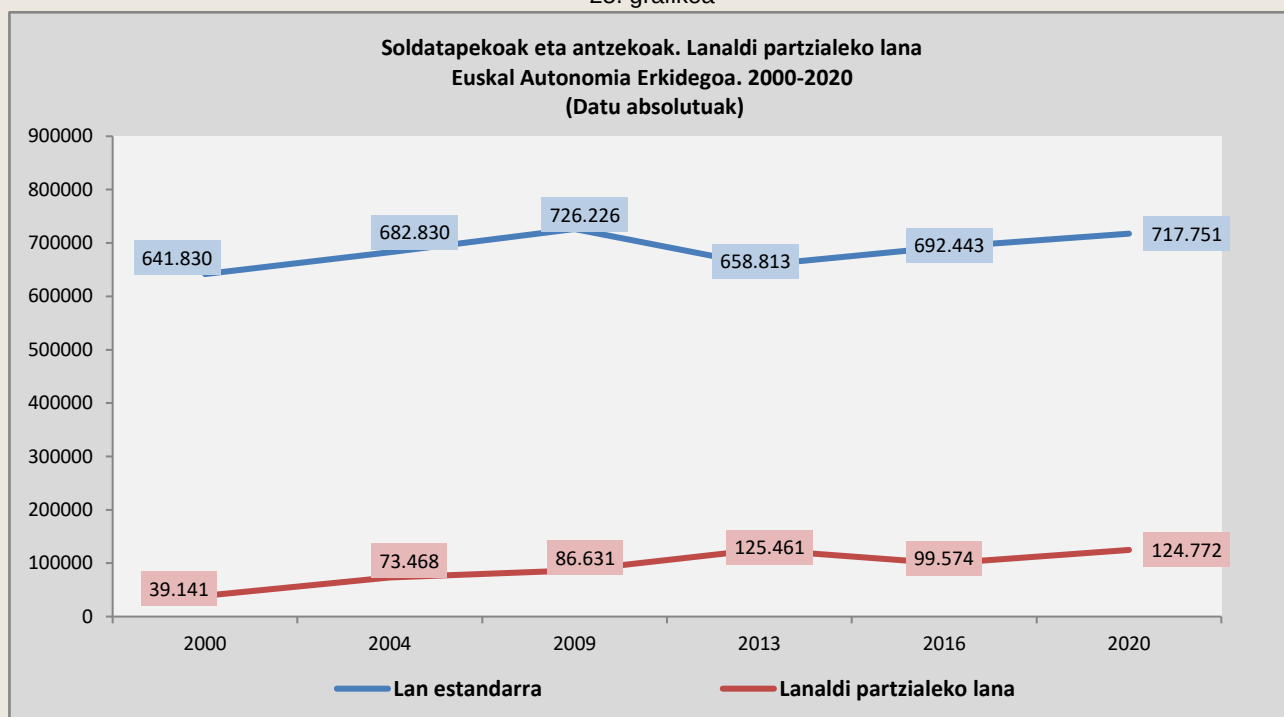
Aurreko atalean aurkeztutako datuak ñabartu egin behar dira, kontuan hartuta jarduera-esparru eta adar batzuetan ohikoa baino iraupen laburragoa duten lanaldiak, 35 eta 40 ordu bitartekoak, jarduera-formen normaltasunaren arabekoak izan daitezkeela. Horren haritik, esan behar da ezin direla, automatikoki, lanaldi partzialeko lan-formetan sartu.

25. eta 26. grafikoetan ikusten den bezala, jardueraren esparru espezifiko lanaldi arruntarekin alderatuta denbora murriztuko formak hautematen diren kasuak kontuan hartuta —lanaldi partzialeko lanaren neurketarako doituagoa den hurbilketa da hori—, 2009ra arteko bilakaerak erakusten du fenomenoak gorakada nabarmena izan duela. 2000ko % 5,7tik hasita, proportzioak 2004an gora egin zuen % 9,7ra, eta 2013an, % 16ra, ehunekorik altuenera. 2016an, lanaldi partzialaren eragina (edo murriztuarena, zentzu hertsian) asko txikitu da, eta % 12,6koa da. Hala eta guztiz ere, azken aldian ehuneko % 14,8ra iritsi da. Dena den, bigarren ehuneko altuena da 2000tik, 2009ko % 10,7 baino altuagoa.

Kopuru absolutuetan, hau dakar: 2000. urtean lanaldi partzialean/murriztuan lan egiten duten 39.141 pertsonetatik 2004ko 73.468ra pasatzea, 86.631 izatea 2009an, 125.461 izatea 2013an, 99.574 izatea 2016an, eta 124.772 izatea 2020an.

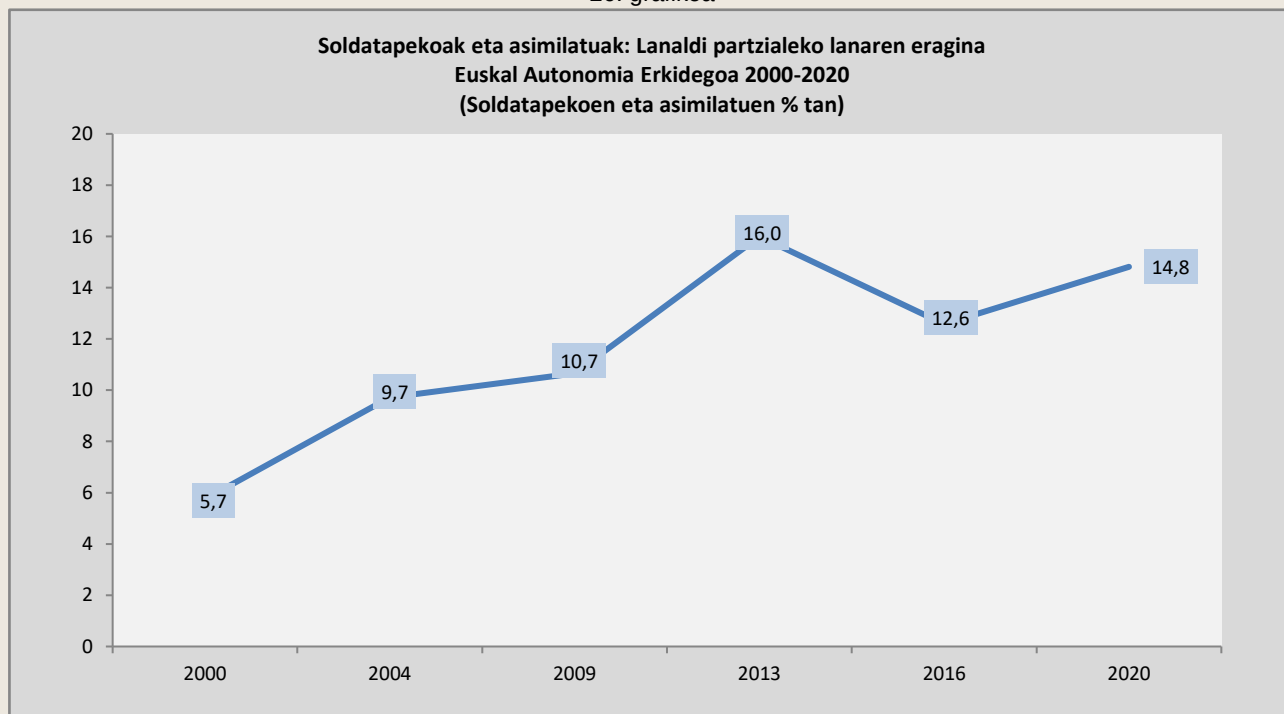
Bestalde, 2020an lanaldi osoz jarduten zuten 717.751 pertsonak gutxiago dira 2009ko 726.226ak baino, baina askoz gehiago dira 2013ko 658.813ak baino, bai eta 2016ko 692.443ak baino ere. Eta, beraz, 2000-2020 epealdiko hobekuntzarik nabarmenetako bat da.

25. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

26. grafikoa



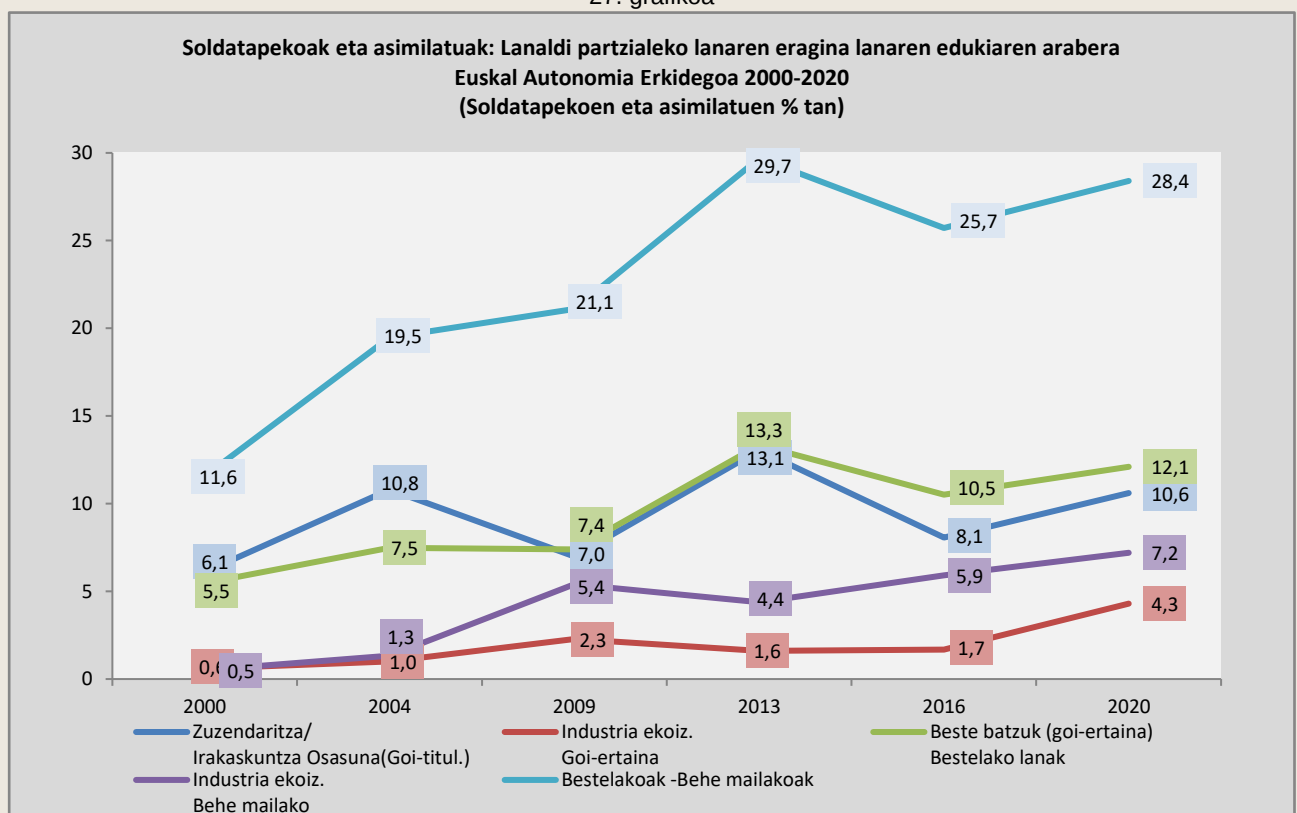
Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lanaldi partzialean lan egiten duten soldatapekoen edo antzekoen proportzioaren beherakada lan-eduki guztietan gertatu da 2016. eta 2020. urte artean, salbu eta industria-ekoizpeneko kategoria baxuetan. Talde horretan, lanaldi partzialak maximoa izan du 2016an (% 5,9), baina lan-mota horretan eragin txikia duen talde bat da.

Lanaldi partzialak eragin handiena duen taldeetan, 2013an maximoetara iritsi ondoren, lan-mota horren eragina -2,8 eta -5 puntu jaitsi da 2016. eta 2020. urte artean. Izan ere, 2004ko mailetatik hurbil dago berriro zuzendaritzako jardueretan eta irakaskuntzako eta osasuneko goi-mailako titulazioetan (2013an % 13,1ekoa zen, eta 2016an % 8,1ekoa, 2004ko % 7,5 baino hamarren gutxi batzuk gehiago). Joera berbera izan da gainerako kategoria altu eta ertainetan (industria-ekoizpenean izan ezik) eta bestelako zereginetan. Kasu horretan, adierazlea 2013ko % 13,3ko maximotik % 10,5era jaitsi da 2015ean, 2004ko % 10,8 baino hiru hamarren gutxiago.

Kategoria baxuetan, industria-ekoizpenean izan ezik, lanaldi partzialaren proportzioak gora egin du % 25,7tik % 28,4ra 2016. eta 2020. urte artean. Dena den, kasu horretako kopurua 2013ko aurretiko maximotik gertu dago, 2004an % 19,5ekoa baitzen, eta 2009an % 21,1ekoa. Soldatapekoen eta antzekoen talde hori da, hain zuzen, fenomeno honen eragin garbiena duena. Bestalde, industria-ekoizpeneko kategoria altu eta ertaineko langileen % 4,3k baino ez du jarduten lanaldi partzialean, nahiz eta talde horretan gehikuntza oso handia izan.

27. grafikoa



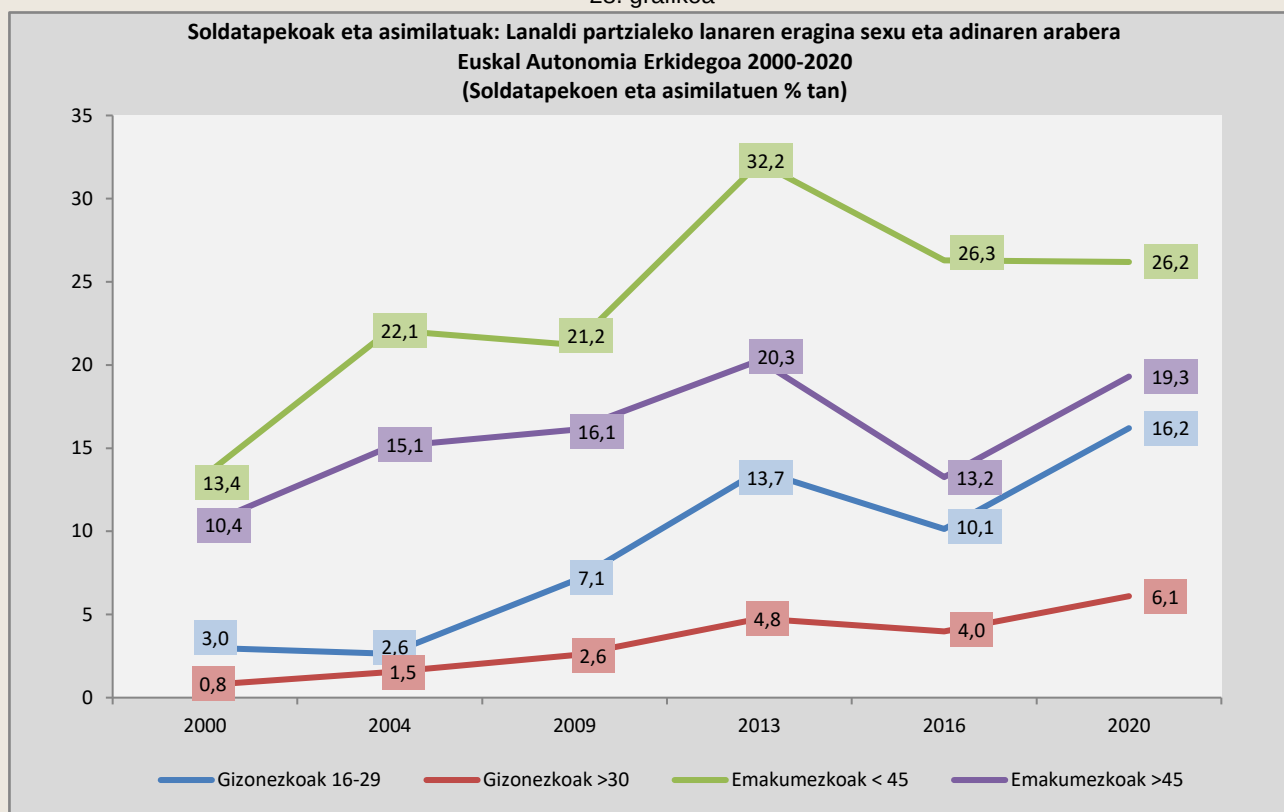
Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2016. eta 2020. urte artean, lanaldi partzialaren goranzko joera sexuaren eta adinaren arabera talde guztietan ikusi da. Igoera deigarriena 45 urtetik gorako emakumeen taldean gertatu da: lanaldi partzialean jarduten dutenak % 20,3 ziren 2013an, % 13,2 izan ziren 2016an, eta % 19,3 izan dira 2020an; beraz, 2013. urteko % 20,3ko kasuaz alderatuta baino ez da geratu behetik.

Sexuaren eta adinaren arabera gainerako taldeetan 30 urtetik beherako gizonei dagozkie alderik handienak. Talde horretan, lanaldi partzialaren pisua % 10,1etik % 16,2ra igo da, 2013ko % 7,1a baino bi puntu eta erdi gehiago.

Bestetik, 45 urtetik beherako emakumeak daude. Haietan, lanaldi partzialaren pisua % 26,2koa da, 2013ko % 32,2 baino txikiagoa, baina 2004. eta 2009. urteetako baino 4 eta 5 puntu handiagoa hurrenez hurren, % 22,1 eta % 21,2 izan baitzen. Talde horri eragiten dio gehien lanaldi partzialak, eta beste muturrean daude 30 urtetik gorako gizonak (2020an % 6 besterik ez ziren lanaldi partzialean).

28. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifiko. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lanaldi partzialeko lana gehienetan ez da borondatezkoa izaten (ez behintzat lan egindako orduak dagokienez)

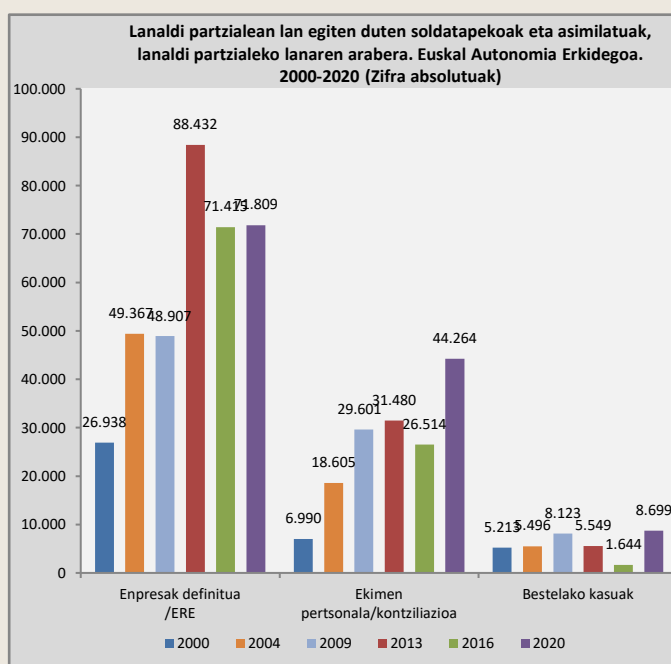
Lanaldi partzialeko eraginak gora egitea bateragarria da lan forma hori aukeratzea batez ere enpresaburuen ekimenaren ondorio izatearekin. Lanaldi partzialeko lanaren arrazoia aztertuta, enpresaren beharrianengatik lanaldia murriztea (beharrian horien artean daude enplegua erregulatzeko prozesuak), 2009an lanaldi partzialeko lan formen % 56,5en ezaugarria zen; 2013an, aldiz, % 70,5ena, eta 2016an, % 71,7rena. 2020an, ordea, 2009ko balioetara itzuli da. Lanaldi partzialaren eragina handitzea ezaugarri

duen egoera honetan, ordea, 2013an 88.432 pertsonak zuten lanaldi partziala, 2016an, 71.415 pertsonak eta 2020an 71.809 pertsonak. Baina kopuru horiek handiagoak dira 2004. eta 2009. urte artekoak baino, 49.000 pertsona inguru baitziren.

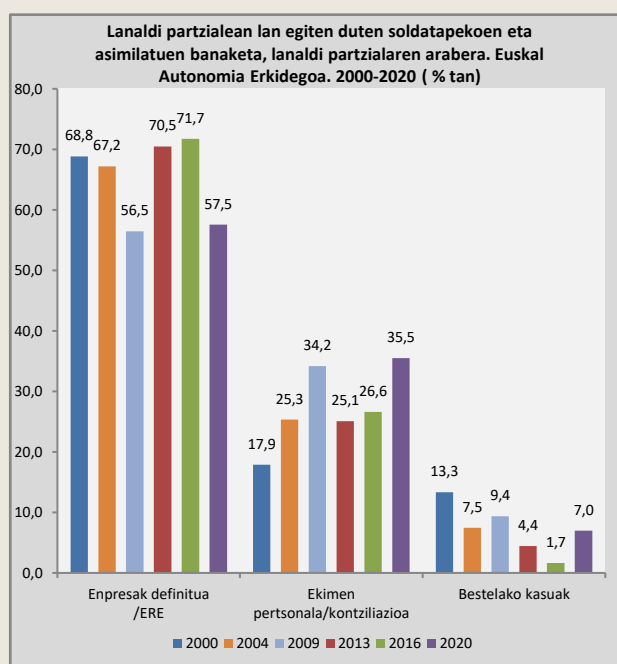
Horrekin batera, gora egin du ekimen pertsonalari eta kontziliazio-prozesuei lotutako faktoreen garrantziak. Faktore horiek ere lanaldi partzialaren gorakadan lagundu zuten 2009ra arte, bereziki, 2004-2009 epealdian. Igoera deigarria da kopuru erlatiboetan. Hala, prozesu horiek lanaldi partzialeko lanaren % 17,9 ziren 2000n, % 34,2, 2009an, eta % 25,1, berriz, 2013an (2004ko % 25,3tik hurbil), baina 2016an gora egin du pixka bat, % 26,6koa izateraino. 2020an nabarmen egin du gora, eta % 35,5era iritsi da, segidako baliorik handiena, hain zuzen ere.

Horrez gain, ehunekoetan izandako igoera horrek esan nahi du ekimen pertsonalari edo adingabeen arretarekin zerikusia duten kontziliazio-prozesuei lotutako lanaldi partzialeko prozesuek gora egin dutela termino kuantitatiboetan. 2013. urtean izan zuen maximoa lanaldi partziala arrazoi horiengatik hartzen zuten lagun kopuruak (31.480 pertsona). Hala eta guztiz ere, 2016an zifra hori 26.514ra jaitsi da. 2020an kopuru hori segidako maximora iritsi da, 44.264 baitaude.

29. grafikoa



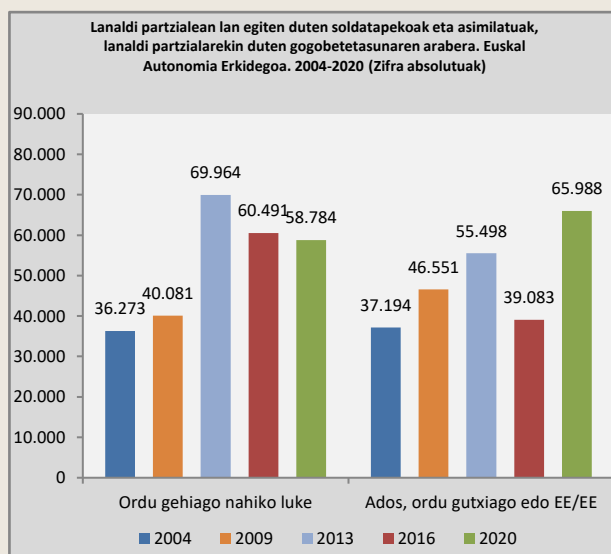
30. grafikoa



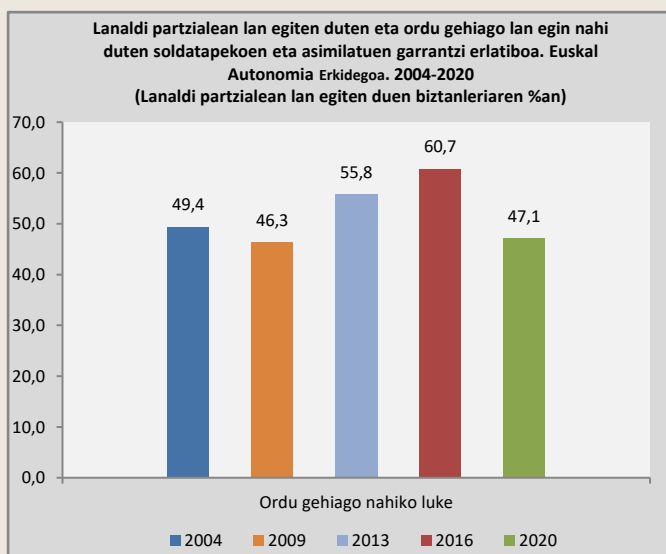
Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Testuinguru horretan, lanaldi partziala dutenen artean behera egin du ordu gehiago lan egin nahiko luketenen proportzioak. 2020an, lanaldi partziala duten soldatapekoen eta antzekoen % 47,1ek ordu gehiago lan egin nahiko lukete; eta 2004an % 49,4 ziren, 2013an % 55,8 eta 2016an % 60,7. Baina kopuru absolutuei erreparatzen badiegu, lanaldi partzialaren pisu erlatiboak behera egin duenez, 2013. urtean baino pertsona gutxiago dira: 58.784 lagun, 69.964 lagunekoa kopuruaren aldean. Dena den, ordu gehiago lan egin nahi duten lanaldi partzialeko soldatapekoak gehiago dira 2020an, 2004an baino (36.273 pertsona) eta 2009an baino (40.081 pertsona).

31. grafikoa



32. grafikoa

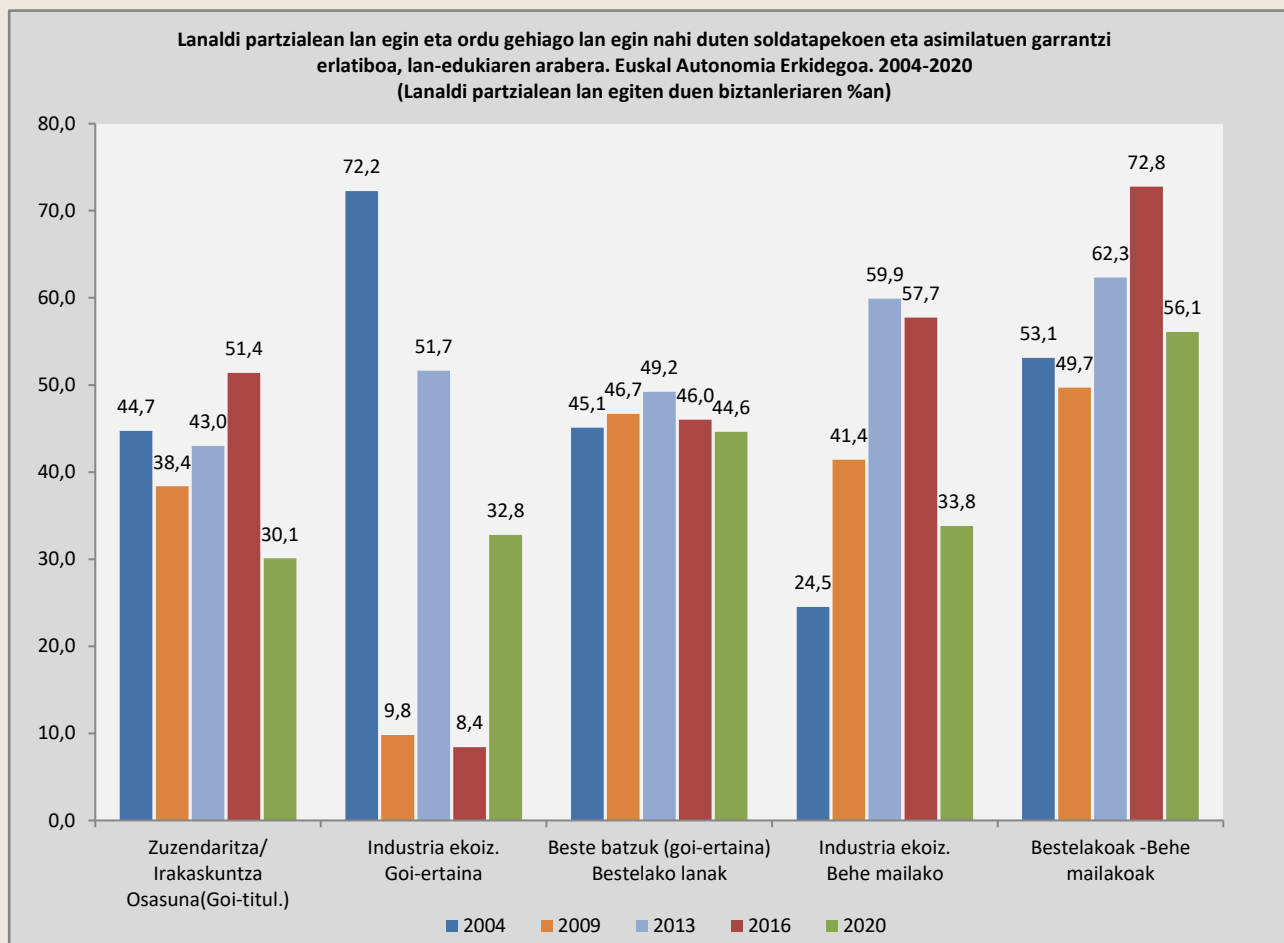


Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lanaldi partziala duten langileei dagokienez, 2016. eta 2020. urte artean, behera egin du beste lan forma batean egon nahiko luketen langile kopuruak, eta merkataritzaren arloko kategoria altuak eta ertainak nabarmentzen dira. Kasu horretan, nahi ez den lanaldi partziala % 55,3 zen 2016an, eta % 35,2 izan da 2020an. Gainerako kasuetan adierazle hori egonkortu egin da eta, batzuetan, baita okertu ere. Bestalde, zuzendaritzako jardueretan 15 puntutik gorako beherakada izan da.

Ordu gehiago lan egin nahiko lukeen lan partzialeko langile kopuruak behera egin du kategoria guztietan (industria-ekoizpen altuan eta ertainean izan ezik). Kasu horretan, 2016. eta 2020. urte artean, ordu gehiago lan egin nahiko luketen lanaldi partzialeko soldatapekoen eta antzekoen ehunekoak gora egin du, % 8,4tik % 32,8ra. Beherakada handia izan da kategoria baxuko industria-ekoizpenean, eta 24 puntu galdu ditu. Zuzendaritzaren, irakaskuntzaren eta osasunaren arloetan ere beherakada gogorra egon da, eta ia 20 puntu galdu dira.

Aztertu dugun dinamika negatiboa beste kategoria baxu batzuetan ere gertatu da. 2009. eta 2016. urte artean ia 23 puntu egin zuen gora, baina, harrezkero, ordu gehiago lan egin nahiko luketen langileen ehunekoa % 56,1era jaitsi da 2020an.



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

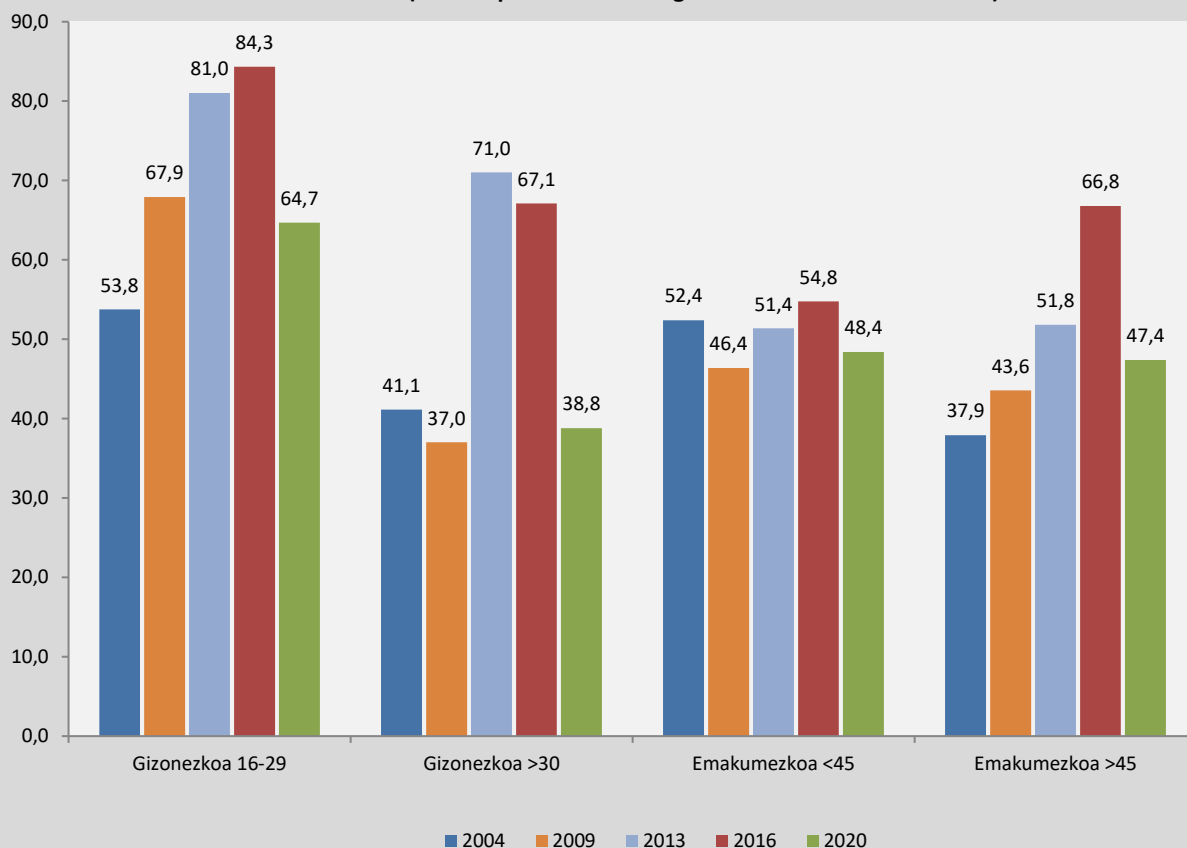
Bestelako zereginetan, 2004 eta 2013 artean, % 45,1etik % 49,2ra igo ondoren, proportzioa % 46ra jaitsi zen 2016an, eta % 44,6ra jaitsi da 2020an. Lan-mota horretan hauteman da, ordea, egonkortasun handiena ordu gehiago lan egin nahi duten lanaldi partzialeko pertsonen proportzioan.

34. grafikoan ikusten denez, ordu gehiago lan egin nahiko luketen baina lanaldi partziala dutenen ehunekoak behera egin du ia sexu- eta adin-talde guztietan. 2016. eta 2020. urte artean, lanordua gehiago nahi ez duten langileen taldea, batez ere, 30 urte edo urte gehiagoko langileek osatzen dute (% 67,1 eta % 38,8). Maila horiek 2004ko eta 2009ko % 40 inguruko kopuruetatik gertu daude. Gainera, lanaldi partzialak eragin txikiena duen taldea da.

45 urtetik beherako emakumeen artean: 2020an % 48,4 osatu da, eta kopuru hori hurbil dago 2004. eta 2013. urteetan izandako % 52 inguruko ehunekotik, eta 2009ko % 46,4ko kopurutik urrun.

Gainerako kasuetan, 2020an igoera nabarmenak gertatu dira. Ordu gehiago lan egin nahi dutenen kopuruak behera egin du 30 urtetik beherako gizonen artean: 2020an % 64,7 izan da, eta ia hogeita puntu galdu ditu 2016az geroztik. Gauza bera gertatu da 45 urtetik gorako emakumeen artean: 2016ko % 66,8tik 2020ko % 47,4ra jaitsi da. Soldatapekoen eta antzekoen talde horretan azken urteetako beherakadarik handiena osatu da.

Lanaldi partzialean lan egin eta ordu gehiago lan egin nahi duten soldatapekoen eta asimilatuen garrantzi erlatiboa, sexuaren eta adinaren arabera. Euskal Autonomia Erkidegoa. 2004-2020 (Lanaldi partzialean lan egiten duen biztanleriaren %an)

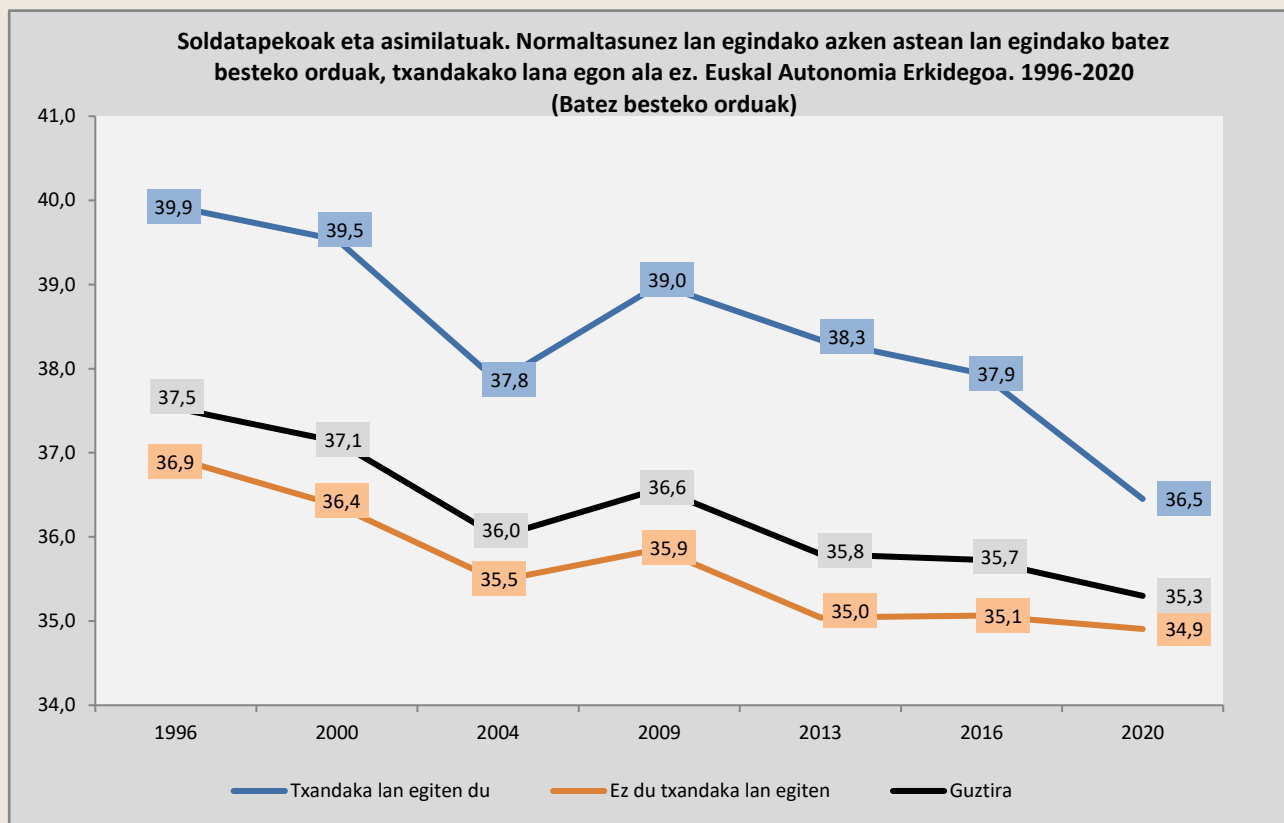


Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2009ko datuen aldean, beheranzko joera osatu da, eta batez besteko lanaldian segida historikoko mailarik txikiak osatu dira

Gora egin dute 30 ordutik beherako lanaldiek, baina batez besteko lanaldia 2009. eta 2013. urte bitartean laburtu egin zen 36,6 ordutik 35,8ra eta antzeko jarraitu du 2016an, 35,7 ordu izan dira eta. 2020an beherakadak aurrera jarraitu du, eta 35,3ra iritsi da. Hala ere, zera esan behar da: 2009ko kopuruak joera-aldaketa ekarri zuen 2004ra arteko bilakaerarekin alderatuta, laneko batez besteko denbora laburtu egin zelako. Hain zuzen ere, batez besteko lanaldia 1996ko 37,5 orduetatik 2004ko 36,0 orduetara igaro zen. Beraz, 2009ko igoera eta gero, 2013ko 35,8 ordu kopurua, 2016ko 35,7 ordu kopurua eta 2020ko 35,3 ordu kopurua direla eta, aurreko hamarkadetako 36 ordu kopurura itzultzen ari gara.

Batez besteko lanaldiari dagokionez, ikusten da dinamika diferentea dagoela txandakako lana dagoen ala ez kontuan hartuta. Txandaka egiten ez den lanean 2020an batez besteko lanordu tasak egonkortasuna adierazten du: 2020an batez beste 34,9 orduz lan egin da. Txandakako lanean behera egin du 2009tik 2020ra (2009an 39 ordu, 2013an 38,3 ordu, 2016an 37,9 ordu eta 2020an 36,5 ordu); beraz, argi dago 2004ko 37,8ko kopurutik behera dagoela.



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

11. taulan, batez besteko lanaldiak 2004. eta 2020. urte artean izandako bilakaera alderatzen dugu lan-edukiaren arabera, eta ikusten da ehuneko bateko edo hortik gorako lanaldi-murrizketak izan direla kategoria baxuko zenbait taldetan. Merkataritza-jardueretan, 2020an 31,9 ordu erregistratu dira merkataritzako jardueretan; beraz, 2004ko 33,8 ordu baino hemezortzi hamarren gutxiago osatu da. Beste alde batetik, industria-ekoizpenean 2020an adierazitako 36,9 orduak 2,7 ordu gutxiago dira 2004ko 39,5 kopuruaren aldean, eta batez besteko lanaldiaren egonkortasuna hautsi dute: batez besteko lanaldia 38,4 eta 39,5 ordu bitartekoa izan da 2004-2016 epealdi osoan. Bestelako zereginetan 1,9 orduko beherakada egon da. Kasu horretan, 2004. eta 2009. urte artean 36 ordutik 40,9 ordura igo ondoren, minimoa osatu da 2020an, eta, batez beste 34,1 ordu izan dira.

Aldiz, 2016-2020 epealdian behera egin arren (31,6 ordutik 30,3 ordura), irakaskuntzako goi-mailako tituludunen 2020ko lanaldia luzeagoa da 2004koa baino, 28,7 ordu egiten baitzituzten urte horretan. Ildo beretik, hirugarren sektoreko kategoria altu eta ertainetan 0,6 puntuz gaintuz dituzte 2004ko emaitzak. Merkataritzako jardueretarako dagokienez, 2004ko 38,2 orduetatik 36 ordu ingurura jaitsi ondoren 2009. eta 2013. urteetan, 2016an bi ordu baino gehiago erreperatu dira, eta 2020an zenbateko bereko beherakada osatu da, eta 36,9 ordura iritsi da. Bulegoko jardueretan, ordea, 2020ko kopurua 2004. eta 2016. urteen artean oso gutxi aldatu den tarte batean dago: 34,3 eta 34,4 ordu (nahiz eta 2009tik batez besteko beherazko lanaldiaren egoeran egon).

11. taula
Soldatapekoak eta antzekoak
Normaltasunez lan egindako azken asteko lan-orduen batez bestekoa, lan-edukiaren arabera. EAE. 1996-2020



	1996	2000	2004	2009	2013	2016	2020
Lan-edukia	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa
Guztira	37,5	37,1	36,0	36,6	35,8	35,7	35,3
L1	40,4	40,4	39,5	38,9	41,0	39,6	39,4
Zuzendaritza							
L2	30,7	29,5	28,7	30,1	31,6	30,3	32,0
Irakaskuntza (goi-mailako titulazioa)							
L3 Osasuna (goi-mailako titulazioa)	37,9	36,1	33,7	36,0	34,7	33,5	33,6
L4 Bulegoa (goi- eta erdi- mailako kategoriak)	38,2	37,2	36,2	36,1	36,7	36,8	35,9
L5	38,0	37,4	38,2	36,2	36,1	38,9	36,9
Merkataritza (kategoria altua eta ertaina)							
L6 Industria- produkzioa (kategoria altua eta ertaina)	40,7	39,8	39,2	40,2	40,3	38,7	38,3
L7	39,4	38,8	36,6	39,4	38,7	36,5	38,6
Hirugarren sektoreko produkzioa (kategoria altua eta ertaina)							
L8 Bulegoa (kategoria baxua)	36,0	37,9	34,4	35,9	34,4	34,4	34,3
L9	35,6	35,0	33,8	35,3	32,0	32,9	31,9
Merkataritza (kategoria baxua)							
L10	39,4	40,1	39,5	38,4	39,4	38,5	36,9
Industria- produkzioa (kategoria baxua)							
L11	33,3	33,0	32,1	32,9	30,4	29,7	30,5
Hirugarren sektoreko produkzioa (kategoria baxua)							
L12	38,3	37,3	36,0	40,9	37,0	37,6	34,1
Bestelako zereginak							

Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifiko. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Sexuaren eta adinaren arabera, eta 2004. eta 2020. urte artean, 3 ordu inguruko jaitsierak erregistratu dira 30 urtetik beherako gizonen artean, nahiz eta talde horretan jaisteko joera oso handia ez izan. Hala, talde horretan, batez besteko lanaldia etengabe jaitsi da 2004ko batez besteko 39,1 orduetatik 2020ko batez besteko 36,2 orduetara. Baina ez da gauza bera gertatzen 30 urtetik gorako emakumeen artean 2004-2020 epealdian: batez besteko lanaldia 31,8 ordutik 32,4 ordura pasatu da. 45 urtetik gorako emakumeen artean antzeko igoera osatu da, nahiz eta 2009tik egonkor jarraitu duen, 33 ordu inguruan.

30 eta 44 urte arteko gizonen artean kontrako joera ikusi da: 2009an eta 2013an behera egin zuen 39,5 ordu kopuru aldera; gero, 2016an 38,7 ordu kopurura eta 2020an 37,4 ordu kopurura (2004ko 38,9 ordu kopurutik baino puntu bat eta erdi txikiagoa da).

2004. eta 2020. urte artean egonkortasuna nagusitu da 45 urtetik gorako gizonen artean: 2016ko datuekin erkatuta, batez besteko lanaldiak ehuneko 0,8 puntu inguru egin du behera. 30 urtetik beherako emakumeen artean antzeko jaitziera gertatu da, ehuneko 0,6 puntu ingurukoa.

12. taula
Soldatapekoak eta antzekoak
Normaltasunez lan egindako azken asteko lan-orduen batez bestekoa, adinaren eta sexuaren arabera.

Sexua eta adina	1996	2000	2004	2009	2013	2016	2020
	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa	Batezbestekoa
Guztira	37,5	37,1	36,0	36,6	35,8	35,7	35,3
Gizona	39,7	39,6	38,7	39,2	39,0	38,5	37,7
Gizona 16-29	39,1	39,0	39,1	37,7	36,4	35,9	36,2
Gizona 30-44	39,9	39,6	38,9	39,5	39,6	38,7	37,4
Gizona 45-64	39,9	40,0	38,3	39,6	39,1	39,0	38,2
Emakumea	33,5	33,2	32,3	33,4	32,3	32,9	32,8
Emakumea 16-29	32,1	34,0	33,2	33,9	29,1	33,1	32,5
Emakumea 30-44	35,0	33,0	31,8	33,4	32,6	32,5	32,4
Emakumea 45-64	32,0	32,5	32,3	33,0	32,9	33,3	33,1

Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2013-2016 epealdian asteko lan- eta atseden-eredu atipikoak asko jaitzi ondoren, gora egin du soldatapekoen talde guztietan

2013-2016 epealdiko lan-baldintzen alderdi deigarrienetako bat asteko lan- eta atseden-eredu atipikoek izandako jaitziera handia da. 2016-2020 epealdian, berriz, 2013ko krisiaren aurretik nagusiak ziren errealitateetara itzuli da, oro har.

Larunbat edo igandeetako lana normaltasunera itzuli da 30 urtetik beherako emakumeen artean

2009. eta 2013. urte artean nabarmentzen zen alderdietako bat larunbat edo igandeetan egindako lanak izan zuen gorakada handia da. 1996. eta 2009. urte bitartean, egun horietan lan egin behar zuten soldatapekoen eta antzekoen proportzioa orokorrean % 36,2 eta % 37,3 bitartean geratu zen, baina 2000n muturreko kopurua jo zuen, % 38,5. 2013an, aztertutako egoera modu deigarrian hedatu zen, eta soldatapekoen % 43,4ren ezaugarri bihurtu zen. 2016an, egoera normaltasunera itzuli da, eta 1996az geroztiko gutxieneko mailak ikusi ziren: % 35,5, 2009. urtera arte ikusitako kopuruaren antzekoak. 2020an, ordea, igoera nabarmena osatu da, ehuneko 41,2 puntuko kopururaino. 2013ko 43,4 puntuek baino ez dituzte gainditu.

2013-2016 epealdiko jaitzieraren ostean, lan-eduki gehienek larunbateko edo igandeko lanaren gutxieneko maila dute 2020an. Hala gertatzen da, adibidez, irakaskuntzan eta bulegoko jardueretan (% 11,3koa

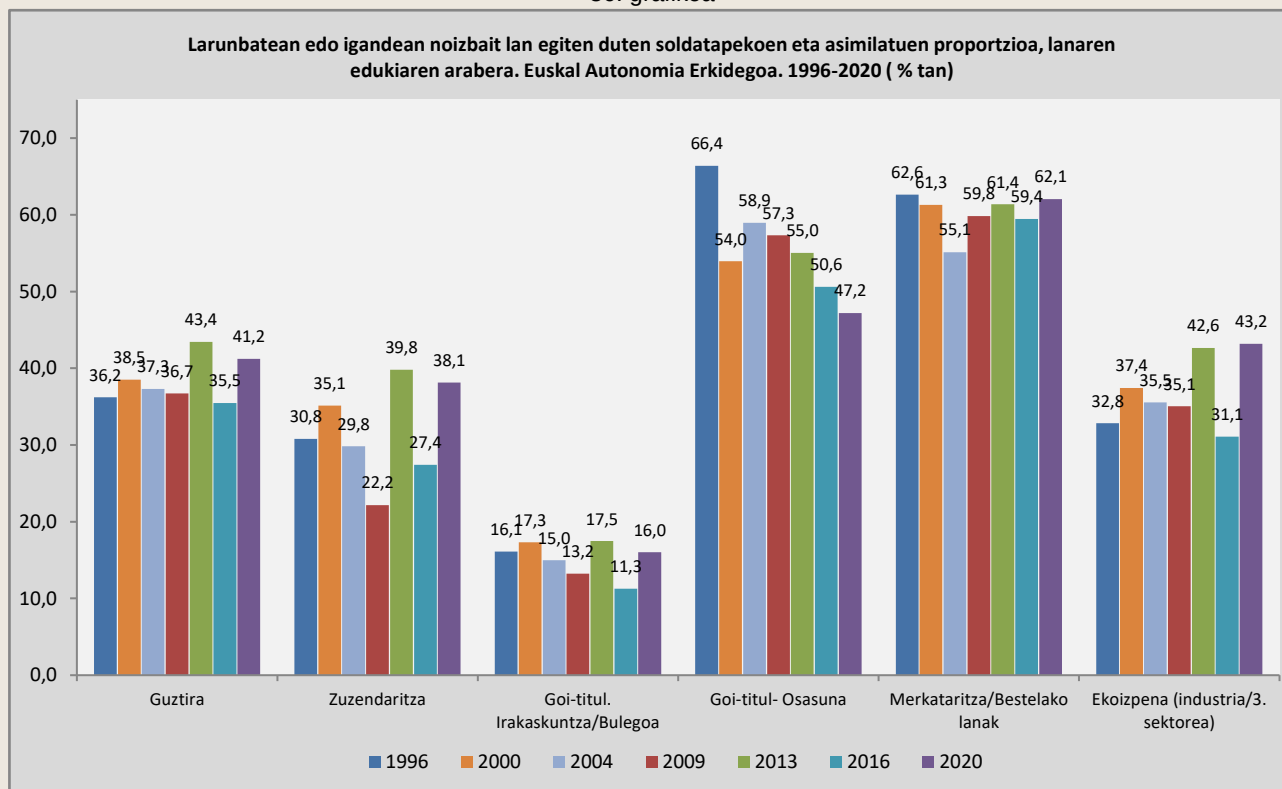
2016an, eta % 16,0raino igo da, 2016. eta 2020. urte artean). Gainerako sektoreetan ere ezaugarri hori ageri da, osasunaren arloko sektore tituludunetan izan ezik, non segida historikoko gutxieneko balioa osatu baita (% 47,2).

Industriaren edo hirugarren sektorearen arloetako ekoizpenean gutxienez hamabi puntuko egoera izan da, 43,2 punturaino. Hala, 1996-2013 aldian % 32,8tik % 42,6ra igo zen, baina gero 2016an % 31,1era jaitsi zen.

Zuzendaritzaren arloko jardueretan ere joera hori behatu da, eta emaitza aldakorak jaso dira: 2009an % 13,2; 2013an % 17,5; 2016an % 11,3; eta 2020an % 16,0.

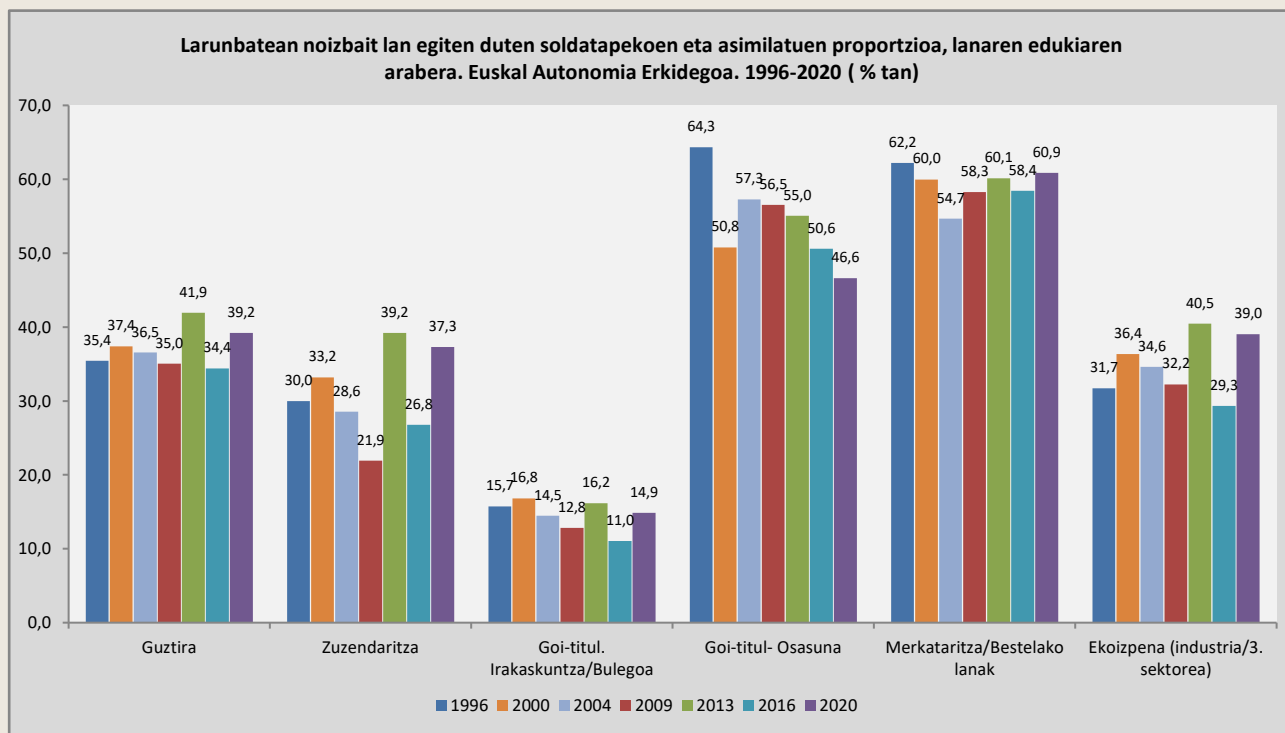
Merkataritzako jarduerak eta bestelako zereginak dira larunbateko edo igandeko lan-kopuru handietan nolabaiteko egonkortasuna dutenak, % 60 inguruko kopuruetan eutsi baitzaio. 1996. eta 2000. urteetako % 61 eta % 63 arteko kopuruetatik 2004ko % 55,1era jaitsi ondoren, jarduera horietan larunbatetan edo igandeetan lan egiten duten soldatapekoak % 61,4ra iritsi ziren 2013an, eta, beraz, mendearen hasierako mailak berreskuratu ziren. 2016an larunbateko eta igandeko lana murrizteko joera ere gertatu zen lan arlo horietan, baina txikiagoa izan zen, % 59,4koa. 2020an 62,1 kopurura heldu da, eta baliorik handiena da 1996tik.

36. grafikoa



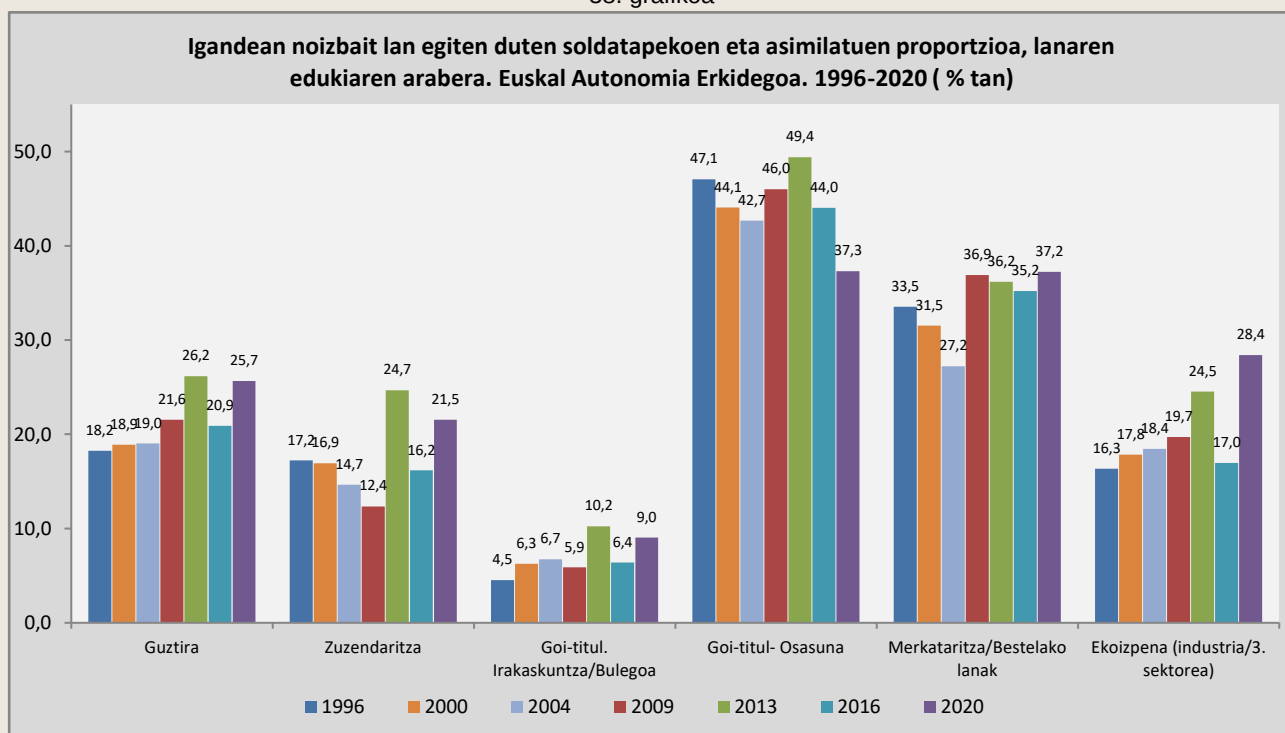
Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Larunbateko lana eta igandeko lana bereizita aztertuta (37. eta 38. grafikoak) antzeko joerak ikusten dira. Kasu bietan aldi osoko mailen gainetik egon dira, 2013an izandako gorengo mailan izan ezik (% 26,2).



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

38. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

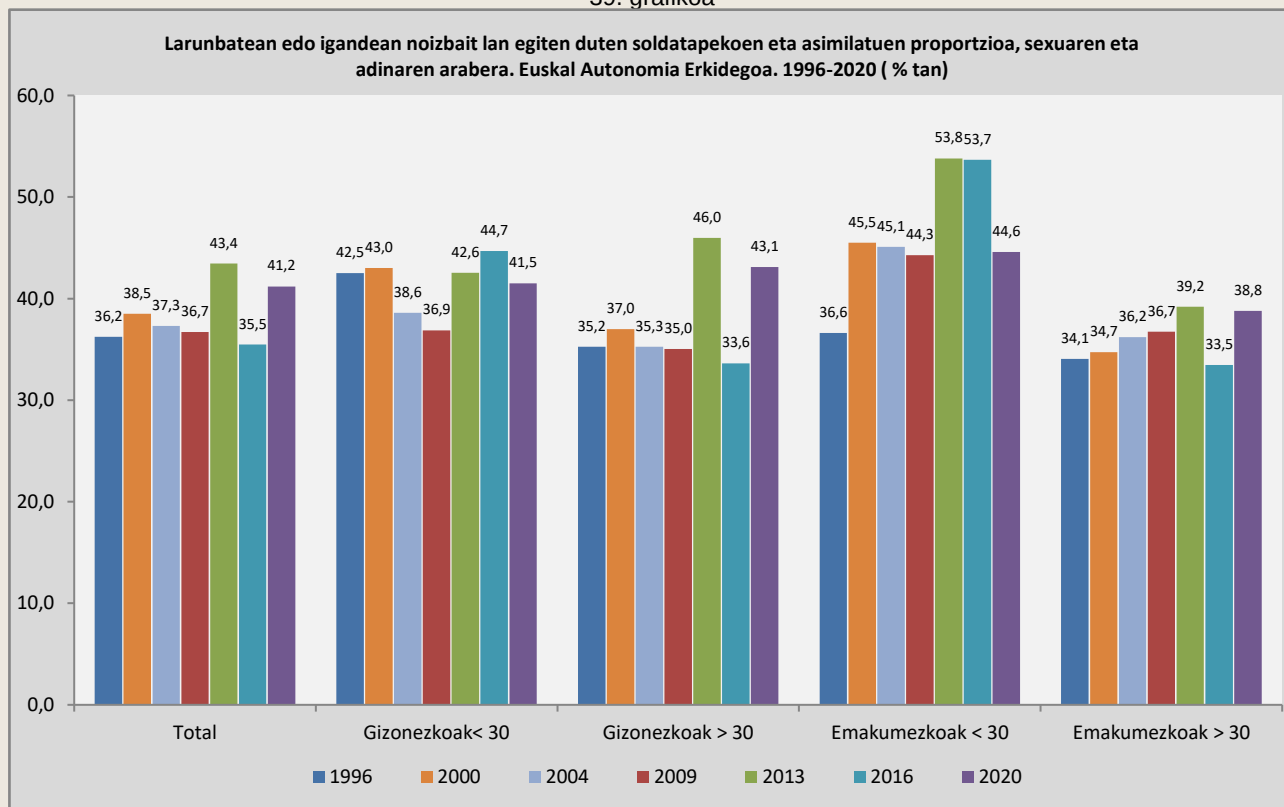
Igandeko lanari buruz esandakoa gertatzen da osasunaren arloko goi-mailako tituludunen artean handia izaten jarraitzen duelako, beherakada handia izan arren. Lan-eduki horretan, 2020an langileen % 37,3k lan egiten du igandeetan, eta 1996az geroztiko aldi guztietan hautemandako mailarik txikiena da. Ildo beretik,

eta 2020an baliorik handienak osatuta, igandeko laneko zifra antzekoa da merkataritzako jardueretan. (% 37,2)

Bestalde, azken aldian hirugarren sektoreko industria-jardueretan behatutako beheranzko joeraren ostean (2013ko % 24,5etik 2016ko % 17,0ra), 2020ko igoera, hots, % 28,4ko balioa, segidako baliorik handienetakoa da. Antzeko zerbait gertatu da zuzendaritzako jardueretan. 2013. eta 2016. urte bitartean % 24,7tik % 16,2ra jaitsi ondoren, 2020an % 21,5era igo da adierazlea.

Sexuaren eta adinaren arabera azterketak erakutsi du igandeko eta larunbateko lanean 2013ko balioak lortu direla berriz. 30 urtetik beherako emakumeen artean beherakada nabarmena osatu da, eta 2009ko balioetara iritsi da. Aitzitik, adin horretatik gorako emakumeen artean, bost puntutik gora berreskuratu dira. Adin horretatik gorako gizonen artean gauza bera gertatu da (2016ko % 33,6ko balioa minimoa da, eta 2020ko % 43,1era iritsi da). 30 urtetik beherako gizonen artean balioak egonkor samar jarraitu du aldi osoan (2020an % 41,5 izan da, eta 2009an % 36,9 izan zen, hau da, baliorik baxuena).

39. grafikoa



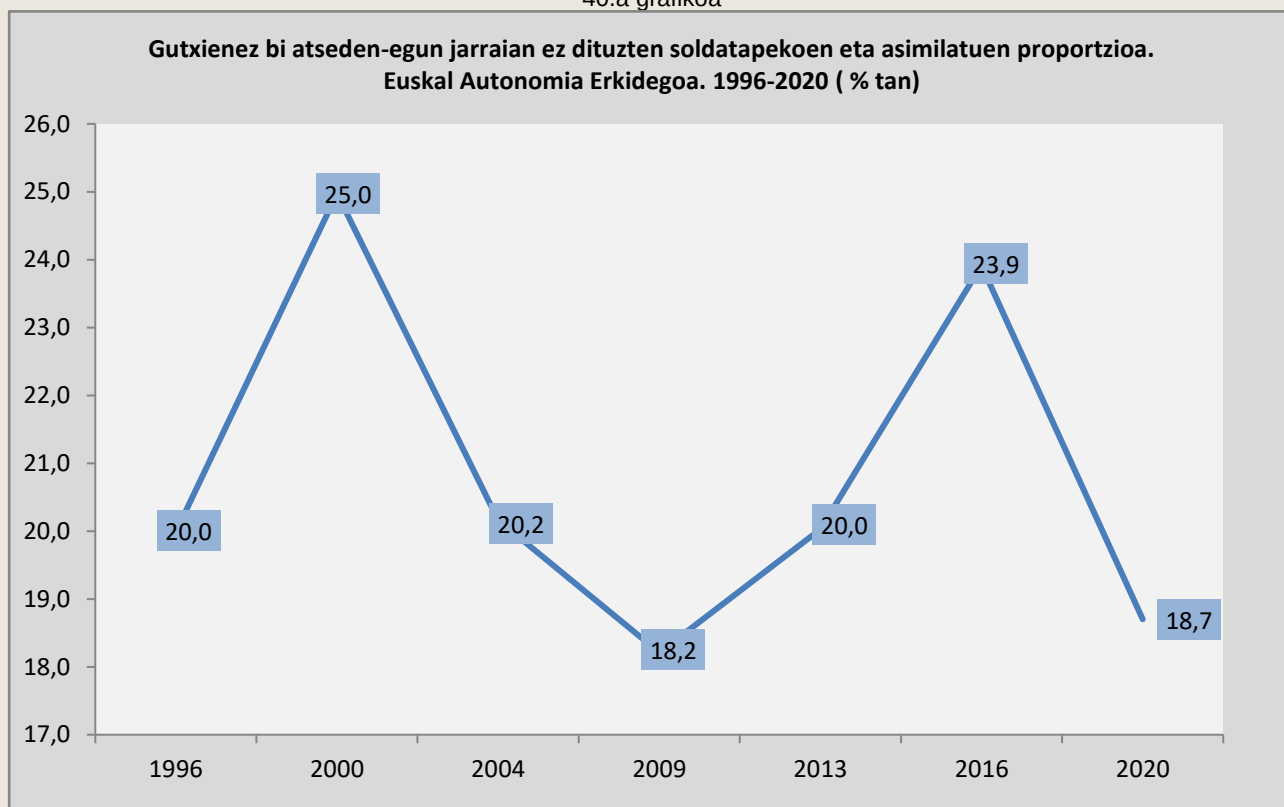
Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Eta, aldiz, 30 urtetik beherako emakumeen artean, 2013ko maximoa (% 53,8) igoera handia izan zen, 2000. eta 2009. urte artean izan ziren kopuruekiko (% 44 eta % 45 artekoak izan ziren), eta 2020an eutsi egin zaie 2013 baino lehenagoko kopuruei, % 44,6koa izan baita. 30 urtetik beherako gizonen artean, 2016. urtekoa baliorik altuena da 1996az geroztik: % 44,7koa da. 2020an behera egin du % 41,5eraino.

Atsedeen-ereduek okertzen jarraitu dute

Nahiz eta larunbateko edo igandeko lanaren pisu erlatiboak behera egin, behera egin dute gutxienez bi atsedeen-egun jarraian bermatzen dituzten lan-formek. Gorako joera 2009tik hasia zen, baina 2016an eta 2020an hautsi egin da. Hala, jarraian bi atsedeen-egun ez dituzten soldatapekoen eta antzekoen ehunekoak gora egin du: % 18,2 ziren 2009an; % 20, 2013an; % 23,9, 2016an; eta 2020an % 18,7 izan dira. Dena den, 2020ko ehunekoa handiagoa izan da, nahiz eta beherakada egon, adibidez, 2009ko % 18,2a baino.

40.a grafikoa



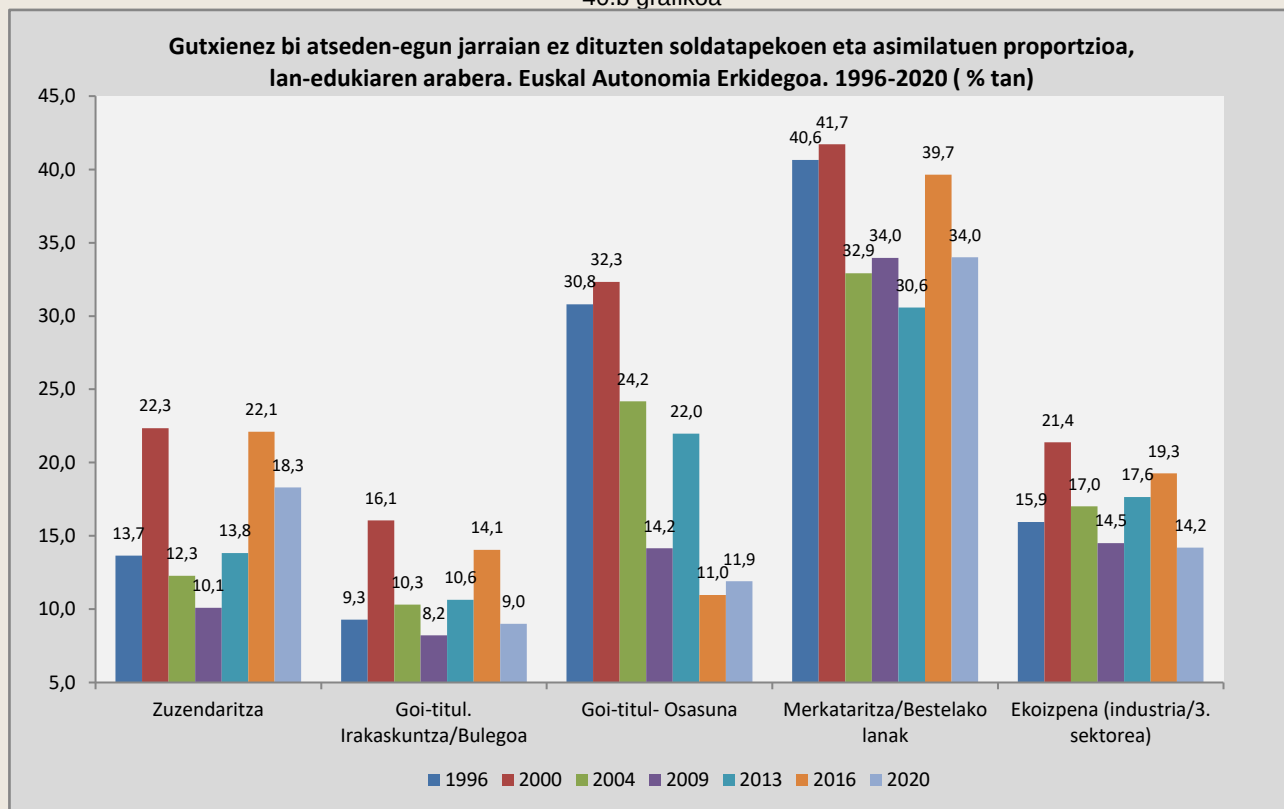
Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2016. eta 2020. urte artean, jarraian bi atsedeen-egun ez dituzten lan moduen goranzko joera osasunaren arloan baino ez da behatu (% 11,0tik % 11,9ra). Gainerakoetan beherakadak eman dira: industria-ekoizpenean edo hirugarren sektoreko ekoizpenean (% 19,3tik % 14,2ra), bulegoetan eta irakaskuntzaren arloko goi-mailako tituludunen artean (% 14,1etik % 9,0ra), zuzendaritzan (% 22,1etik % 18,3ra) eta merkataritzaren arloan (% 39,7tik % 34,0ra). Lan-eduki horietan 2020an 2013ko mailen antzeko mailak izan dira.

Aipatutako bilakaera ez dator bat osasunaren arloko goi-mailako tituludunen egoerarekin. Hain zuzen ere, egoera horretan zeuden pertsonen ehunekoak behera egin zuen aurreko urteetan: % 30etik gorakoa zen 1996an eta 2000n, % 24,2koa 2004n, eta % 14,2koa 2009an. 2013an kolpetik % 22ra igo eta gero, 2016an beheranzko joera berreskuratu eta % 11n geratu zen, eta 2020an ia maila horrek jarraitu du (% 11,9). Langile horiek eta irakaskuntzaren arlokoak (% 9,0) dira jarraian bi atsedeen-egun ez dituzten lan moduek gutxien eragiten dieten langileak.

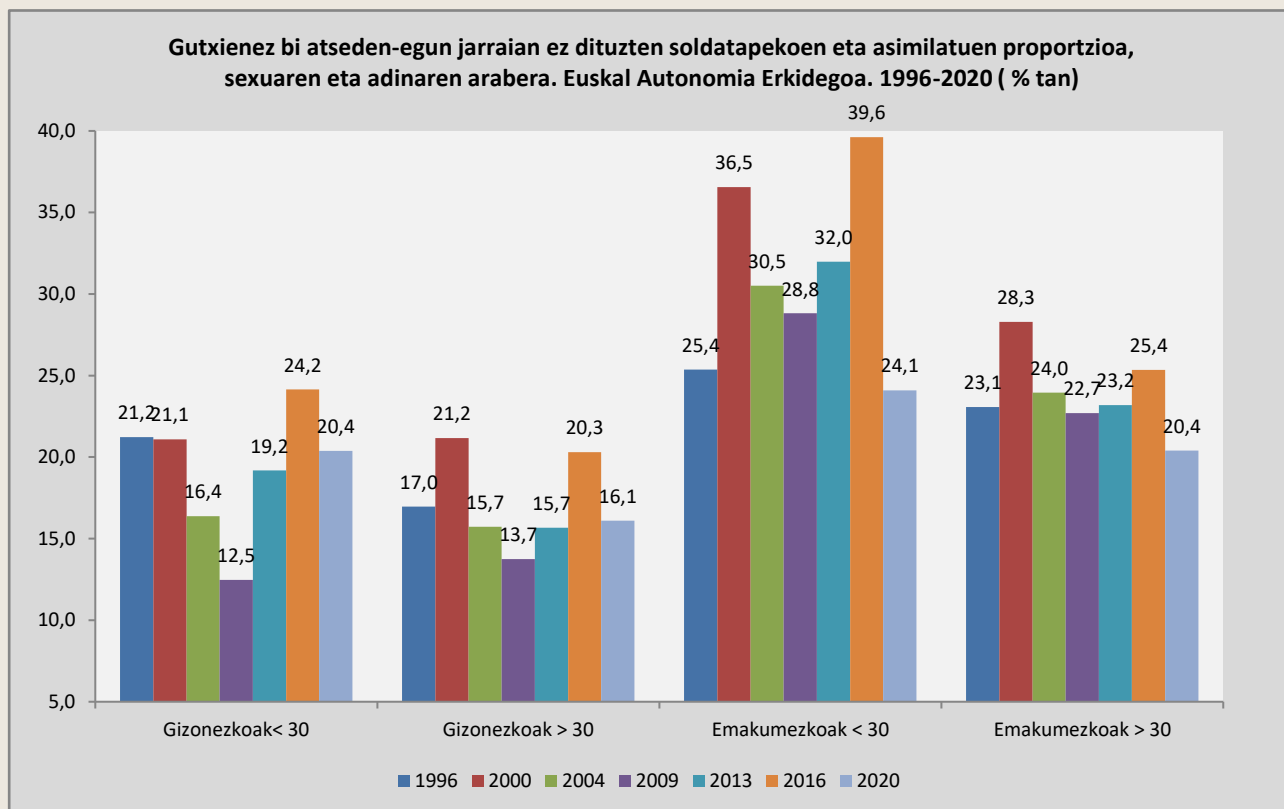
Joan den mendearen amaieran, bi atseden-egun jarraian ez zituztenen proportzio handiena zuten lanak merkataritzako jarduerak eta bestelako zereginak ziren, eta horiek izaten jarraitu dute 2020an. Talde horretan, ordea, beheranzko joera izan zen (osasunaren alorrean baino txikiagoa baina noranzko berberean) 2013. urtera arte, eta 1996-2000 epealdian % 40tik gorakoa izatetik % 30,6koa izatera pasatu zen. 2016an ordea, gorakada handia izan zuen, eta, hala, jarraian bi atseden-egun ez zituztenen proportzioa % 39,7koa izan zen. Zifra hori nabarmen jaitsi da azken aldian, eta 2020an % 34,0 izan da.

40.b grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Sexuaren eta adinaren arabera, 2009-2016 epealdian, aztertutako adierazlearen gorakada oso nabarmena zen 30 urtetik beherako pertsonen artean. 2016an, ordea, jarraian bi atseden-egun ez dituzten lan moduen ehunekoa nabarmen jaitsi da adinaren eta sexuaren araberrako talde guztietan. Beherakada oso handia izan da hogeita hamar urtetik beherako emakumeen artean (% 24,1 da, eta 2016an % 39,6 zen). Gainerako kasuetan beherakada lau puntu ingurukoa izan da, eta 30 urtetik gorako emakumeen artean segidako baliorik txikiena lortu da (% 20,4).



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Oro har, gorakada argia izan du lanaldi luzearen (10 ordu baino gehiago jarraian) eraginak, baita gaueko lanaldiak ere, baina taldeen artean alde handiak daude

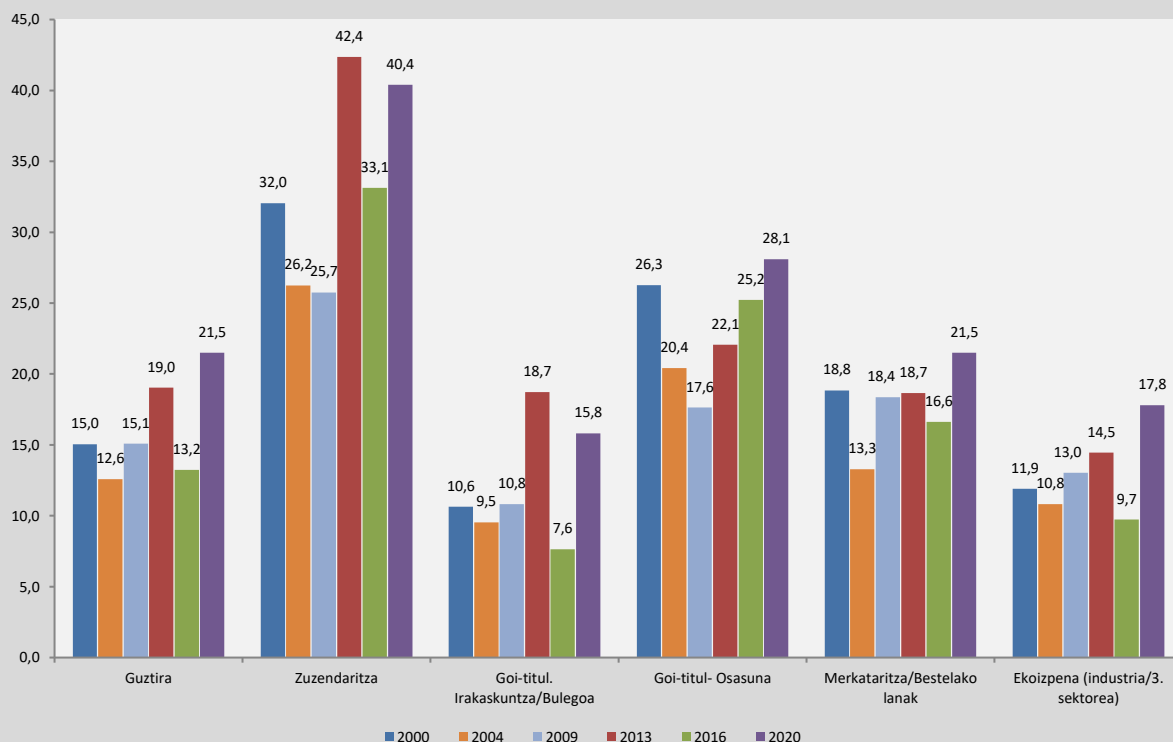
2016. eta 2020. urte artean, handitu egin da lanaldi luzea (hamar ordukoa edo hortik gorakoa) egin behar duten soldatapeko eta antzeko langileen ehunekoa. 2000. eta 2004. urte bitartean proportzioa % 15etik % 12,6ra jaitsi ondoren, 2009an % 15,1era igo zen, eta 2013an, gehieneko kopurura heldu zen, % 19ra. 2016an % 13,2ra murriztu da. 2020an igoera zortzi puntutik gorakoa izan da, eta segida historikoko baliorik handiena osatu da, % 21,5.

Igoera oso esanguratsua da irakaskuntzaren eta bulegoko jardueren arloetako goi-mailako tituludunen artean (2016an % 7,6, eta 2020an % 15,8ra iritsi zen). Halaber, industriako eta hirugarren sektoreko ekoizpenean ere igo da (2016ko % 9,7tik 2020ko % 17,8ra). Antzeko joera izan da merkataritzako jardueretan eta bestelako zereginetan, EAEko batez bestekoarekin gertatzen den bezala: hamar ordutik gorako lan-ehunekoak 2000ko maximoa (% 18,8) gainditu du (2020an % 21,5 izan da).

Zuzendaritzako jardueretan, hamar ordutik gorako lanaldiak dituztenen proportzioa % 40,4ra iritsi da 2020an. 2013ko % 42,4 baino txikiagoa da, baina 1996tik osatu den bigarren erregistro handiena da.

Orain artean aipatutako talde guztietan, 2020ko erregistroa 2016koa baino handiagoa da. Osasunaren arloko goi-mailako tituludunen artean, ordea, luzatu egin da 2013ra arteko goranzko joera. Kasu horretan, 2000ko % 26,3tik 2009ko % 17,6ra jaitsi ondoren, lanaldi luzearen eragina % 22,1era igo zen 2013an, % 25,2 izan zen 2016an; % 28,1 izan da 2020an, eta proportzio hori segida historikoko maximoa izan da.

Batzuetan egunean 10 ordu baino gehiago lan egiten duten soldatapekoen eta asimilatuen proportzioa, lan-edukiaren arabera.
Euskal Autonomia Erkidegoa. 2000-2020 (% tan)

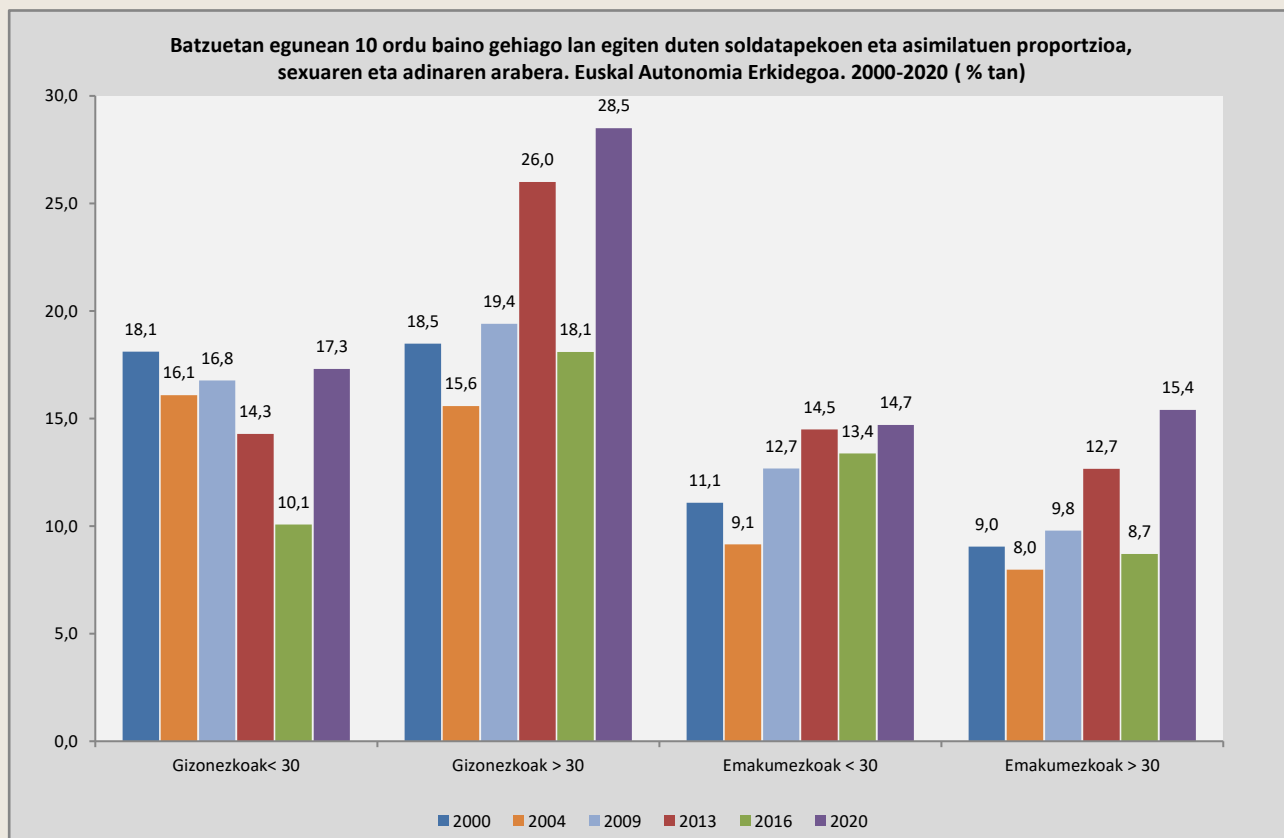


Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2016. eta 2020. urte artean, hamar orduko edo hortik gorako lanaldiaren eraginaren igoera sexuaren eta adinaren arabera talde guztietan gertatu da. Eta bereziki deigarria da 30 urtetik gorakoen artean. Kasu horretan, lanaldi luzearen eraginak behera egin zuen % 18,5etik % 15,6ra 2000. eta 2004. urte bitartean, eta gerora etengabe egin zuen gora. 2013an guztien % 26aren ezaugarria zen hori. 2016an ehunekoa % 18,1era jaitsi zen, eta erregistro hori baino gutxienez hamar puntu handiagoa da 2020koa (% 28,5).

30 urtetik gorako emakumeen artean ere nabaria da igoera. Kasu horretan 2016ko % 15,4 maila handienetan egon da. 2013ko % 12,7 orain arteko bigarren baliorik handiena da.

30 urtetik beherako gizonen artean gauza bera gertatu da. Gizon gazteen artean hamar orduko edo hortik gorako lanaldiaren beherakada ia etengabeko joera ikusi zen, 2000ko % 18,1etik 2016ko % 10,1era, baina 2020an hautsi egin da (% 17,3), baina ez da lortu 2000ko maila. Emakume gazteen artean eragina 2016ko % 13,4tik 2020ko % 14,7ra igo da. Zifra horrek goranzko joera berretsi du: 2004ko % 9,1etik 2009ko % 12,7ra, eta segida historikoko baliorik handiena osatu da.



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2016. eta 2020. urte artean eragina handitu duen beste lan-eredu atipiko bat gaueko lana da. 1996ko % 17,5etik abiatuta, 2004an eta 2009an soldatapekoen eta antzekoen artean apur bat jaitsi zen, % 16tik behera, eta 2013an igo egin zen % 17,7ra. 2016an berriro iritsi zen 2004an eta 2009an ikusitako balio txikietara (% 15,9). Eraginak % 16,3raino egin du gora 2020an.

Merkataritzako jardueretan eta bestelako zereginetan adierazlearen beheranzko joerari eutsi zaio aztertutako aldi osoan, 1996tik. Baliorik txikiena 2020an osatu da (% 17,0).

Egonkortasuna da ezaugarri, halaber, hirugarren sektoreko ekoizpenean, eta kopuruak % 12,0 eta % 13,5 artean egon izan dira oro har. 2020an, ordea, joera hori aldatu da, eta % 18,9ra igo da.

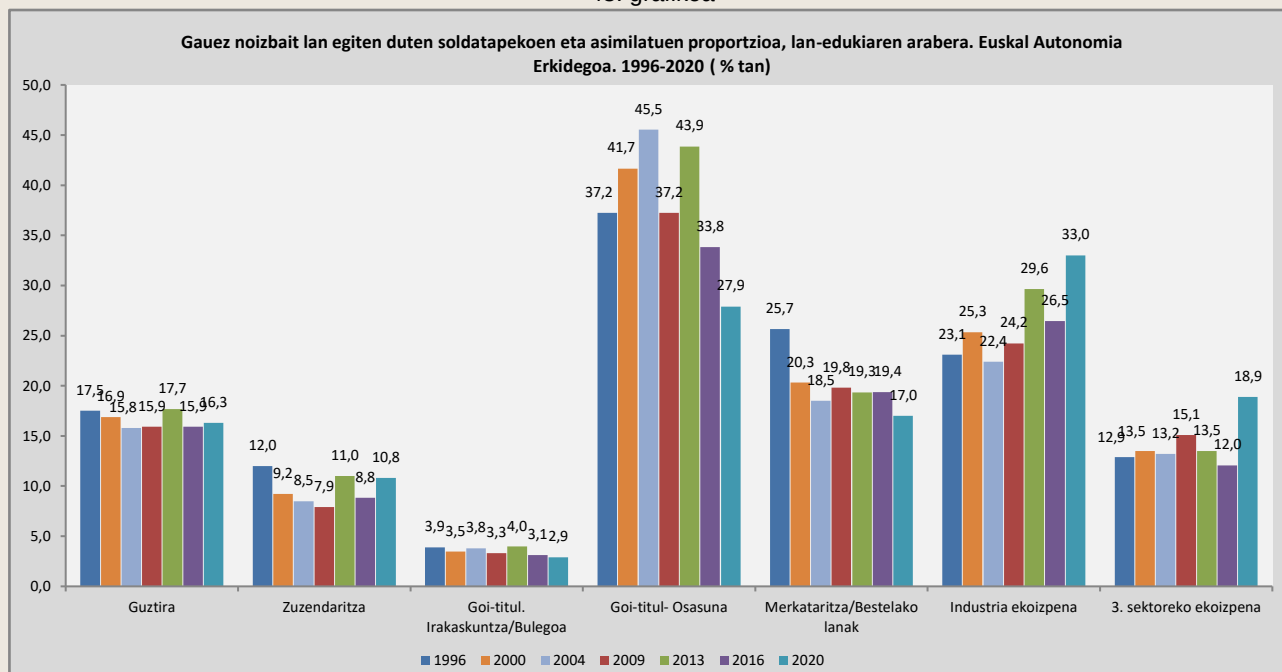
Irakaskuntzako goi-mailako tituludunen eta bulegoko lanak egiten dituztenen artean ere minimoa izan da, % 2,9, eta aldaketa txikiak izan ditu 1996az geroztik, % 3tik gorako eta % 4tik beherako kopuruetan ibili baita. Bestalde, zuzendaritzako jardueretan, % 10,8koa izan da 2020an, eta pixka bat gainditu dira 2004. eta 2009. urteetako ehunekoak: % 7,9 eta % 8,5 artekoak.

2016. eta 2020. urte artean, gaueko lanaren murrizketa handiena osasunaren arloko tituludunen artean gertatu da. % 27,9k egin du gaueko lana 2020an, eta 2013ko % 43,9tik eta 2016ko % 33,8tik oso urrun egoteaz gain, 1996ko eta 2009ko % 37,2tik ere urrun da.

Adierazitako egoera baikor horretan, industria-ekoizpenean gaueko lanak duen eragina ere positiboa izan da. Nahiz eta 2016ko adierazleak argi eta garbi egin zuen behera 2013ko % 29,6ko maximoaren aldean,

2020ko ehunekoak segidako maximoa osatu du (% 33,0); beraz, goranzko lerroa berretsi da 2004tik. Aztertutako lan-edukien artean gaueko lanaren maila handiena duen taldea izan da 2020an.

43. grafikoa



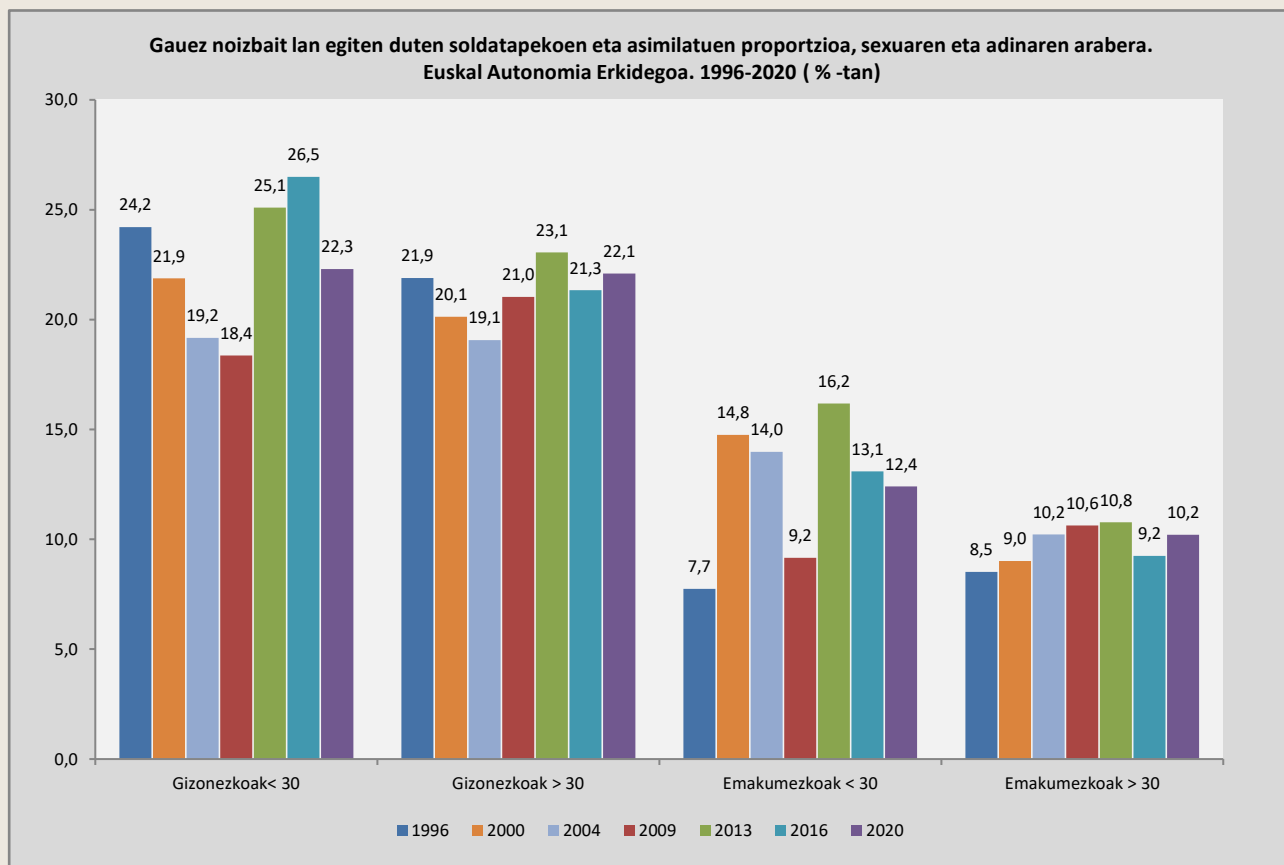
Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Gaueko lanak ez die modu berean eragiten gizonei. Hamar puntutik gorako aldea dago gizonen taldeetan, eta oro har beherantz ari da. Bereziki garbia da 30 urtetik beherakoaren artean. Hala, gizon gazteetan, 1996. eta 2009. urte artean gaueko lanaren eraginak behera egin ondoren (% 24,2tik % 18,4ra), gorantz egin zuen 2013an (% 25,1), eta maximoa izan zuen, berriz, 2016an: % 26,5. Gero, 2020an % 22,3ra jaitsi da.

Hain nabaria izan ez arren, kontrako joera osatu da 30 urtetik gorako gizonen artean. 1996. eta 2004. urte artean % 21,9tik % 19,1era jaitsi ondoren, gora egiten hasi zen 2004-2009 epealdian (% 21 izan zen 2009an) eta maximoa jo zuen 2013an: % 23,1. 2016an behera egin zuen % 21,3ra, eta 2020ko % 22,1 soilik da 2013ko ehunekoak baino txikiagoa.

Eta, aldiz, 30 urtetik gorako emakumeen artean, 2020ko % 10,2k erakusten du joera aldaketa egon dela, 2016ko beheranzko emaitzaren aldean (% 9,2). Emakumeen talde horretan, adierazlea, berriro ere, 2004. eta 2013. urte arteko % 10,2ko eta % 10,8ko mailetatik gertu egon da.

Gaueko lanaren eragina handiagoa da 30 urtetik beherako emakumeen artean: % 12,4 izan da 2020an. Nahiz eta proportzio hori 2009ko % 9,2koa eta 1996ko % 7,7koa baino askoz ere handiagoa izan, askoz txikiagoa da 2013koa baino (% 16,2) eta 2000. eta 2004. urteetakoak baino (% 14 eta % 14,8), eta 2016ko balioak beherakoa ere bai, % 13,1.



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Txandakako lanaren pisua egonkortu egin da, baina gora egin du merkataritzako jardueretan eta bestelako zereginetan, bai eta 30 urtetik beherako gizonen artean ere

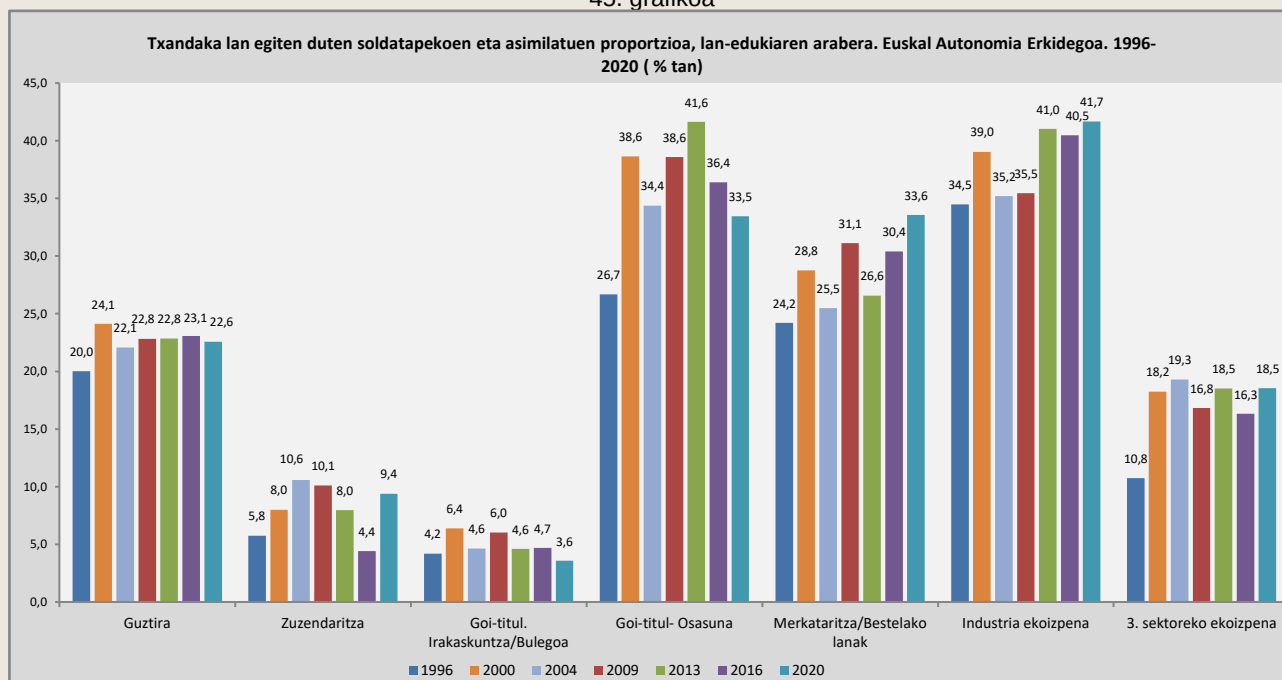
Azken urteetan egonkortu egin da txandakako lanaren pisu erlatiboa: 2009an eta 2013an soldatapekoen eta antzekoen % 22,8k zuten, eta 2016an % 23,1ek. Azken urte horretako erregistroak balio bat baino ez du gainetik, 2000. urteko % 24,1, hain zuzen ere. 2020an, ordea, behera egin du, eta % 22,6ra iritsi da. Nolabaiteko egonkortasun horretan, ordea, dinamika desberdinak daude lan-edukien artean. Zenbait lan-eremu nabarmentzen dira, berriro ere, 2020an, aurreko hamarkadako erdialdean ikusitakoa baino eragin handiagoa duelako txandakako lanak. Industria-ekoizpeneko eta merkataritzako jardueretan eta bestelako zereginetan maila historikorik handiena osatu zen 2016an.

Industria-ekoizpenaren kasuan, txandakako lanaren pisuak 2004an eta 2009an taldeko biztanleriaren % 35 ingururi eragiten zien, 2013an % 41i, eta 2000ko % 39 gainditzen zuen. 2020ko % 41,7 2013ko emaitzarik handiena baino handixeagoa izan da.

Osasunaren sektorean goi-mailako titulazioa duen biztanleriaren artean, adierazlea 2004ko % 34,4tik 2013ko % 41,6ra igaro da, eta hala, era berean 2000ko gehieneko kopurua (% 38,6) gainditu da. Baina 2020ko kopuruak, % 33,5, txandakako lanaren eraginaren jaitsiera handia erakusten du, txikiagoa baita 2000. eta 2009. urteetako baino (% 38,6), bai eta 2016ko % 36,4koa baino.

Merkataritza-jardueretan eta bestelako zereginetan, ordea, handitu egin da txandakako lanaren pisua: % 26,6koa zen 2013an, eta % 30,4koa izan da 2016an. 2020an maximora iritsi da: % 33,6.

45. grafikoa



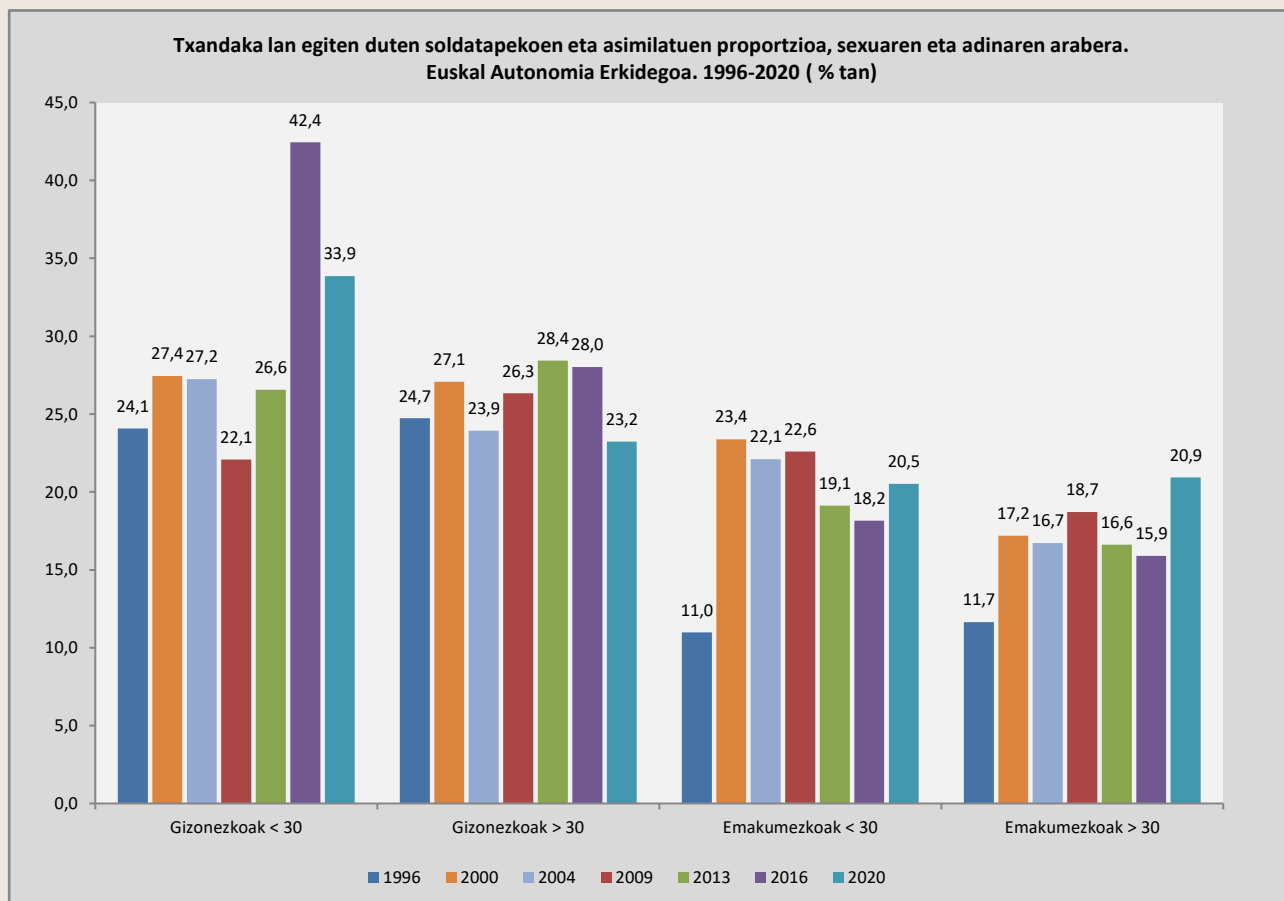
Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Txandakako lanaren eragin txikiena duten lan-edukietan hainbat joera ikusi dira. Hirugarren sektoreko ekoizpenean 2020ko % 18,5ek bi puntuko gorakada osatu zuen, 2016ko % 16,3tik, eta baliorik handiena izan zen 2004tik. Zuzendaritzako jardueretan ere 2016ko eragina (% 4,4) beheranzkoa izan zen, nabarmen, 2004ko % 10,6ko emaitzaren aldean. Izan ere, segidako baliorik txikiena izan zen. 2020an ia bost puntu berreskuratu dira, % 9,4ra iritsi arte.

Irakaskuntzako eta bulegoko jardueretan, aldiz, kontrako joera osatu da: 2000ko % 6,4tik % 3,6ra jaitsi da 2020an, 1996ko minimotik (% 4,2) behera geratuta.

Alde handiak daude, oraingoan ere, generoaren eta adinaren arabera, txandakako lanaren dinamikan. 2020an, lan-forma horren eragina asko jaitsi da 30 urtetik beherako gizonen artean. Kasu horretan, 2009an minimoa izan ondoren (% 22,1) proportzioak gora egin zuen 2013an (% 26,6), eta askoz gehiago igo zen 2016an, % 42,4ra iritsi baitzen. 2020an % 33,9 izan da. Hala, 2020an, txandakako lanaren pisu handiena gizon gazteek dute orain, eta 30 urtetik gorako gizonen % 23,2k dute lan-modu hori. 30 urtetik gorako gizonen taldean serieko minimoetan jarraitu du, 2016ko % 28,0koa baino ia bost puntu baxuagoa dela. Urte hartan goranzko joera argia ikusten zen, 2004ko % 23,9ren aldean.

Emakumeen artean, txandakako lanaren pisuak beheranzko joera aldatu du. Jaitsiera oso agerikoa izan zen 2009tik aurrera 30 urtetik gorako emakumeen artean, eta 2000tik aurrera adin horretatik beherakoaren artean. 30 urtetik gorakoen % 20,9ko emaitza da mendearen hasierako baliorik handiena. Hala eta guztiz ere, 30 urtetik beherako emakumeen artean, zifrak 2000ko eta 2009koak baino dezente txikiagoak dira.

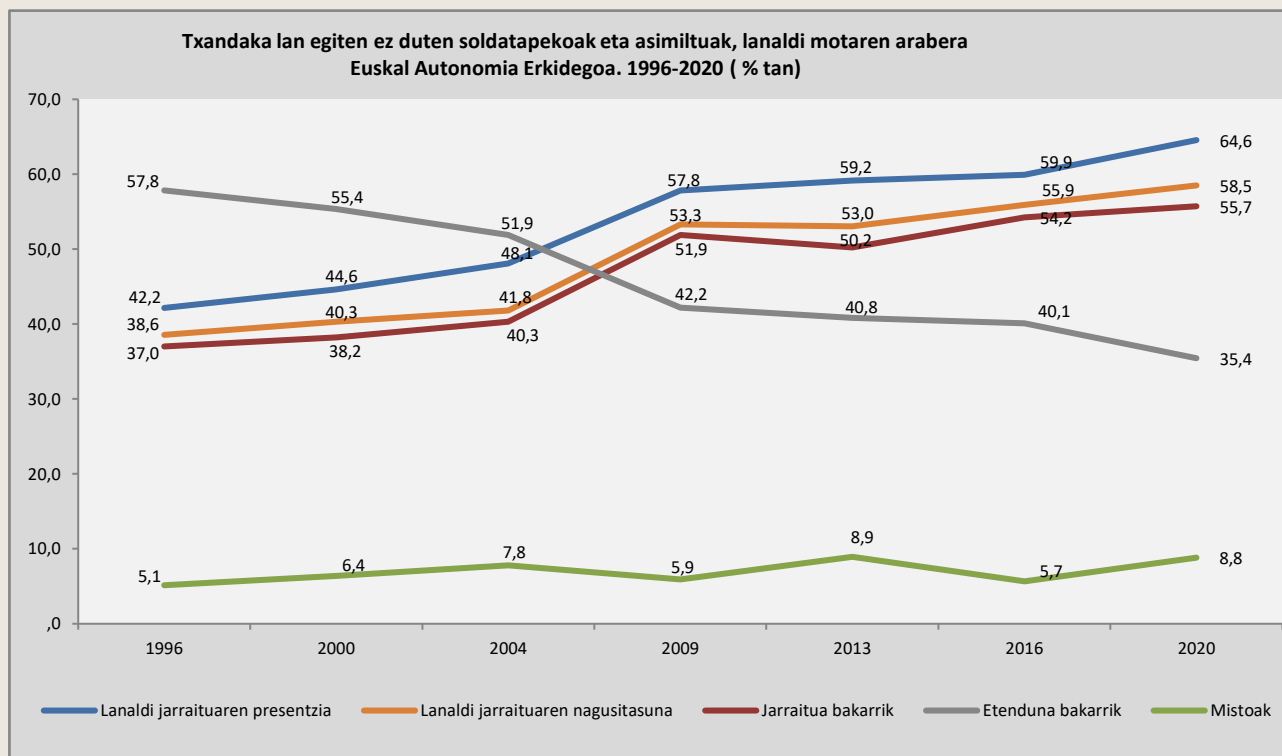


Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoa. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lanaldi jarraituak gora egiten jarraitu du, baina poliki

2020an sendotu egin da lanaldi etengabearen nagusitasuna txandaka lan egiten ez duen biztanleriaren artean. Lanaldi horren presentzia duten modalitateak aztertu den biztanleriaren % 64,6ren ezaugarri dira, eta lanaldi etengabea kasuen % 58,5ean nagusi da. LBI egiten denetik izan diren kopuru handienak dira. 2009ko eta 2013ko kopuruetatik (% 57,8 eta % 53,3, eta % 59,2 eta % 53 izan ziren, hurrenez hurren) aldendu dira. 2020an lanaldi jarraituak, lanaldi nagusi moduan, aise gainditu ditu 1996tik 2004ra arteko kopuruak, % 38,6tik % 41,8ra bitartekoak izan baitziren.

Alderdi horretan haxe izan da 2016-2020 epealdiko aldaketarik deigarriena: 2013. eta 2016. urte artean forma mistoek —hau da, lanaldi etengabea eta etena konbinatzen direneko formek— berriz izan duten jaitsiera. Lanaldi-modalitate horrek gora egin zuen % 5,1etik % 7,8ra 1996. eta 2004. urte bitartean, eta % 5,9ra jaitsi zen 2009an. 2013an, % 8,9koa izan zen, eta 2016an 2009ko mailetara hurbildu zen berriro: % 5,7. 2020an, aldiz, gora egin du % 8,8 arte, eta 2013koa soilik izan da balio hori baino handiagoa.



Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lan-edukiaren arabera bilakaerak, ordea, zenbait alde garrantzitsu jartzen ditu agerian duela gutxiko dinamikan. Lanaldi jarraituaren goranzko joera hautsi da lan-kategoria baxuetan, baita bestelako zereginetan ere, eta puntu bateko beherakada osatu da, % 73,2ra iritsi baita. Kasu horretan, lanaldi jarraitua 1996-2004 epealdian % 50 eta % 54 artean egon ondoren, lanaldi modalitate horrek, lanaldi nagusi moduan, jauzi handia egin zuen gorantz: % 64,7k zuten 2009an, eta % 68,9k, 2013an. 2016an maximoa osatu zen berriro, % 74,2k baitzuten halako lanaldia.

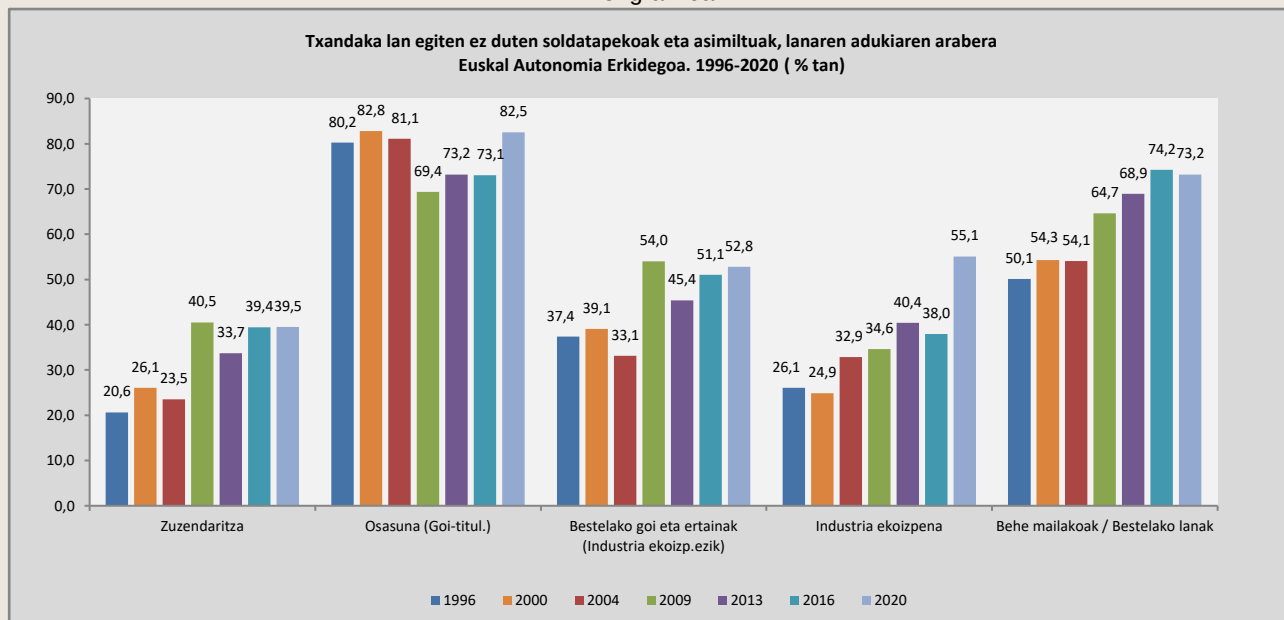
Kopuru hori, 2020an, txikiagoa da osasunaren arloko goi-mailako tituludunena baino (% 82,5), orain artean nagusiki lanaldi jarraitua gehien erabili duen taldea. Eta, izan ere, azken talde horretan 2009an izan zen jaitsieraren ondoren (% 69,4ra jaitsi zen), ehunekoak gora egin zuen eta % 73tik gorakoa izan zen 2013-2016 epealdian. 2020an gutxigatik geratu dira 2000ko % 82,8ko mailatik behera.

Beste alde batetik, zuzendaritzako jardueretan eta beste kategoriatan altu eta ertain batzuetan (industria-ekoizpenean izan ezik), 2009-2013 epealdiko jaitsieraren ondoren berriro gora egin du lanaldi jarraituak.

Zuzendaritzako lanetan, nagusiki lanaldi jarraitua dutenen pisuak gora egin zuen 1996ko % 20,6tik 2009ko % 40,5era, eta, ondoren, behera egin zuen 2013an, eta % 33,7koa izan zen. 2016an, talde horretan % 39,4k zuen nagusiki lanaldi jarraitua –kopuru hori ez da iristen gorengo mailara–; eta 2020an hamarren bat igo da, % 39,5eraino. Gainerako kategoriatan, 1996ko % 37,4 eta 2000ko % 39,1 arteko kopuruetatik % 33,1era jaitsi ondoren 2004an, nabarmen egin zuen gora 2009an, eta % 54ra iritsi zen. 2013an % 45,4ra jaitsi ondoren, lanaldi jarraituak gora egin zuen 2016an, eta % 51,1era iritsi zen, 2020an % 52,8 izan da, eta horixe da 2009tik aurrerako bigarren baliorik handiena.

Industria-ekoizpenean, lanaldi jarraituak, modalitate nagusi moduan, gora egin zuen 2000. urteko % 24,9tik 2013ko % 40,4ra. Aldiz, txandaka antolatzen ez diren lanetan lanaldi mota hori 2016an zertxobait jaitsi zen, eta urte horretan % 38 osatu zen. 2020an, berriz, hazkunde izugarria izan da, % 55,1era iritsi arte. Horren ondorioz, lan-eduki horretan 1996tik aurrera osatu den erregistrorik handiena da.

48. grafikoa

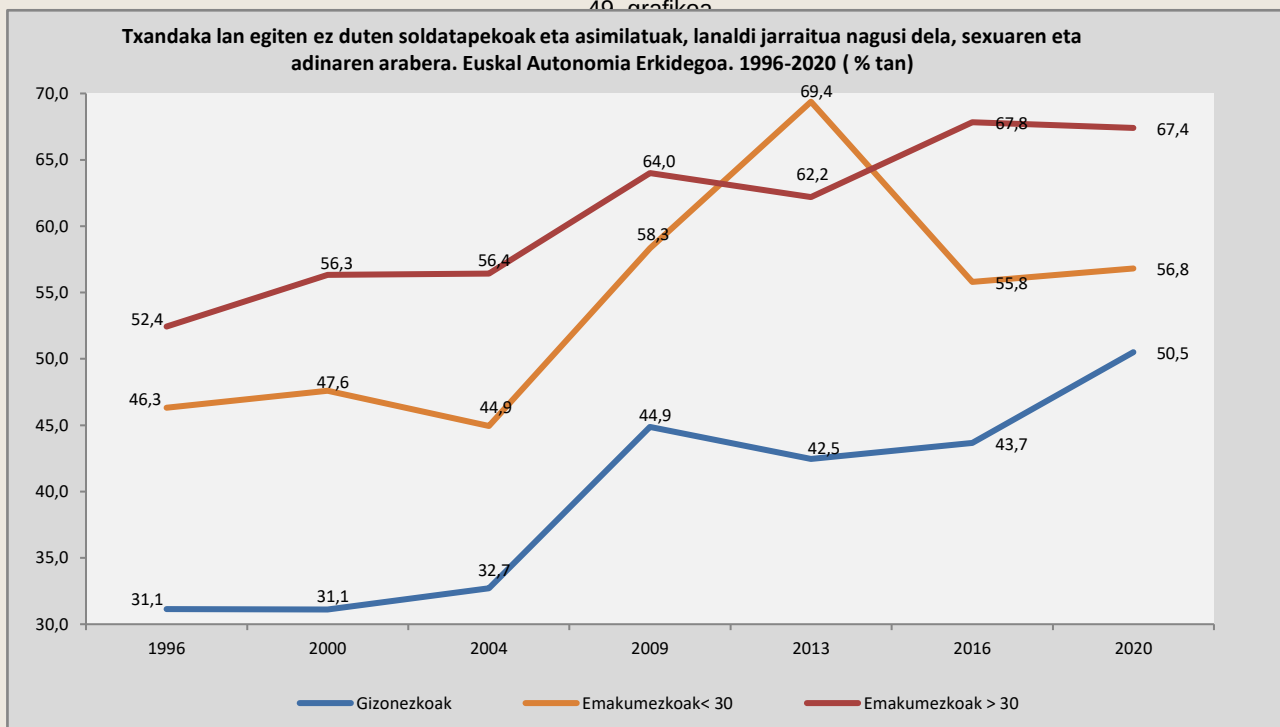


Iturria: Lan eta Enplegu Saileko Organo Estatistiko Espezifikoak. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Sexuaren eta adinaren arabera, eta 2009-2013 epealdiko jaitsieraren ondoren, 2013. eta 2016. urte artean gora egin du, argi eta garbi, nagusiki lanaldi jarraituaren ehunekoak 30 urtetik gorako emakumeen artean. 2020an % 67,4ra iritsi da, beraz, ia 2016ko ehuneko bera (% 67,8), eta 2013koa baino handiagoa (% 62,2); beraz, maximoetara iritsi da, 1996ko % 52,4tik abiatuta. Gizonen artean, berriz, 2016-2020 epealdian nagusiki lanaldi jarraituan jarduten duten langileen ehunekoa nabarmen handitu da; berez, prozesu hori 2009an hasi zen. 2013ko % 42,5etik eta 2016ko % 43,7tik 2020an % 50,5era igo da.

30 urtetik beherako emakumeen tasaren bilakaerak, berriz, egonkor jarraitu du 2016-2020 epealdian, 2013-2016 aldian lanaldi jarraituak izan zuen beheraka nabarmenaren ostean. Hala, 2013an % 69,4ra iritsi ondoren, nagusiki lanaldi jarraituan dihardutenen ehunekoak jaisten jarraitu zuen: 2016an % 55,8; eta 2020an % 56,8. Gainerako biztanleria-talde guztiekin gertatzen den bezala, 2020ko adierazlea 1996-2004 epealdiko kopuruetatik gora dago argi eta garbi, % 44,9 eta % 47,6 artekoa izan baitzen aldi horretan.

40. grafikoa



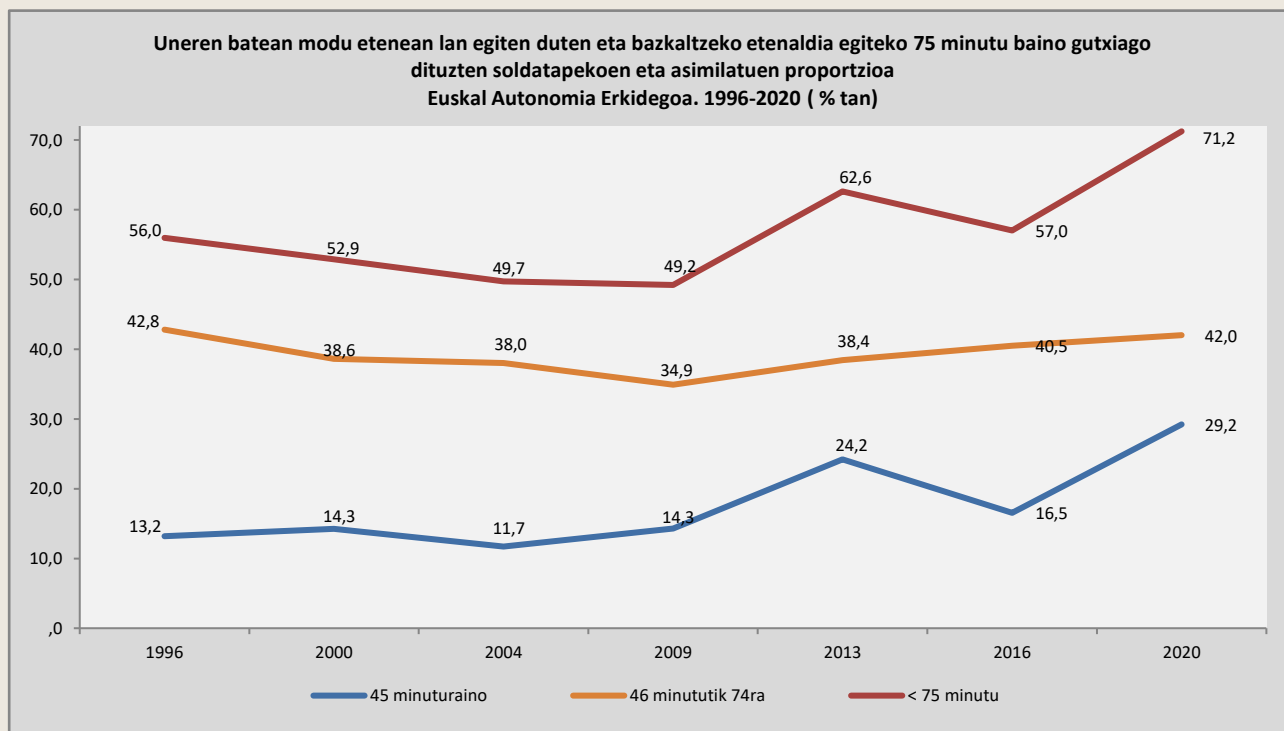
Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lantokian bazkaltzeko atsedena 2016-2020 epealdian handitu egin da, eta bazkaltzeko 75 minutura arte duten pertsonen ehunekoa handitu egin da

Uneren batean lanaldi etenean lan egiten duten biztanleen artean, 2020. urtean hautsi da bazkaltzeko atsedenerako 75 minutu baino gutxiago dituztenen ehunekoa. 2009ra arte, jaitziera nabarmena izan zen: % 56 ziren 1996an, eta % 49,2, berriz, 2009an. Baina joera hori aldatu egin zen 2013an, bat-batean % 62,6ra igo baitzen. 2016an, ordea, pixka bat zuzendu zen, % 57koa izan baitzen. 2020an balio historiko handiena osatu da: % 71,2; beraz, 1996-2004 epealdiko mailetatik askoz gorago dago.

Igoera horren azalpen nagusia bazkaltzeko atsedendian 45 minutu baino gutxiago ematen dituzten pertsonak dira. 2013an aztertutako biztanleriaren % 24,2 izatetik % 16,5ra jaitsi zen 2016an. Gero, 2020an % 29,2ra igo da. Zifra hori 1996-2009 epealdiko % 11,7tik % 14,3ra bitarteko ehunekoa baino nabarmen handiagoa da, eta segida historikoko balio handiena osatu da.

Eta, aitzitik, bazkaltzeko 46 minututik 75 minutura duten biztanleriaren proportzioa % 42,8tik % 34,9ra jaitsi ondoren 1996. eta 2009. urte artean, ordudanik goranzko joera izan du. Proportzioa % 42,0 izan da 2020an, eta 1996ko % 42,8a soilik du gaineratik.



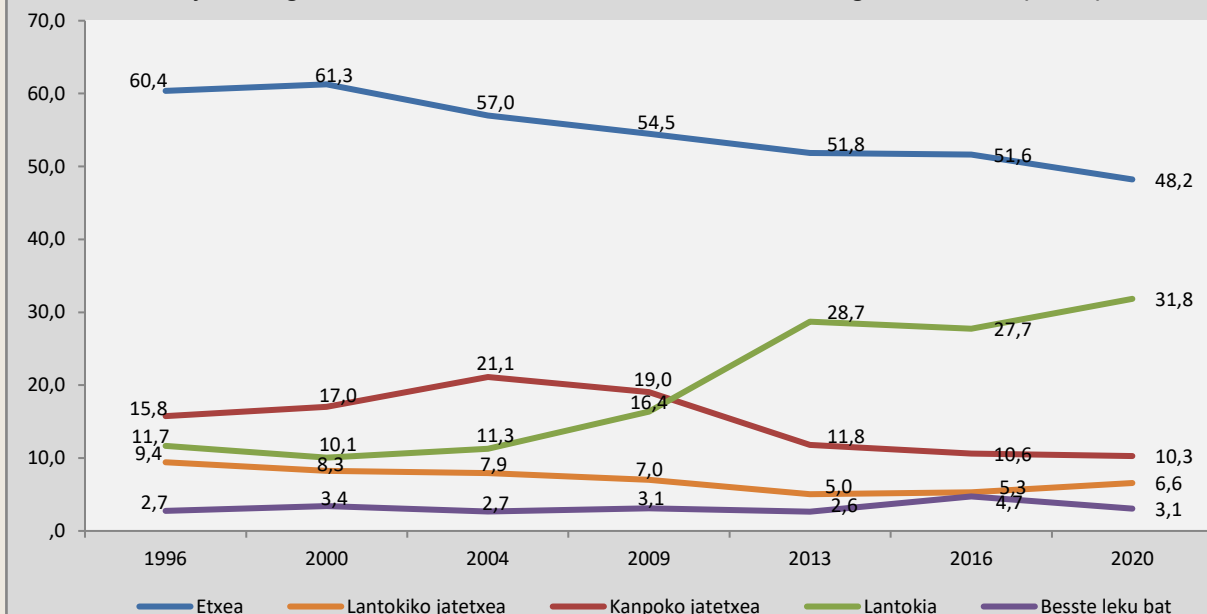
Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Bazkaltzeko denborari dagokionez, 2009ko joera horretara nolabait itzultzea bateragarria da jateko lekuari buruzko jokabidea aldatzean izandako egonkortzearekin. 2013an, handitu egin zen lantokian bertan bazkaltzen zutenen proportzioa eta joera hori finkatu egin da, nolabait. 1996. eta 2004. urte artean % 12tik behera egon ondoren, lantokian bazkaltzen zutenak % 28,7ra igo ziren 2013an, % 27,7ra 2016an eta % 31,8ra 2020an.

Eta kanpoko jatetxean jaten dutenen kopuruan izandako jaitsiera handiak ere bere horretan jarraitu du. 1996tik 2004ra bitartean % 15,8tik % 21,1era igo zen proportzioa. Gero, 2016an, % 10,6ra jaitsi zen. 2020an % 10,3 izan da, minimoa, eta, beraz, 2013ko % 11,8 baino txikiagoa. Beheranzko joera hori ez da ikusten enpresako jatetxeei dagokienez. 2020an langile aztertuen % 6,6 dago egoera horretan; beraz, 2013ko % 5 baino gutxienez hamabost hamarren gehiago (2013an % 5 izan zen).

Etxean bazkaltzen dutenen proportzioak % 48,2 hartu du, baina 2016ko emaitza baino hiru puntu txikiagoa da. 1996tik erregistratu den kopururik txikiena da.

Uneren batean modu etenean lan egiten duten soldatapekoen eta asimilatuen banaketa, janaria egiten den lekuaren arabera. Euskal Autonomia Erkidegoa. 1996-2020 (% tan)



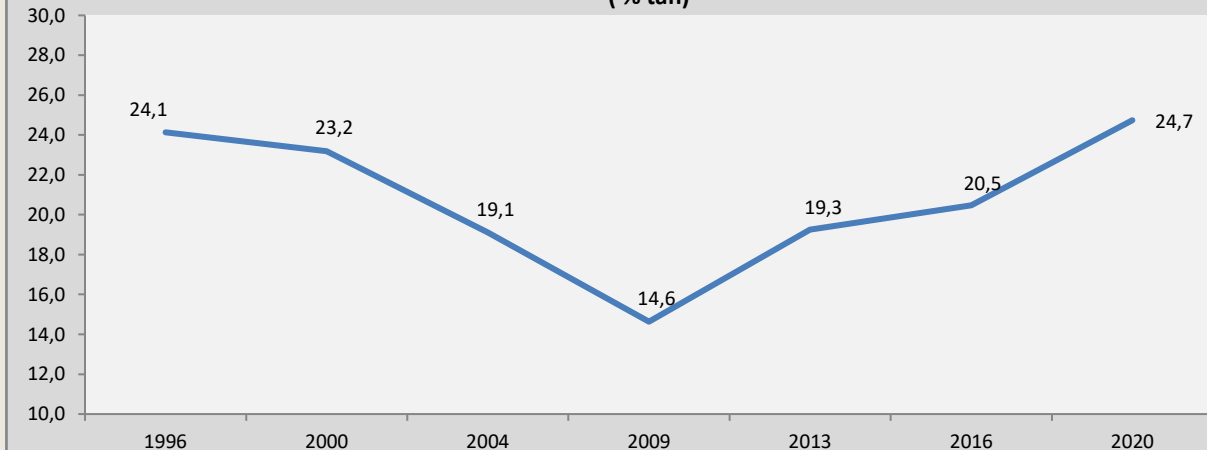
Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Gora egiten jarraitu du opor-egun guztiak hartzen ez dituzten pertsonen proportzioak

2009tik gertatu den bezala, 2016. eta 2020. urte bitartean, gora jarraitu du opor-egun guztiak hartzen ez dituzten soldatapeko eta antzekoen proportzioak. Horrela, adierazlea 2009ko % 14,6tik 2013ko % 19,3ra, 2016ko % 20,5era eta 2020ko % 24,7ra igo da; hortaz, 2013ko % 19,3 baino askoz ere handiagoa izan da azken emaitza hori, eta segida historikoko baliorik handiena da.

52. grafikoa

Azken urtean opor osoak hartu ez dituzten soldatapekoen eta asimilatuen proportzioa. Euskal Autonomia Erkidegoa. 1996-2020 (% tan)



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Opor-egun guztiak hartzen ez dituzten soldatapekoen eta antzekoen proportzioaren igoera azaltzeko, garrantzitsua da iraupen mugagabekoak ez diren kontratazio-formen bolumenak eta pisu erlatiboak 2016. eta 2020. urte artean izan duen igoera handiak. Horrek azaltzen du enpresako eskaerei lotutako kausa nabarmen handitu izana (2016ko % 18,5etik 2020ko % 31,6ra; beraz, 1996ko balio guztietatik gorakoa da).

Urte osoan jarraian lan egin ez izanagatik sortutako zioen ondoriozko bolumen absolutua 106.000 langile ingurukoa da. Pisu erlatiboari dagokionez, 2016ko % 65,5etik 2020ko % 51,0era jaitsi da, 2009ko % 55,5etik behera (eta azken hori izan zen ehunekorik txikiena).

Eta, aldiz, oporren zati bati borondatez uko egiten dioten pisuak gora egiten du pixka bat. Hala egin dutenak % 17,4 izan dira 2020an; hortaz, 2016ko % 16,0 gainditu du, eta 2009ko % 19,9ko emaitzak baino ez du gainditu. Kopuru absolututan, egoera horretan zeuden 36.217 pertsonak kopuru altuena osatu dute 1996tik.

2020an izan da batez besteko oporretako lan-egunen kopuru minimoa, 1996tik

1996ko 24,4 egunetatik 2000an eta 2004an 26 egunera eta 2009an 27,3ra igo zen batez besteko oporretako lan-egunen kopurua. 2013an, aldiz, behera egin zuen 25,2ra, opor-egun guztiak hartu zituzten pertsonen artean. Proportzioak, ordea, behera egin zuen berriro 2016an, eta batez bestekoa 23,8 egunekoa izan da 2020an. 1996tik erregistratu den kopururik txikiena da.

2009. eta 2020. urte artean, murrizketak irakaskuntzako goi-tituludunen artean izan du eragin handiena eta 16,2 egun ere galdu dituzte (47,6tik 31,4ra). 3 egun baino gehiago galdu dituzte hirugarren sektoreko ekoizpeneko kategoria altu eta ertainetan jarduten dutenek (26,9tik 23,6ra), merkataritzako jardueretako kategoria baxukoek (26,5etik 22,7ra) eta bestelako jarduerak egiten dituztenek (28,0tik 24,7ra). Osasunaren arloko goi-mailako tituludunen artean 2009tik 2013ra izandako jaitsiera handia (27,7 egunetik 24,5 egunera) zertxobait konpentsatu zen 2016an, batez beste 25,2 egunekoa izan baitzen, eta 2020an puntu bat egin du behera: batez besteko 24,2 egun.

2009. eta 2020. urte artean, batez besteko opor-egunak gehiago jaitsi dira emakumeen kasuan: -5,2 egun (29,2tik 24,0ra), emakumeen artean; eta -2,2 egun, gizonen artean (25,9tik 23,7ra). Bost egun baino gehiago murriztu dira 30 urtetik beherako emakumeen artean (27,4tik 22,5era) eta 45 eta 64 urte bitarteko emakumeen artean (31,1etik 24,1era).

2013an lortutako laneko autonomia-maila berreskuratu da 2020an

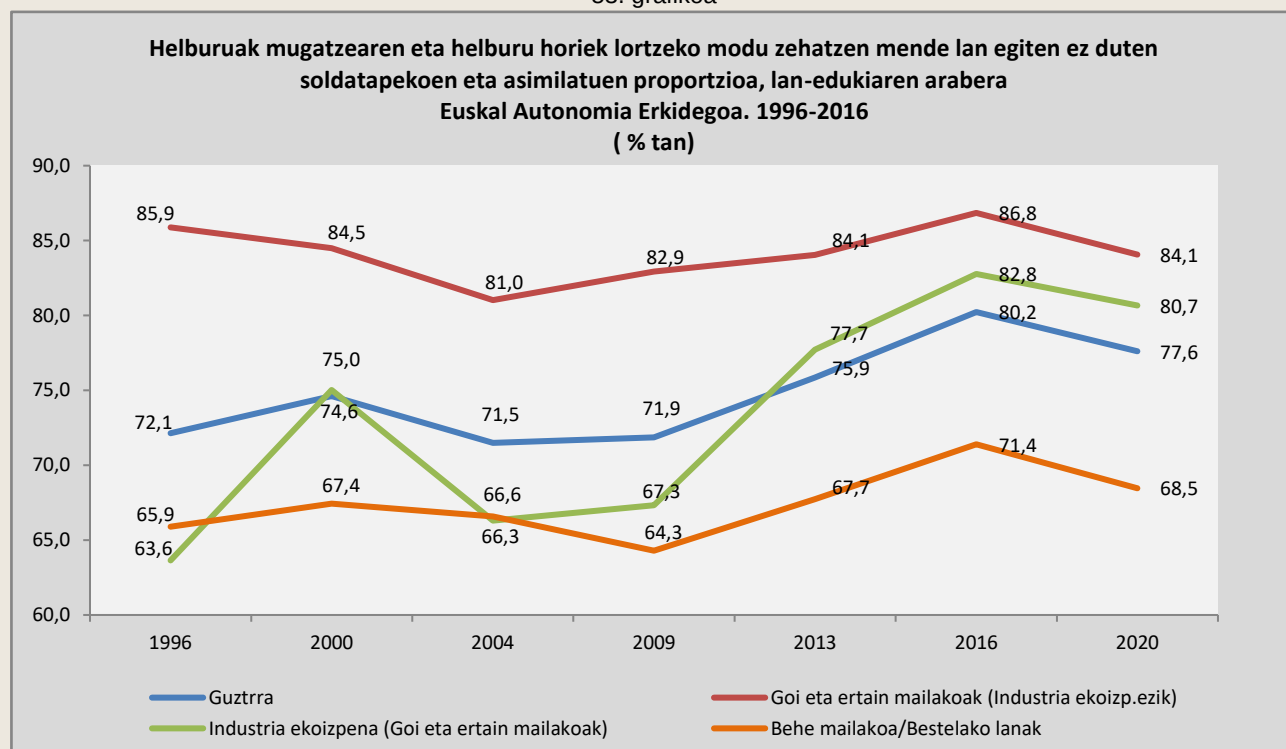
Adierazle batzuek agerian jarri zuten, 2016an behera egin zuen soldatapekoek eta antzekoek lanean duten autonomia-mailak. 2016-2020 epealdian behatu diren aldaketek aldaketa bat eragin dute dinamika horretan, eta lan-autonomia handiagoa erakusten dute.

Lan-kategoria baxuetan handitu egin da helburu zehatz bat eta helburu hori lortzeko modu zehatz bat ezarriz haien lan-modalitateak mugatuta ez dauzkaten pertsonen proportzioa, baina txikitu egin da kategoria ertain eta altuetan, eta, bereziki, industria-ekoizpenetik kanpo

2016. eta 2020. urte artean, kategoria baxuetan behera egin du helburu zehatz bat eta helburu hori lortzeko modu zehatz bat ezarriz haien lan-modalitateak mugatuta ez dauzkatenen proportzioak. 2000. eta 2009. urteen artean % 67,4tik % 64,3ra jaitsi ondoren, proportzioak gora egin zuen: % 67,7koa izan zen 2013an, eta % 71,4koa, 2016an (erregistrorik altuena da 1996tik). Hala eta guztiz ere, proportzio horrek 2020an behera egin du, % 68,5era, 2016ko ehunekoekin lerrokatuta.

Joera oso antzekoa osatu da kategoria altu eta ertainetan. Izan ere, kategoria horietan, 2016. eta 2020. urte artean, proportzioa % 82,8tik % 80,7ra jaitsi da industria-ekoizpenean, eta % 86,8tik % 84,1era, gainerako jardueretan. Industria-ekoizpenak 1996tik aurrerako mailetan jarraitu du, eta 2013ko % 77,7tik gora. Gainerako kategoria altuetan eta ertainetan proportzioa 1996ko proportzioaren antzekoa da.

53. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

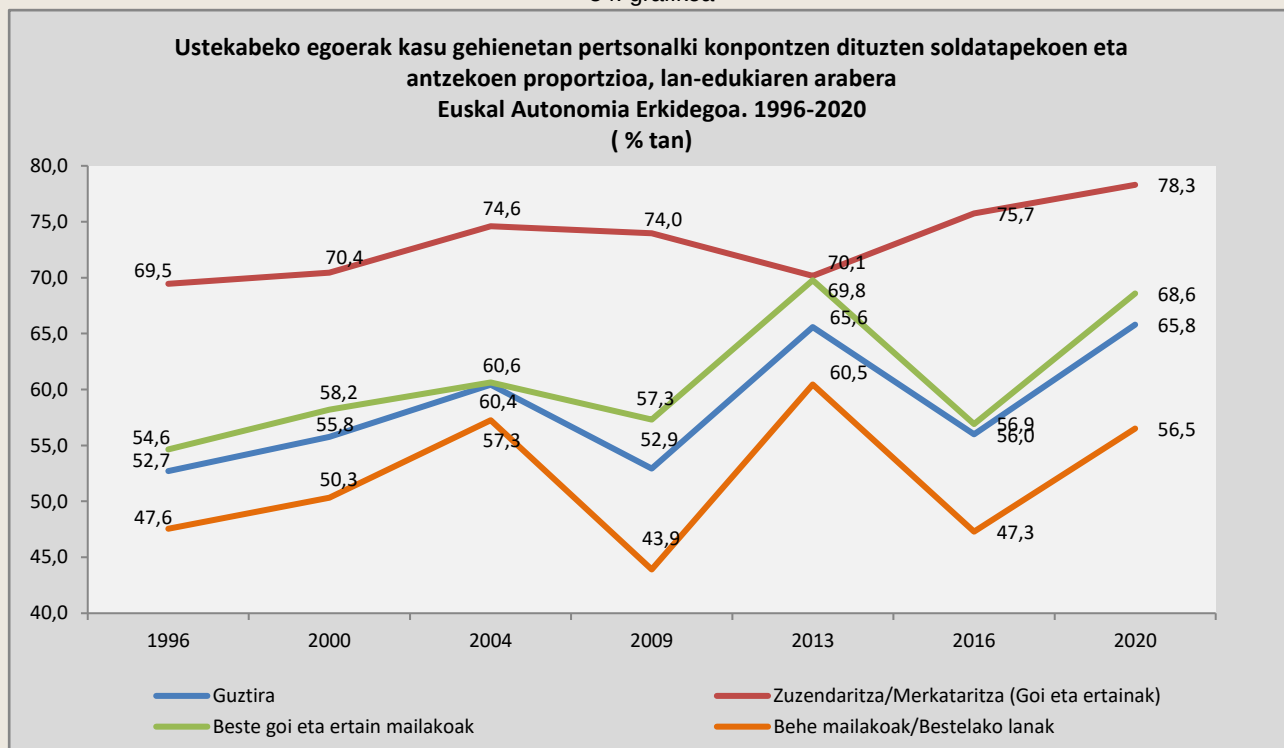
Nabarmen igo da ustekabeko egoerak zuzenean konpontzen dituzten pertsonen proportzioa

1996. eta 2004. urte bitartean, etengabe egin zuen gora lanean gertatzen diren ustekabeko egoerak zuzenean konpontzen zituzten pertsonen proportzioak. Adierazleak 1996ko % 52,7tik % 60,4ra igo zen 2004an. 2009an % 52,9ra jaitsi ondoren, ehunekoak berriro egin zuen gora, eta 2013an % 65,6 hartu zuen. Gero, 2016an berriro jaitsi zen, % 56ra, eta 2013ko maximotik eta 2009ko % 60,4tik behera ere geratu zen. 2020an eten da beheranzko joera hori, eta erabakiak hartzeko autonomiari buruzko adierazle hori berrindartu egin da, segida historikoaren maximora iritsita, gainera: % 65,8.

Goranzko dinamika berak behatu dira 2020an, lan-edukien arabera. Alde batetik, zuzendaritzako jardueretan eta merkataritza-jarduerako kategoria altu eta ertainetan, lasaitu egin da krisi garaian hautemandako joera, zehazki, goragokoen kontrola handiagoa izateko joera. Soldatapeko edo antzeko pertsona horien artean, 2009. eta 2013. urte artean autonomia-adierazle hori % 74tik % 70,1era jaitsi ondoren, ustekabeko egoerak beren kasa konpondu ohi dituzten pertsonen proportzioa % 75,7koa izan zen 2016an, eta 2020an maximoa lortu du: % 78,3.

Aldiz, 2016. eta 2020. urte artean hautemandako igoerak nabarmenagoak dira gainerako jardueretan. Izan ere, zuzendaritzakoez eta merkataritza-jardueraz bestelako gainerako kategoria ertain eta altuetan ustekabeko egoerak beren kasa konpontzen dituzten pertsonen proportzioak behera egin du: % 69,8 zen 2013an, eta % 56,9, berriz, 2016an. Eta, 2020an % 68,6ra igo da berriz. Kategoria baxuetan % 47,3tik % 56,5era igo da, 2004ko baliotik gertu.

54. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

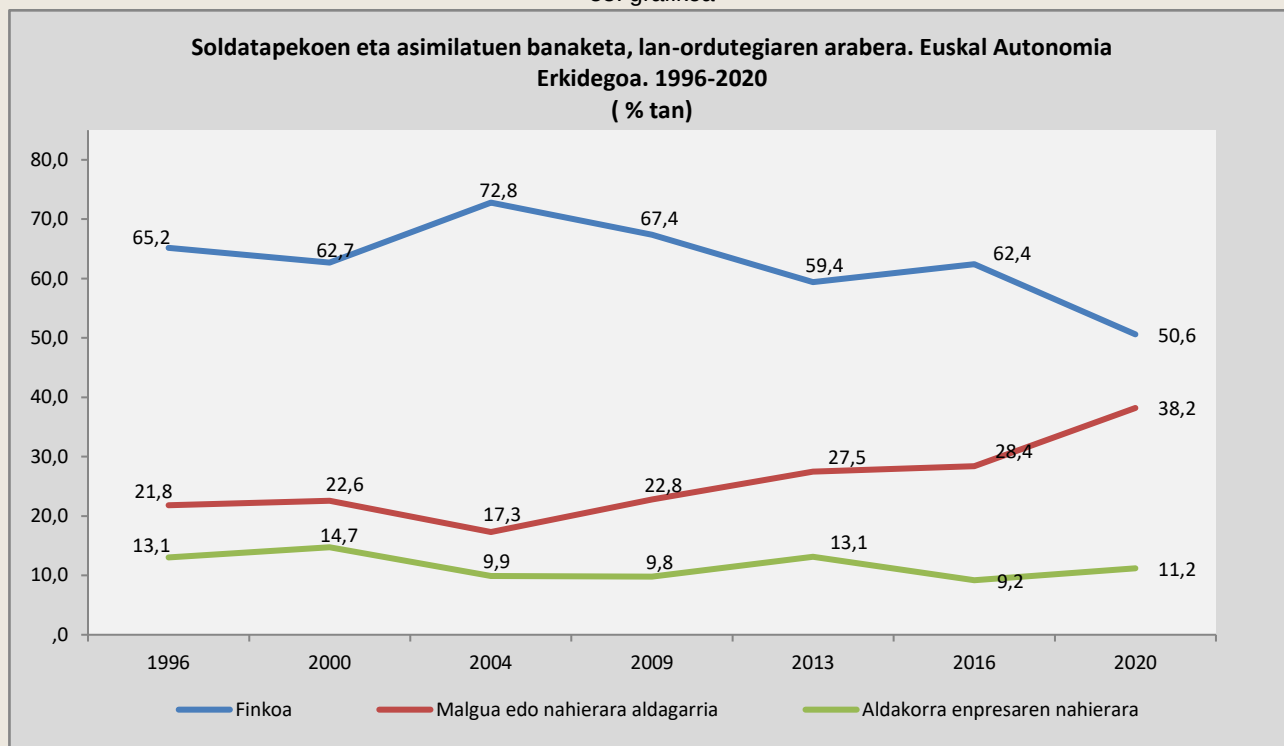
Handitzen jarraitu du lan-ordutegi malgua edo nahierara alda dezaketen ordutegia duten pertsonen proportzioak, baina gora egin du ordutegi finkoa dutenen proportzioak ere

Enpresak ezarritako mugen barruan lan-ordutegi malguan edo bere borondatearen araberako ordutegi malgu batean lan egiten duten soldatapeko edo antzekoen bolumenak handitzen jarraitu du EAEn, eta guztizkoaren % 38,2 dira 2020an, 1996tik izandako proportziorik handiena. Baina goranzko joera nabarmen igo da 2004-2013 epealdiarekin alderatuta (% 17,3tik % 27,5 arteko igoera).

Enpresaren irizpideen araberako ordutegi aldakorrak % 11,2 hartu du 2020an; beraz, bi puntu berreskuratu ditu 2016. eta 2020. urte artean. 1996an % 65,2ra jaitsi zen, 2013an % 59,4raino jaitsi zen, eta 2020an

% 50,6ra jaitsi da ordutegi finkoa. Adierazlea segida horretako gainerako balio guztietatik behera dago, eta segida historikoko baliorik txikiena osatu du.

55. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

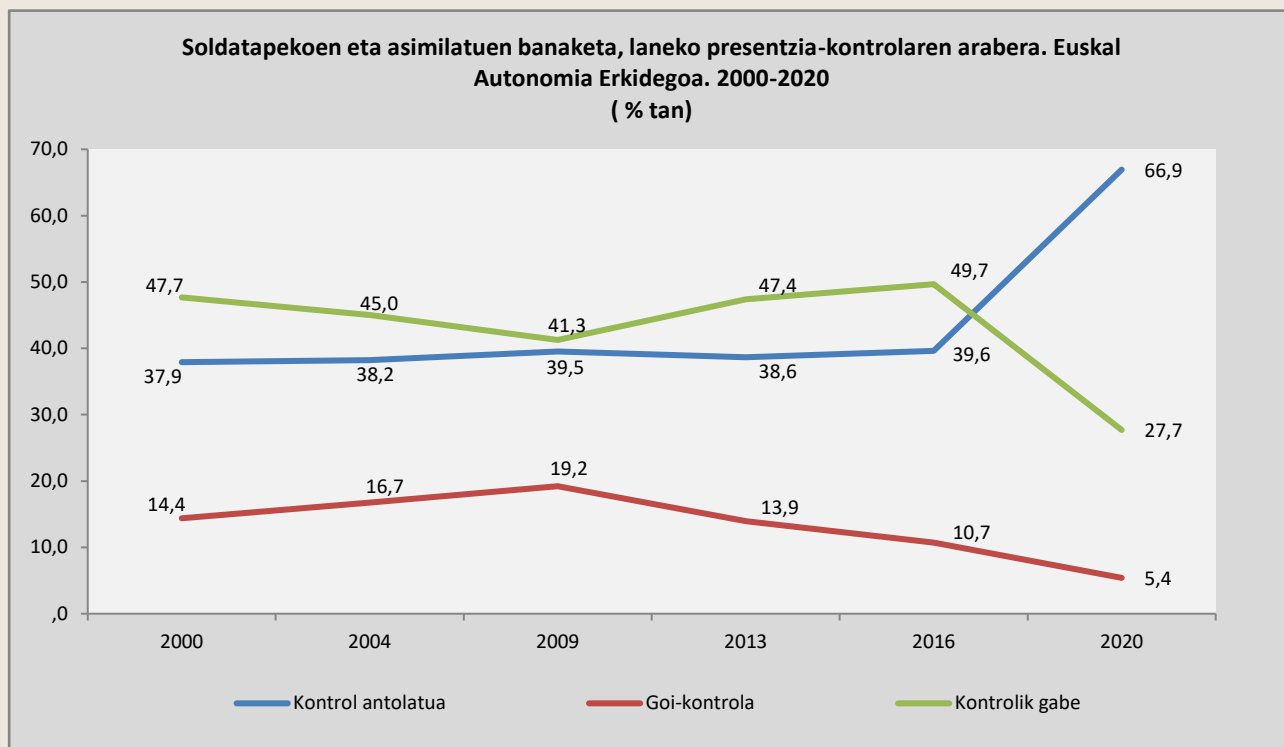
Behera egin du, argi eta garbi, lanean presentziaren kontrolik ez duten pertsonen proportzioak, eta gora egin du, halaber, kontrol antolatuenak, zenbait lan-edukitan, batez ere

2009-2013 epealdian joera-aldaketa izan ondoren, 2016. eta 2020. urte artean lanean presentziaren kontrolik ez duten pertsonen proportzioaren hazkunde garbia eten egin da. Proportzio horrek behera egin zuen etengabe 2000ko % 47,7tik 2009ko % 41,3ra. 2013an % 47,4ra igo zen, eta 2016an % 49,7ra. 2020an balio minimoa osatu da, hots, % 27,7.

Bestalde, gora egin du kontrol antolatuaren mende dauden pertsonen proportzioak. 1996. eta 2000. urte artean % 40,9tik % 37,9ra jaitsi ondoren, gorantz egin zuen, eta 2009-2013 epealdian behera egin ondoren, % 39,6koa izan zen 2016an, eta 2020ko % 66,9k nabarmen gainditu du ehuneko hori.

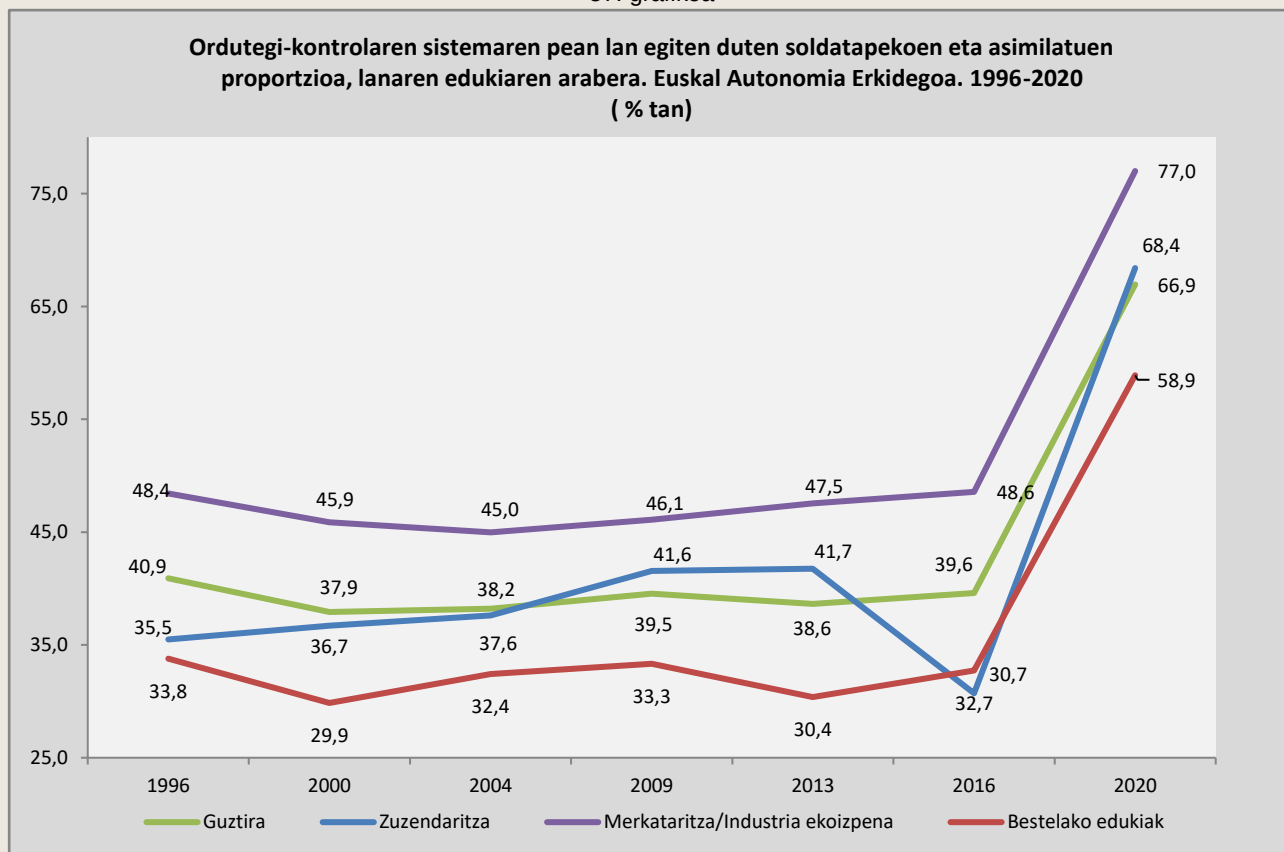
Dinamika hori bereziki agerikoa da merkataritzako jardueretan eta industria-ekoizpenean. Jarduera horietan, 1996. eta 2004. urte artean ordutegien kontrol antolatua duten soldatapekoen proportzioak behera egin ondoren (% 48,4tik % 45era), adierazleak goranzko joera hartu zuen, eta maximoa lortu zuen 2016an, % 48,6ko proportzioa osatuta. 2020an, berriro, izugarri handia izan da, hots, % 77,0, eta maximo historikoa osatu da. Gainerako lan-edukietan igoera handia gertatu da: 2013ko % 30,4tik 2016ko 32,7ra, eta handik 2020ko % 58,9ra.

Zuzendaritzaren arloan, 1996ko % 35,5etik % 41,6ra igo zen 2009-2013 urte artean. Gero, behera egin zuen berriro, % 30,7raino, 2016an; baina, 2020an, bat-batean, % 68,4ra igo da.



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

57. grafikoa



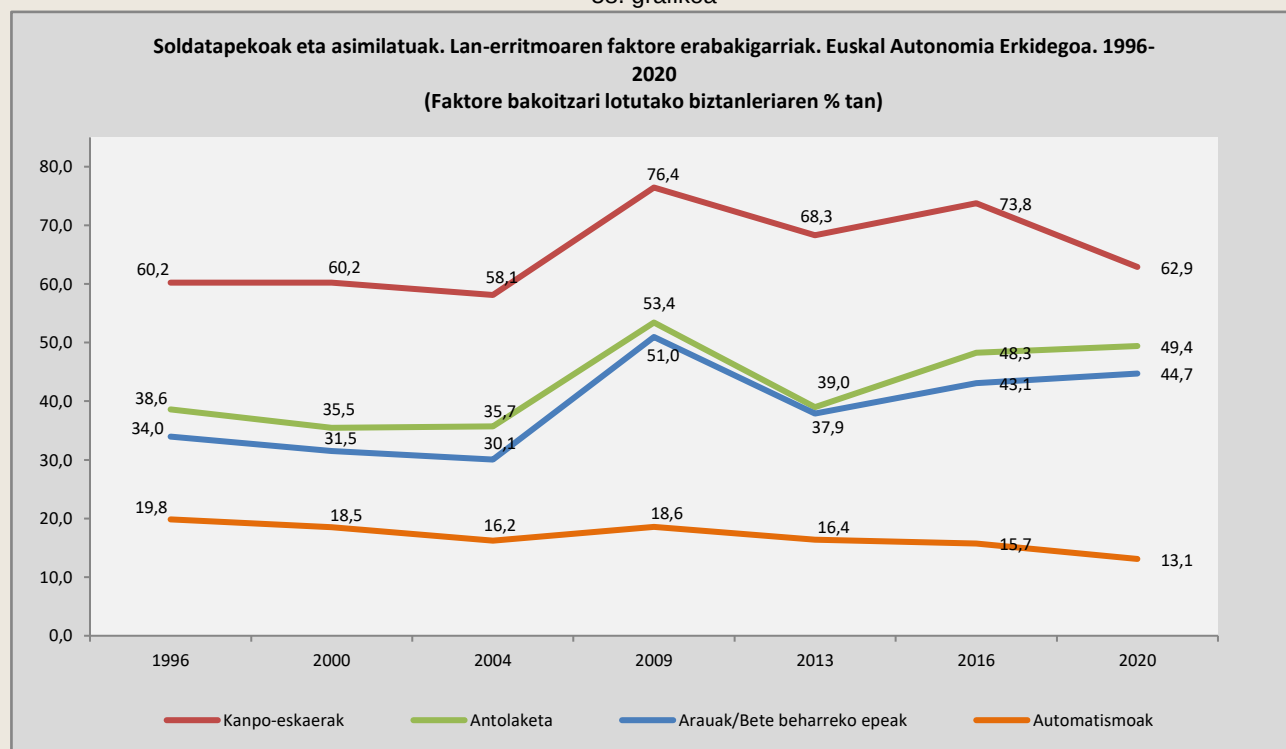
Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2016. eta 2020. urte bitartean finkatu egin da kontrolekin, zaintzarekin, lankideekiko koordinazioarekin eta errespetatu beharreko arau edo epeekin zerikusia duen presioaren igoera

Lanaren erritmoa baldintzatzen duten faktoreak kontuan hartzean, 2016-2020 epealdian finkatu egin da kontrolak edo zaintza edo lankideekiko koordinaziorako prozesuak aplikatzearekin zerikusia duten antolaketa-eskakizunen gorakada. Horrelako antolaketa-eskakizunak zituztenen ehunekoa % 53,4tik % 39ra jaitsi zen 2009. eta 2013. urte artean, eta 2016an gora egin zuen berriro % 48,3ra arte. 2020an % 49,4ra igo da (erregistro hori 2009koak soilik gainditzen du). Dinamika bera hauteman da aplikatu beharreko arau edo epeen errespetuarekin lotutako eskakizunei dagokienez: % 37,9koa zen 2013an eta % 44,7, berriz, 2020an (2009ko % 51 soilik du gainetik).

Bilakaera hori bat dator 2009. eta 2013. urte bitartean izan den lanaren erritmoaren gaineko presioaren murrizketarekin (presioa kanpoko eskaerei lotuta zegoen). 2009. eta 2013. urte bitartean % 76,4tik % 68,3ra jaitsi ondoren, kanpoko eskaerak gora egin zuen 2016an, eta % 73,8ra iritsi zen. 2020an, berriz, % 62,9ra iritsi da, eta jaitsiera nabarmena izan da hori. 2004tik erregistratu den kopururik txikiena da.

58. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Gora egiten jarraitu du bazkalorduz bestelako etenaldiak dauzkaten pertsonen proportzioak

Lan egitean autonomia pertsonal handiagoa agerian jartzen duen beste alderdi batek ordea ildo positiboari jarraitu dio. Zehazki, lanaldia uneren batean eteten duten eta bazkalorduz bestelako etenaldiak dauzkaten soldatapekoen eta antzekoen proportzioaz ari gara. Erreferentziako proportzioak gora egin du 1996ko

% 37tik % 44,1-45,4ra 2000. eta 2009. urte bitartean; % 50,3ra 2013an; % 59,5, 2016an; % 61,5era 2020an (maximoa da).

Gora egin du oporraldia aukeratzeko modua duten pertsonen proportzioak

Opor egun guztiak hartzen dituzten pertsonen artean, gora egiten jarraitu du haien oporren egunak proposatzen dituzten edo, gutxienez, enpresak ezarritako aukeren barruan berek zehazten dituzten langileen proportzioak. Proportzio hori % 55,4koa zen 1996an eta etengabe handitu da 2020ra arte (% 67,9), nahiz eta 2004tik 2013ra arte izandako erritmoa baino txikiagoan izan (% 56,5etik % 64,2ra handitu zen). Eta, aldiz, 2009. eta 2013. urte artean oporraldia zuzenean proposatzen duten soldatapeko eta antzekoen proportzioa % 43,4tik % 42,6ra jaitsi ondoren, handitu egin da 2016. eta 2020. urte artean eta maximoa lortu du azken urte horretan: % 51,1.

Makina edo erreminta egokiak eskura edukitzeari dagokionez izan ezik, 2020an behera egin dute lana egiteko baliabideen egokitasunarekin lotutako arazoek

Krisia gainditzearen ondorioetako bat izan zen asko hobetu zela soldatapekoek eta antzekoek lana egiteko erabilgarri dauden baliabideen egokitasunari buruz daukaten pertzepzioa. Aldiz, 2016an behatutako egoeraren aldean, arazo gehiago antzematen dira, oro har.

Soldatapeko langile askoz ere gehiagok adierazi dute behar baino laguntzaile gutxiagorekin jarduten dutela. Proportzio txikiena 2004an izan zen (% 15,6), eta % 21,2raino igo zen 2013an, eta % 17,7ra jaitsi 2016an. 2020an % 20,8ra iritsi zen. Nahiz eta 2004koa eta 2009koa baino handiagoa izan (% 16,4), 2020koak 2013koa soilik du gainetik.

Igoera oso handia da zereginak betetzeko denbora-epe eskasa duten pertsonen proportzioari dagokionez. 1996. eta 2000. urte bitartean gorakada izan zuen % 15,9tik % 20ra. Horren ostean, eragindako pertsonen proportzioak behera egin zuen apurka 2009ko % 14,5era arte. 2013an adierazlea berriro igo zen, zehazki % 20,8ra, eta hori izan da 1996tik aurrerako zifrarik handiena. 2016an % 17,6ra murriztu zen, eta 2020an nabarmen igo zen, % 24,5eko maximo historikoraino.

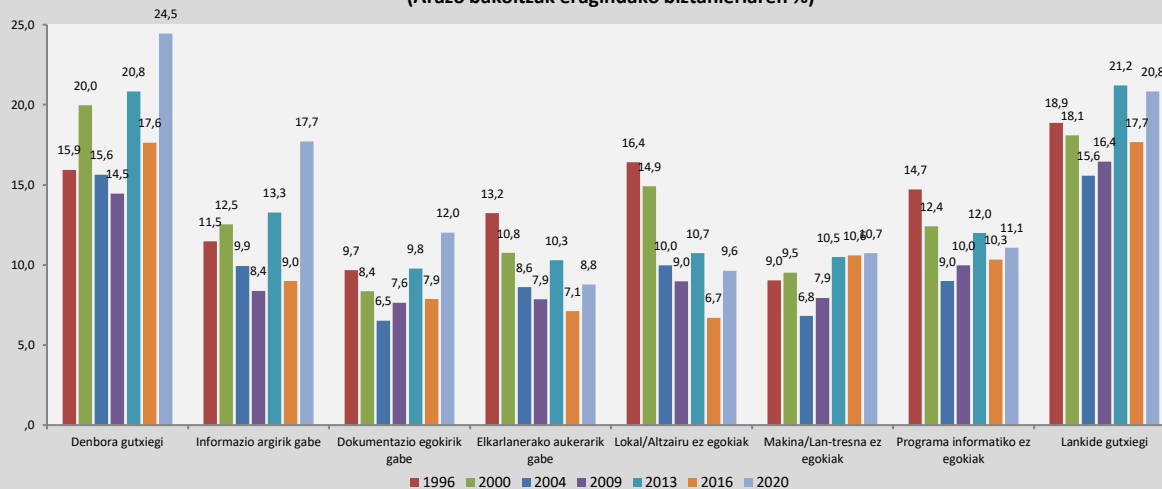
Termino erlatiboetan, hauxe izan da igoerarik handiena: lana egiteko informazio argirik ez izatearen gaineko arazoei buruzkoa (2016an, % 9,0 langileri eragiten zion; eta 2020an, % 17,7ri).

Dokumentazio egokirik ez izateari buruzko arazoetan ere balio handiak osatu dira (2016an, % 7,9; eta 2020an, % 12,0), baita makina edo tresna egokiak ez izateari buruzko arazoetan ere. Azken kasu horretan egonkortu egin da, gorako joera txikia izanik ere: % 10,7koa izan da 2020an, eta maximoa izan da 1996tik.

Kooperatzeko aukerarik eza handitu da (2016an, % 7,1; eta 2020an, % 8,8); eta lokal edo altzari egokirik ez izateko arazoa ere bai (2016an, % 6,7; eta 2020an, % 9,6). Azken bi adierazleetan 2016 izan da aztertutako arazoetan balio minimoa osatu zuena.

Informatika-programa egokiak eskuragarri egoteari buruzko hobekuntza ere argia da: 2016ko % 10,3tik 2020ko % 11,1era.

Soldatapekoak eta asimilatuak. Lan-baliabideak egokitzeko arazoak. Euskal Autonomia Erkidegoa. 1996-2020
(Arazo bakoitzak eragindako biztanleriaren %)



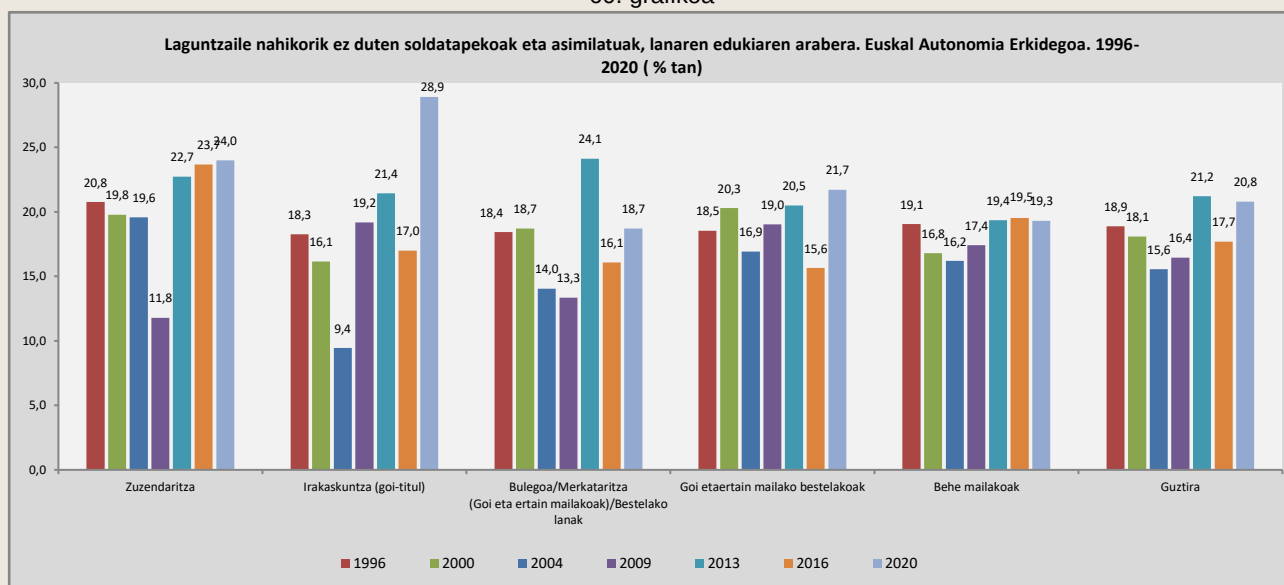
Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Behar adina laguntzaile ez edukitzearekin zerikusia duen adierazleari dagokionez, 2013-2020 epealdiko hobekuntza bereziki deigarria da kategoria altu eta ertainetan. Lan-eduki horietan, 2016-2020 epealdiko igoera bereziki garrantzitsua da, ia ehuneko hamabi puntukoa (% 17,0tik % 28,9ra), irakaskuntzaren arloko goi-mailako titulazioetan. Baina handiak dira beste arlo batzuetan ere: beste kategoria altu eta ertainetan 6,1 da (2016-2020 epealdian, % 15,6tik % 21,7ra) eta bulegoko eta merkataritzako jardueren arloetan (epealdi horretan, % 16,1etik % 18,7ra igo zen).

Kategoria altu eta ertainetan, antzeko dinamika osatu da zuzendaritza-arloan. Izan ere, arlo horretan, behar adina kolaboratzaile ez edukitzeak sortzen duen arazoak gora egiten jarraitu du, % 22,7tik % 23,7ra igo baita 2016an eta % 24,0ra 2020an. 2020ko erregistroa altuena da 1996tik, eta oso urrun dago 2009ko minimotik: % 11,8tik.

Eta, antzera, proportzioak egonkor samar eutsi dio, pixka bat beheranzko eginda kategoria baxuetan (% 19,5etik % 19,3ra 2016. eta 2020. urte artean). Kasu horretan ere behar adina kolaboratzaile ez izateak sortzen duen arazoak egonkorrago eutsi dio, 2020ko proportzioa ez baita 2004koa baino askoz handiagoa (% 16,2koa izan zen, minimoa).

60. grafikoa



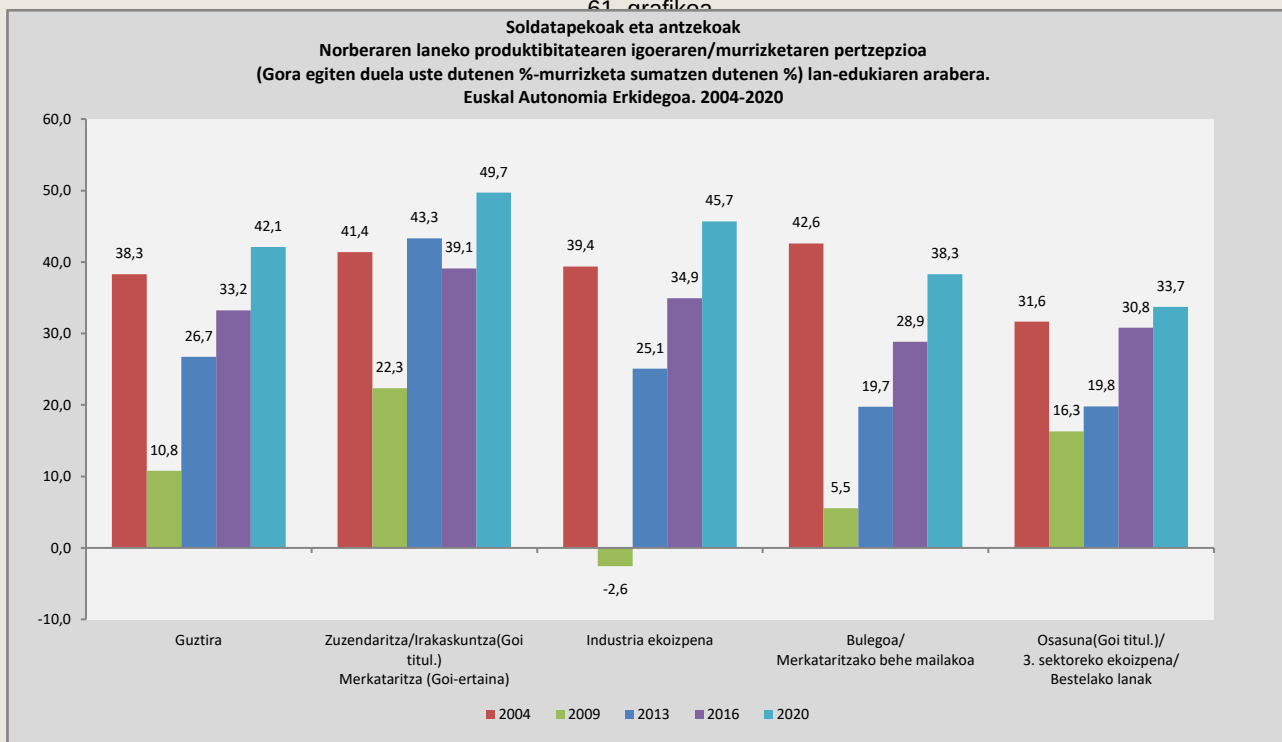
Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2016. eta 2020. urte bitartean gora egiten jarraitu du laneko produktibitate pertsonalaren adierazleak

Hobera egiten jarraitu du laneko produktibitate pertsonalaren adierazleak 2016. eta 2020. urte bitartean. Alde batetik, produktibitate pertsonalean aurrera egiten duela dioen pertsonen ehunekoak gora egin du % 41,7tik % 50,7ra, eta urrun dago 2004ko % 44,9tik. Beste alde batetik, produktibitate pertsonalaren jaitsiera adierazi dutenen proportzioa egonkortu egin da: % 17,2 izan ziren 2009an, 2013an % 14,5, 2016an % 8,5 eta 2020an % 8,6 (2004ko % 6,6ko proportziotik ia bi puntu gehiago soilik). Produktibitate pertsonalaren igoeraren eta jaitsieraren arteko diferentziala 2016an 42,1 puntu positibokoa izan da, 2009ko 10,8 puntukoaren, 2013ko 26,7 puntukoaren eta 2016ko 33,2 puntukoaren gainetik. Datu horrek segidaren maximoa osatu du, eta 2004ko % 38,3 baino ia lau puntu handiagoa izan da.

Produktibitate pertsonalaren igoeraren eta jaitsieraren arteko diferentziala aztertuta, ikusten da ildo positiboa izan dela lan-eduki guztietan. 2020an, balantze garbia 38,3 puntu positibokoa da bulegoko jardueretan eta kategoria baxuko merkataritza-jardueretan; 33,7koa, osasunaren arloko goi-tituludunen artean, hirugarren sektoreko ekoizpenean eta bestelako zereginetan; eta 45,7koa industria-ekoizpenean. Produktibitatearen hobekuntzaren eta beherakadaren arteko balantze garbia 2004koa baino handiago da, duda barik, salbu eta bulegoko lanaren arloan eta merkataritzako jardueren kategoria baxuetan.

61. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

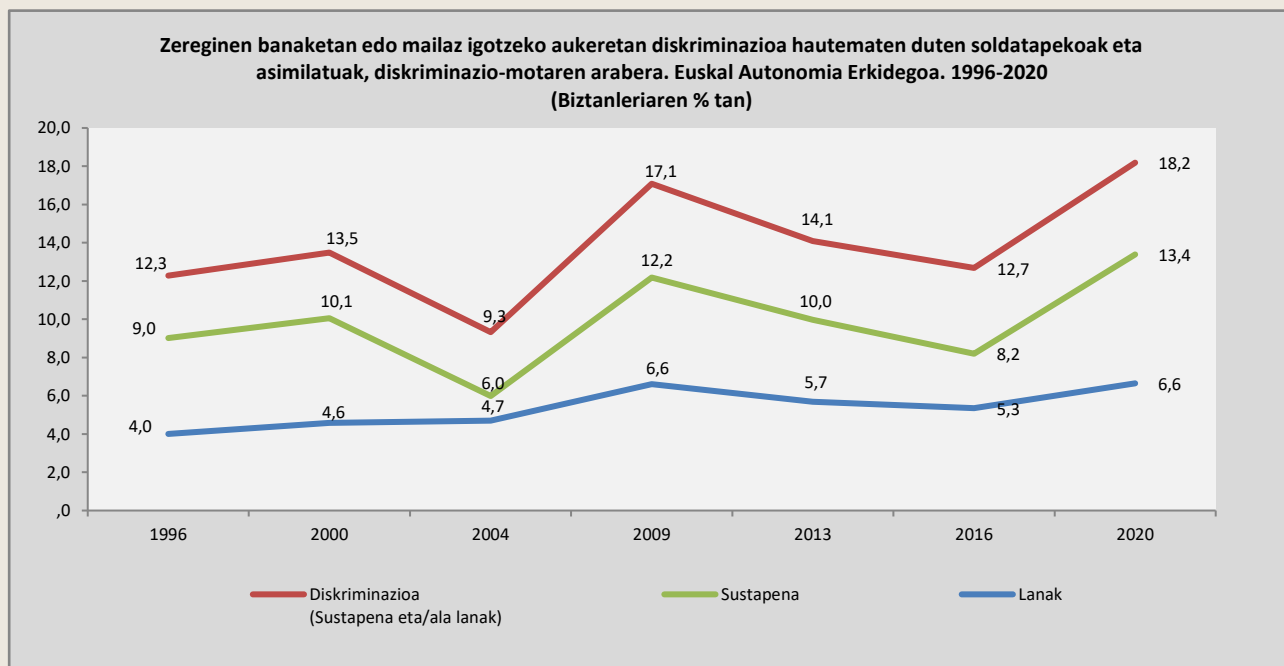
Oraindik ere diskriminazio-arazoak daude enpresetan, eta, berriro ere, gora egin du egoera gatazkatsuen eraginak, eremu pertsonalean ezkutatzeko joera ageri den arren

Diskriminazioa jaso izanaren pertzepzioa handitu egin da, eta 30 urtetik beherako emakumeen artean larriagotu da arazoa.

2016. eta 2020. urte bitartean, % 12,7tik % 18,2ra igo da zereginen banaketan edo sustapen-aukeretan diskriminazio-arazoak hautematen dituzten soldatapekoen eta antzekoen proportzioa. Aztertutako epealdian, adierazleak gora egin du diskriminazioari dagokionez, bai sustapenean (% 8,2tik % 13,4ra), bai zereginak banatzean (% 5,3tik % 6,6ra). Dinamika horrek eten egin du 2009. eta 2013. urte bitartean abiatutako murrizte-ildoak (datuak % 17,1, % 12,2, eta % 6,6 izan dira hiru adierazle horietan).

2020ko adierazleak segida historikoko mailetatik gora daude. Izan ere, zereginengatiko eta sustapenagatiko diskriminazioaren adierazle orokorra 2020. urtean % 18,2koa izan da, 2009ko % 17,1 baino puntu bat handiagoa.

Sustapenean hauteman den diskriminazioari begiratuta, 2020ko datua (% 13,4) 2009koa (% 12,2) baino handiagoa izan da. Bestalde, zereginen araberako diskriminazioan, 2020ko % 6,6 eta 2009koa berdina izan dira, eta segidako baliorik handiena osatu du.



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

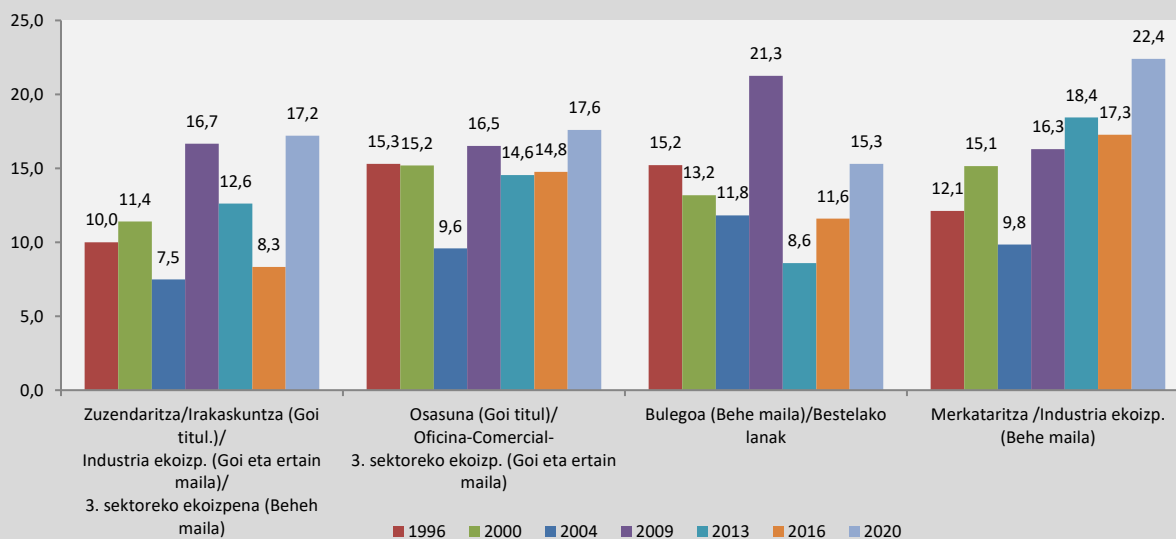
Lan-eduki batzuetan sustapen-aukeren eta zereginen banaketaren ondoriozko diskriminazio-egoeren eraginak nabarmen egin du gora 2016. eta 2020. urteen bitartean. Datu hori bereziki deigarria da zuzendaritzaren arloetan. Kasu horietan antzemandako diskriminazioak behera egin zuen 2013tik (% 12,6) 2016ra (% 8,3). 2020an, ordea, gora egin zuen, eta segidako baliorik handiena osatu da: % 17,2.

Igoera hori, ordea, askoz ere txikiagoa da merkataritzan eta industria-ekoizpenaren kategorian baxuetan. Arlo horietan, 2016. eta 2020. urteen bitarteko gorakada % 17,3tik %22,4rako izan da, eta maila horiek aurreko erregistro guztiak gainditu dituzte, baita 2013ko % 18,4koa ere.

Maximoa osatu dute osasunaren arloko goi-mailako titulazioek eta bulegoen, merkataritza-jardueren eta hirugarren sektoreko ekoizpenaren kategorian ertainek eta altuek: langileen % 17,6k hauteman baitu diskriminazioa 2020an; eta, 2016an, ordea, % 14,8k hauteman zuen. Horrez gain, 2009ko % 16,5eko maximoa ere gainditu du.

Bulegoko kategorian baxuetan eta bestelako zereginetan beherakada handia erregistratu zen 2009tik 2013ra (% 8,6tik % 21,3ra), baina diskriminazioaren pertzepzioa 2016ko % 11,6tik 2020ko % 15,3ra igo da berriro. Dena den, bigarren ehuneko altuena izan da 1996tik, urte horretako % 15,2 baino altuagoa baita.

Zereginen banaketan edo mailaz igotzeko aukeretan diskriminazioa hautematen duten soldatapekoak eta asimilatuak, lanaren edukiaren arabera. Euskal Autonomia Erkidegoa. 1996-2020 (% tan)



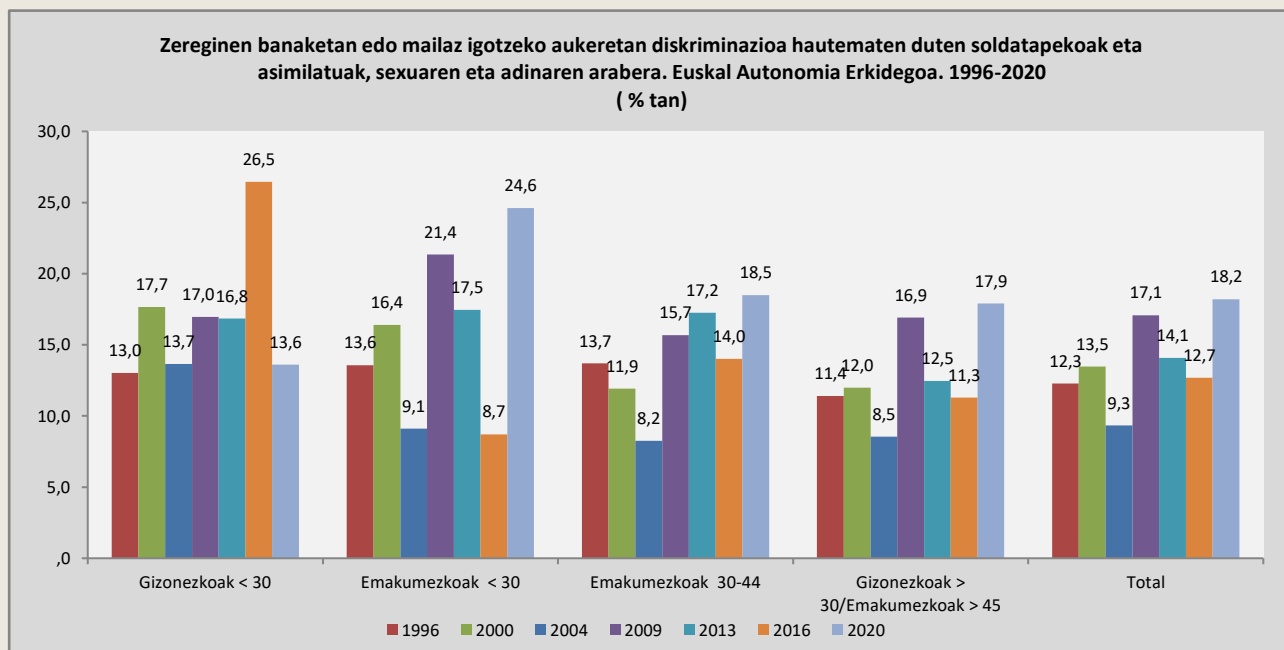
Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Sexuari eta adinari begiratuta, 30 urtetik beherako gizonen artean nabarmen murriztu da, 2016. eta 2020. urteen bitartean, zereginen banaketan edo sustapen-aukeretan hauteman den diskriminazioa. Egoera horiei begiratuta, % 17 eta % 18 bitarteko datuak izan ziren 2000. urtean eta 2009-2013 aldian, hau da, 1996-2004 aldian izan ziren % 13 eta % 14 bitarteko datuak baino handiagoak. Egoera nabarmen okertu da 2013tik, 2016. urtean 30 urtetik beherako gizonen % 26,5ek adierazi baitzuten diskriminazio-arazoak izan zituztela sustapenean edo zereginen banaketan. 2020an, ordea, ehuneko hori nabarmen jaitsi da: % 13,6ra; izan ere, 1996tik aurrerako baliorik txikiena da.

Gainerako taldeen egoerak txarrera egin du; batik bat, 30 urtetik beherako emakumeen egoerak. Hautemandako diskriminazioa, talde horretan, % 21,4koa zen 2009an, eta beherako joerak jarraitu zuen, eta ehuneko txikiena erakutsi zuen 2016an (% 8,7), 2004. urteko % 9,1ekoa baino txikiagoa. 2020an, ordea, ehuneko hori ia 16 puntu handitu da, % 24,6ra, eta horixe da segidako baliorik handiena.

Era berean, 30 urtetik gorako gizonen eta 45 urte eta gehiagoko emakumeen egoerak ere okertu dira. Hala, diskriminazioaren pertzepzioa etengabe jaitsi zen 2013ko % 16,9tik 2016ko % 11,3ra. 2020an, ordea, % 17,9ra igo da, eta horrek maximo historikoa osatu du.

Diskriminazioa hauteman duten 30 eta 44 urte bitarteko emakumeen tasak ere maximo historikoak osatu ditu. 2013ko % 17,2tik 2016ko % 14ra jaitsi ondoren, 2020an % 18,5era igo da. 2020ko erregistroa, ordea, ez dago oso urrun 2013ko % 17,2tik.



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Ezaugarri pertsonalaren ondoriozko indarkeria-, jazarpen- eta diskriminazio-arazoen pertzepzio-ehunekoa behera egin du 2016. eta 2020. urteen bitartean, baina igoera hori ez da arazo pertsonal jakinetan zehaztu. Enpresen datu orokorreari erreparatuta, larderia moduak eta diskriminazio sexuala jaitsi dira, batik bat

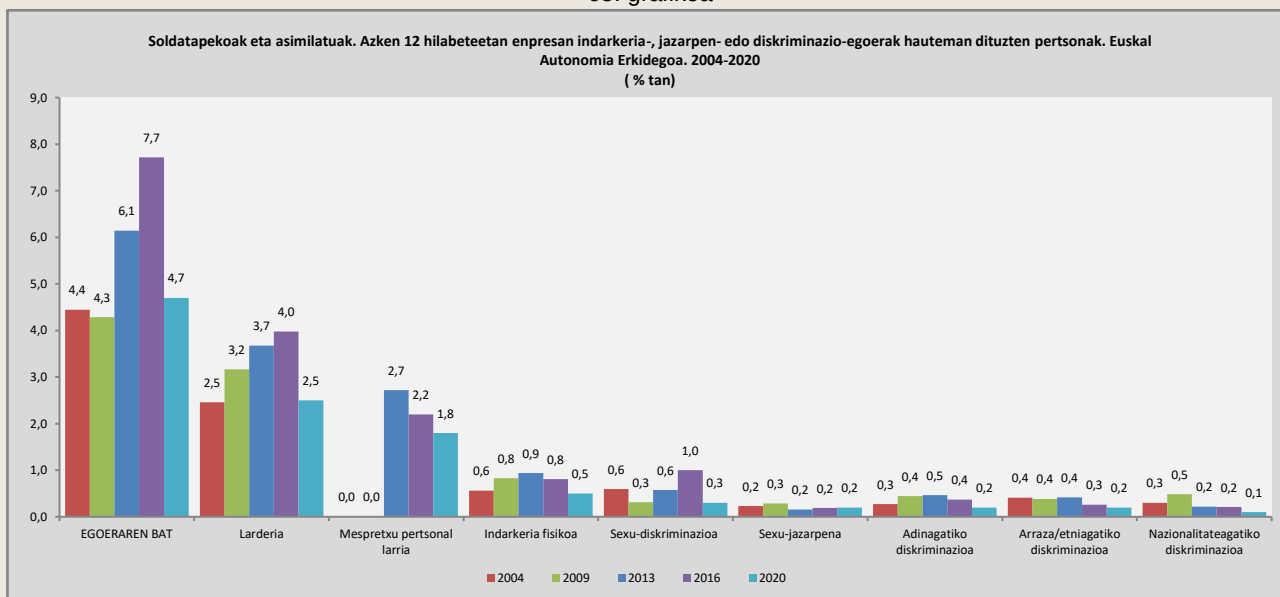
Enpresan antzemandako jazarpen-, indarkeria- edota diskriminazio-egoeren kopuruak behera egin du: 2004an eta 2009an % 4,3 eta % 4,4; 2013an, % 6,1; 2016an % 7,7; eta 2020an % 4,7. Arazo horien bizipen pertsonalaren ehunekoa % 2 izan zen 2004an, % 2,5 izan zen 2009an; % 3,3 izan zen 2013an; eta % 3,7 izan zen 2016an; gero, 2020an minimoa osatu da, % 2.

Deigarria da ikustea, 2016an bezala, arazoen esperientzia pertsonalaren jaitiera hori ez zaio lotzen aztertutako arazo jakin edo espezifikoaren murrizketari. Hori ikusita, pentsa daiteke aurreko LBI azterlan batzuetan baino neurri nabarmen handiagoan ezkutatu direla arazoak. Hori horrela izanda, enpresan gertatzen diren arazoak antzemateko informazioa aztertzen saiatu behar dugu, aztertutako pertsonak bizitako arazoak diren ala ez aintzat hartu gabe.

Ikuspegi hori kontuan hartuta, enpresetan nabarritako larderia-egoerak nabarmentzen dira 65. grafikoan ageri diren joeren artean. Larderiaren eragina gero eta handiagoa izan zen azken urteotan: % 2,5koa izan zen 2004an; % 3,2koa 2009. urtean; % 3,7koa 2013an; eta % 4koa izan da 2016an. 2020an, ordea, % 2,5era jaitsi da. Mespretxu pertsonaleko forma larrien agerpenak, berriz, behera egin du; izan ere, aztertutako pertsonen % 2,7k eman zuten horien berri 2013. urtean, eta datua % 2,2ra jaitsi zen 2016an eta % 1,8ra 2020an.

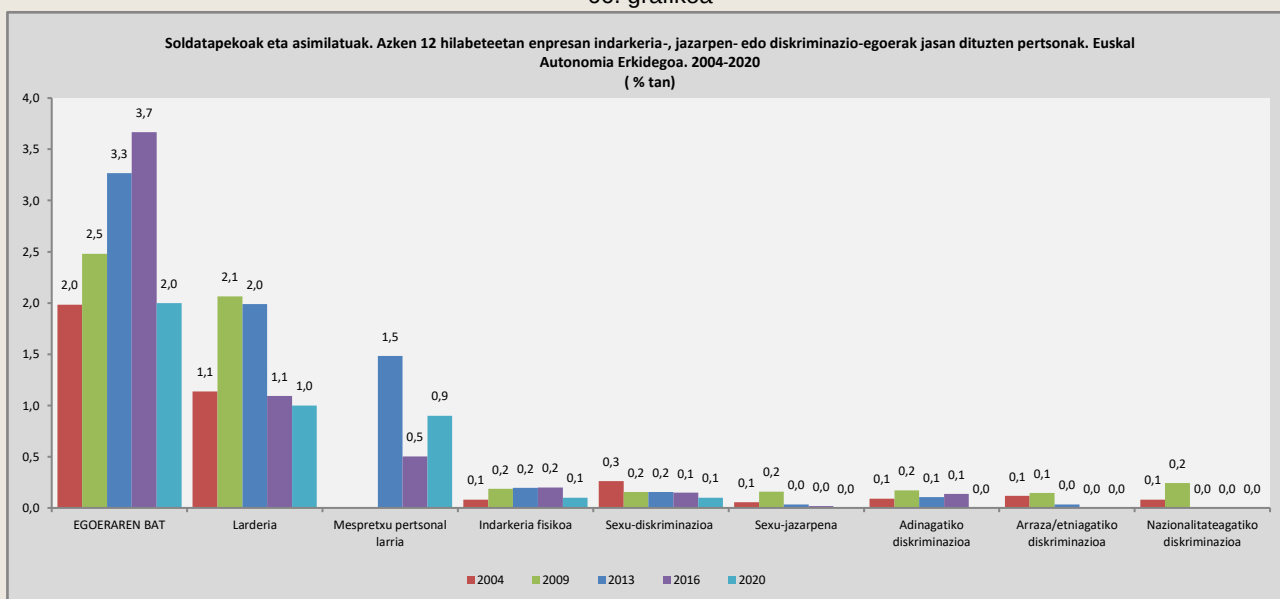
Eragin askoz ere murriztagoa duen arren, 2016. eta 2020. urte bitartean behera egin du diskriminazio sexualaren arazoak, zehazki, % 0,3ra. Enpresetan arazo hori ikusi izana adierazi zuen 2016. urtean soldatapekoen eta antzekoen % 1ek. 2004. urteaz geroztik izan den ehuneko handiena da (urte horren aurretik, % 0,6koa izan zen ehuneko handiena).

65. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

66. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

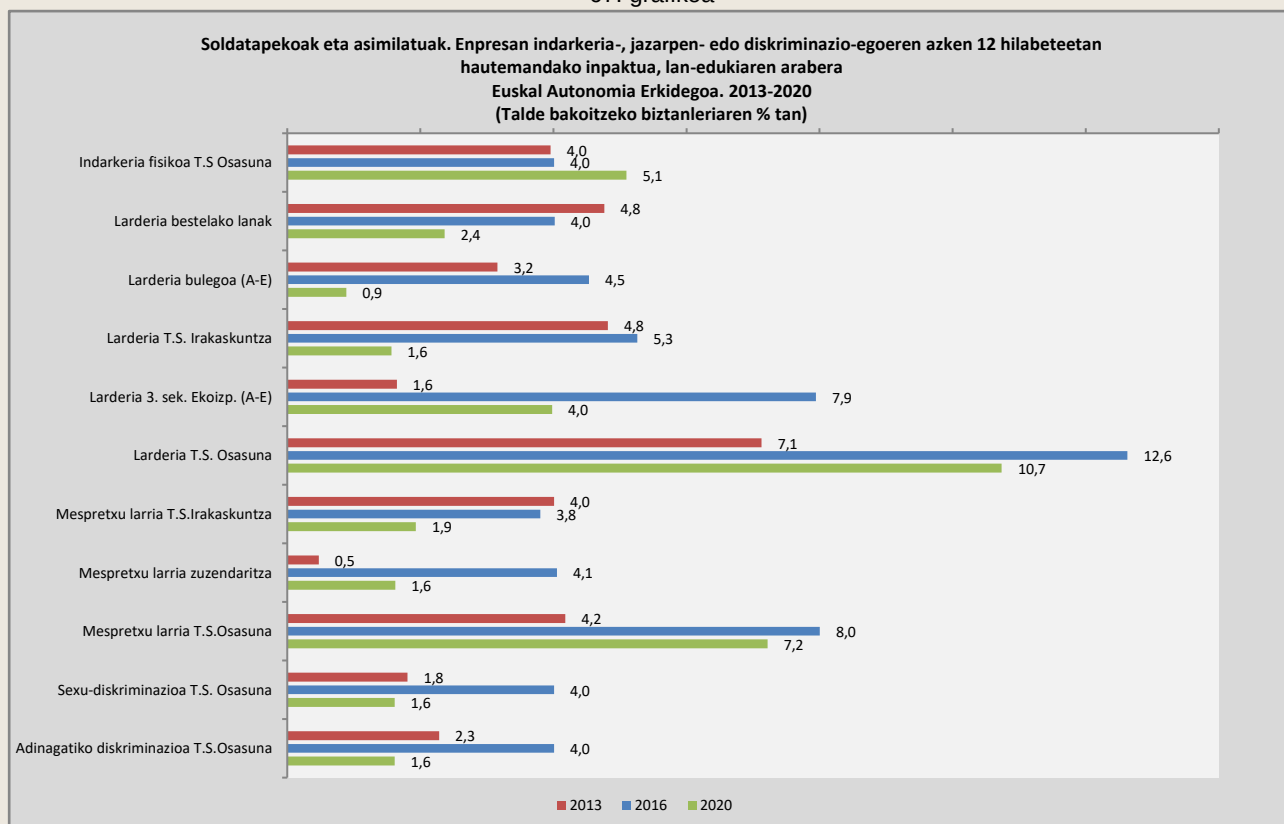
Enpresetan indarkeria fisikoa hauteman du 2020an aztertutako pertsonen % 0,5ek. Datu hori 2009. eta 2016. urteetan izandakoen antzekoa da (% 0,8 eta % 0,9), baina 2004koa baino txikiagoa (% 0,6). Aztertutako pertsonen % 0,5ek baino gutxiagok aipatu du 2020. urtean bestelako arazo larri batzuk ikusi izana enpresetan.

Lan-edukietan egoera larriak aipatzen direnean, ikusten da, alde batetik, larderia-arazoak eta mespretxu pertsonaleko forma larriak direla osasunaren arloko arazo handienak. Bestetik, ikusten da osasunaren arloan goi-mailako titulazioa duten langileak direla arazo horiek gehien pairatzen dituen taldea, nahiz eta beherakada egon den.

Enpresetan adierazi diren egoerei begiratzuz gero (ez dute, ezinbestean, norberak bizitakoak izan behar), 67. grafikoak adierazten digu osasunaren arloan goi-mailako titulazioa duten langileen % 10,7k adierazi dituela, 2020. urtean, larderia-arazoak; mespretxu pertsonal larriko arazoak % 7,2k, eta % 5,1ek osasunaren arloko indarkeria fisikoari lotutako arazoak izan ditu. Hirugarren sektoreko ekoizpen-arloan lan egiten dutenen % 4k aipatu ditu enpresan larderia-arazoak daudela. Kasu gehien-gehienetan, lan-eduki horretan egoera nabarmen okertu da, 2016. urtearekin alderatuta.

Eragina txikiagoa izan da irakaskuntzaren arloko goi-mailako tituludunen artean (% 1,6), bulegoko kategoria ertainetan eta altuetan (% 0,9) eta bestelako zereginetan (% 2,4). Era berean, mespretxu larriko egoerak aipatu dituzte irakaskuntzan goi-mailako titulazioa dutenen eta zuzendaritzako langileen % 1,6k eta % 1,9k.

67. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Sexuaren eta adinaren arabera azterketari erreparatuta, zenbait egoera diferentzial hobetu dira 2020an. Egoeraren larria agerikoa da, berariaz, 30 urtetik beherako emakumeen artean. Talde horretan 2016an % 3,3k adierazi zuen enpresari lotutako indarkeria fisikoko kasuak eta mespretxu pertsonal larriko kasuak gertatu zirela. Ehuneko hori % 0 eta % 1era murriztu da 2020an. Era berean, sexu-diskriminazioari lotutako arazoei dagokienez, ehuneko % 6,8tik % 0,8ra aldatu da.

Halaber, nabarmentzekoa da larderiak eragin handiagoa izan duela gizonengan: emakumeen % 2,9k adierazten baitu arazo hori enpresetan, eta gizonen % 3,1ek. Gizon talde guztietan adierazi da arazo mota horrek gora egin duela. 2016ko egoera, ordea, bestelakoa zen, erabat kontrakoa.

Antolaketari buruzko beste alderdi batzuk

Udako ordutegi murriztua garrantzitsu bilakatu da berriz

Txandaka lan egiten ez duten biztanleen artean behera egin zuen udako ordutegi murriztua zuten pertsonen proportzioak: % 20,3koa zen 2009an, % 19,2koa 2013an eta % 15ekoa 2016an. 2020an, ordea, ehuneko horrek baliorik handiena osatu du: % 21,7.

Udako ordutegi murriztuaren ehunekoak gora egin izanaren arrazoa da lanaldi jarraitua egin ohi duen taldearen mailak 2016ko % 9,7tik 2020ko % 15,0ra igo direla. Kopururik handiena da, 2009ko % 23,1etik. Bestalde, lanaldi etena egiten dutenen artean gora egin du udako lanaldi-murrizketa eskuratu dutenen ehunekoak. Izan ere, 2020ko % 31,0k 2016ko % 26,6 gainditu du, eta argi dago 2009ko % 17,1tik nabarmen gora dagoela.

Lanera joateko denbora luzatu egin da. Ibilgailu partikularren erabilera handia da oraindik, baina erabilera murrizteko joera ere behatu da, nahiz eta neurri txikian izan.

2016. eta 2020. urte bitartean eutsi egin zaio lanera joateko denbora gutxi behar dutenen ehunekoaren beherazko joerari. Hala, 2020an, berriro ere, lantokira heltzeko gehienez 15 minutu behar dituzten pertsonen proportziorik txikiena izan da, % 49,5ekoa (2004. eta 2016. urte artean proportzioak % 51,5 eta % 54,9 artekoak izan ziren). Proportzio horrek agerian utzi du jaitsiera ia-ia etengabea izan dela 1996ko % 59,9tik.

Era berean, gora egin du, 2016-2020 aldian, lanera iristeko 16 eta 30 minutu bitartean behar duten pertsonen ehunekoak. Proportzioa, 2020. urtean, % 36,2koa izan da, 2004-2013 aldikoak baino handiagoa (% 33,6 eta % 34,3 bitartekoak), baliorik handienak osatuta.

Beherazko joera ikusi da, halaber, lanera 31 eta 59 minutu bitartean behar dituztenen artean. Hala ere, ia etengabe gora egin ondoren —1996ko % 5,9tik 2013ko % 9ra igo zen, eta 2016ko % 8,4 izan zen—, 2020ko % 10,6 da segidako baliorik handiena.

Bestalde, 2016. eta 2020. urte artean, behera egin du soldatapekoek eta antzekoek 60 minutu edo gehiago ematen duten desplazamenduek. Talde horren % 3,1 eta % 4,3 bitartean izan da egoera horretan 2013 urtera arte, eta 2016an, berriz, soldatapekoen eta antzekoen % 7,9ra igo zen. 2020an ehuneko horren ia erdia murriztu da: % 3,7.

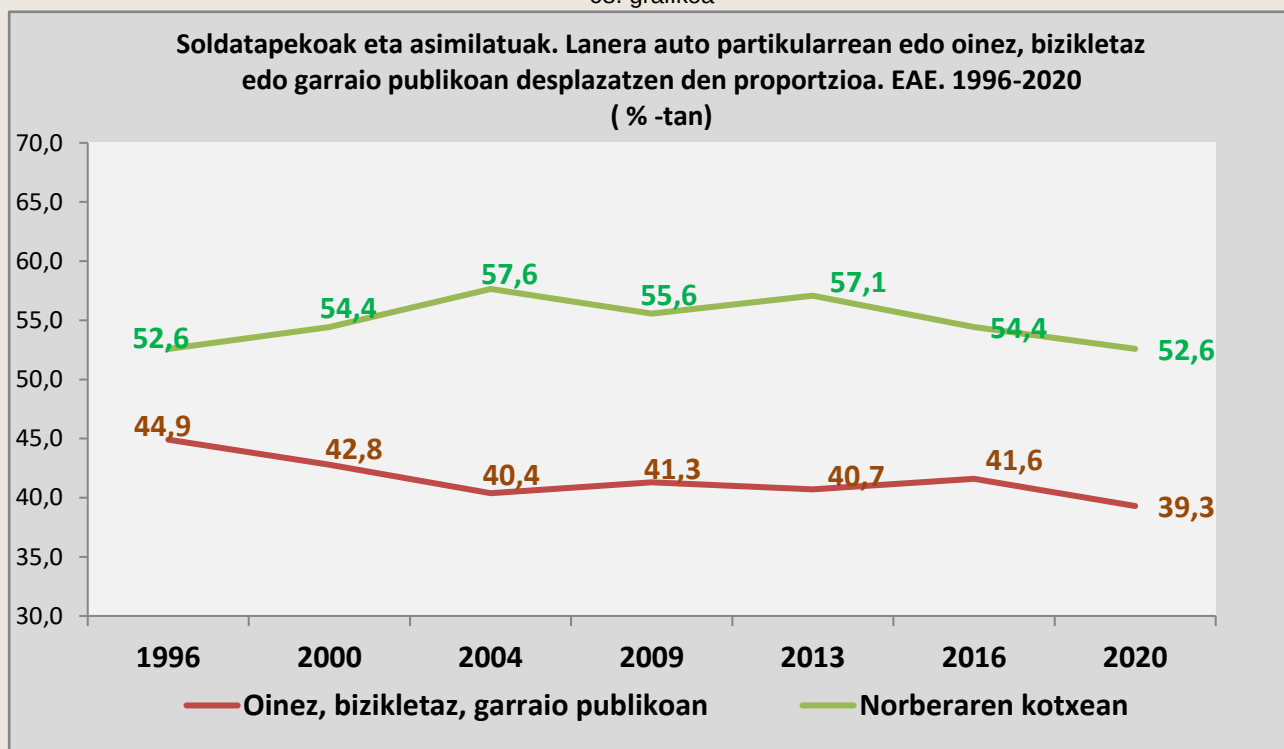
Oro har begiratuta, haxe da datu azpimarragarriena: lanera joateko 30 minutu baino gehiago behar dituzten langileen ehunekoak gora egiteko joera eten dela. Proportzio hori 1996an % 9,8 zen, eta 2004an % 12raino heldu zen. Erreferentziako proportzioak 2009an behera egin zuen % 10,8raino, ondoren gora egin zuen 2013an, % 13,3ra, eta gehienekoa jo zuen 2016an, % 16,3. 2020an, ordea, bi puntu jaitsi da, nahiz eta 120.000 langileri baino gehiagori eragin; 2016ko 128.728 langile kopurutik gertu, azken hori izan baita 1996tik aurrera erregistratu den baliorik handiena.

68. grafikoak erakusten duen bezala, lanerako joan-etorrietan ibilgailua erabiltzeko joerak berriro egin du behera 2016. eta 2020. urte bitartean, joera hori jada nabarmendu baitzen 2004. eta 2009. urte bitartean.

Lanera joateko ibilgailua erabiltzen zuten soldatapekoen eta antzekoen proportzioak % 52,6tik % 57,6ra egin zuen gora, eta % 55,6ra jaitsi zen 2009an. 2013an gora egin zuen % 57,1 arte. 2020an % 52,6 osatu da, beraz, beheranzko joerak aurrera jarraitu du, 2016an % 54,4 arte igo arren.

Horrekin batera, behera egin dute lanera oinez, bizikletaz edo garraio publikoa erabiliz joaten diren pertsonen ehunekoak, aztertutako pertsonen % 39,3k erabili baititu garraiobide horiek. Proportzio hori 1996an izan zen % 44,9kotik urrun dago, eta 2000. urteko % 42,8koa baino txikiagoa da. Aipatutako kopurua segida historikoko baliorik txikiena izan da. Ezin da esan, hala ere, goitik beherako aldaketa bat gertatu denik lanera joateko moduetan, datuek jarraitasuna adierazi baitute denboran.

68. grafikoa



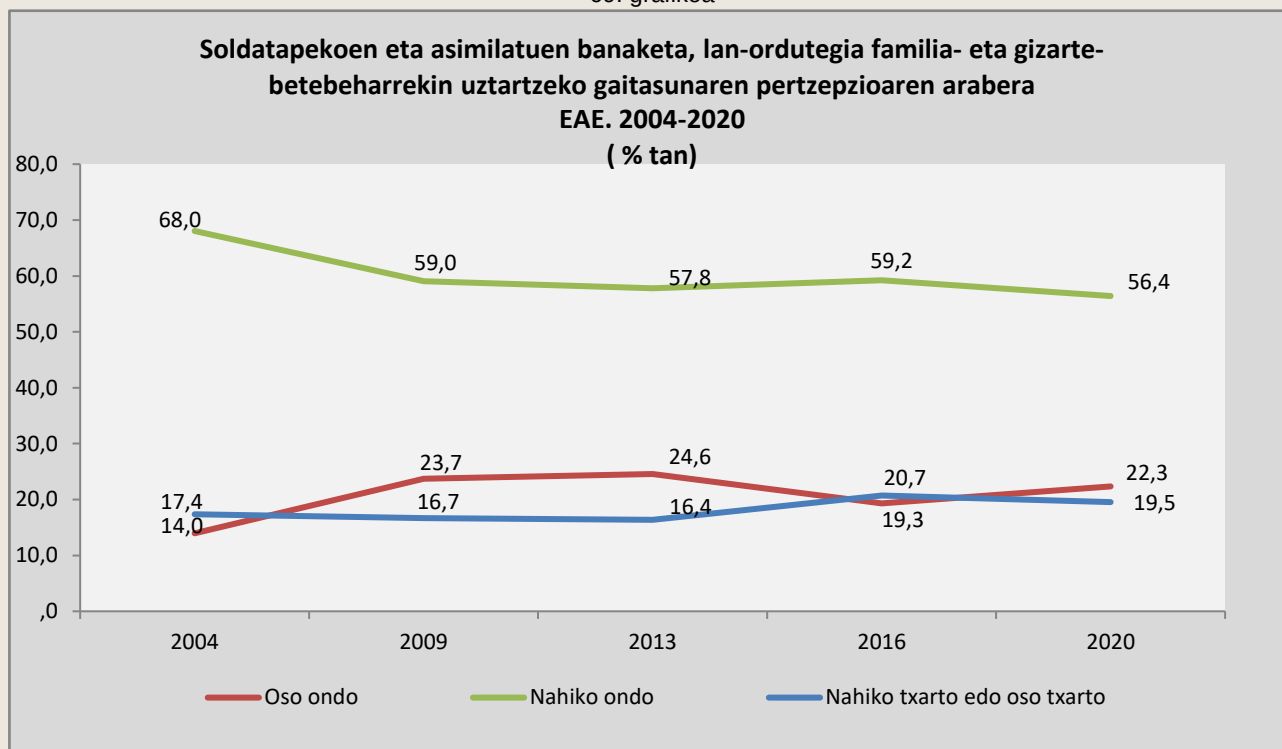
Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lana eta bizitza sozial zein familia-bizitza uztartzeko aukera neurri batean hobetu da, salbuespen batzuk egon arren

Azken urteetan lanaren antolaketan izan diren aldaketen ondorioz, hauteman da lana eta familia-bizitza uztartzeko aukera apur bat hobetu dela. Aurreko urteetan, lana eta bizitza pertsonaleko alderdiak nekez uztartzen dituztela dioten langileen proportzioak behera egin zuen pixka bat 2004ko % 17,4tik 2009ko % 16,7ra eta 2013ko % 16,4ra. Ehunekoak % 20,7ra egin zuen gora 2016an. Proportzio hori 2004. urteaz geroztiko handiena da. 2020an, ordea, onera egin du, eta % 19,5era iritsi da.

Horrekin batera, nabarmen hobetu da alderdiok ondo uztartzen edo bateratzen dituztela dioten ehunekoa. Izan ere, proportzioa % 14koa izan zen 2004an, % 23,7koa 2009an, % 24,6koa 2013an, baina % 19,3ra jaitsi zen 2016an. Proportzio hori 2004an soilik izan da azken hori baino txikiagoa. 2020an, ordea, proportzio horrek hiru puntu egin zuen gora, % 22,3 arte. Hala ere, igoera horren arrazoietakoa bat da 2016. eta 2020. urteen bitartean % 59,2tik % 56,4ra egin duela behera ondo uztartzen edo bateratzen dutenen ehunekoak.

69. grafikoa

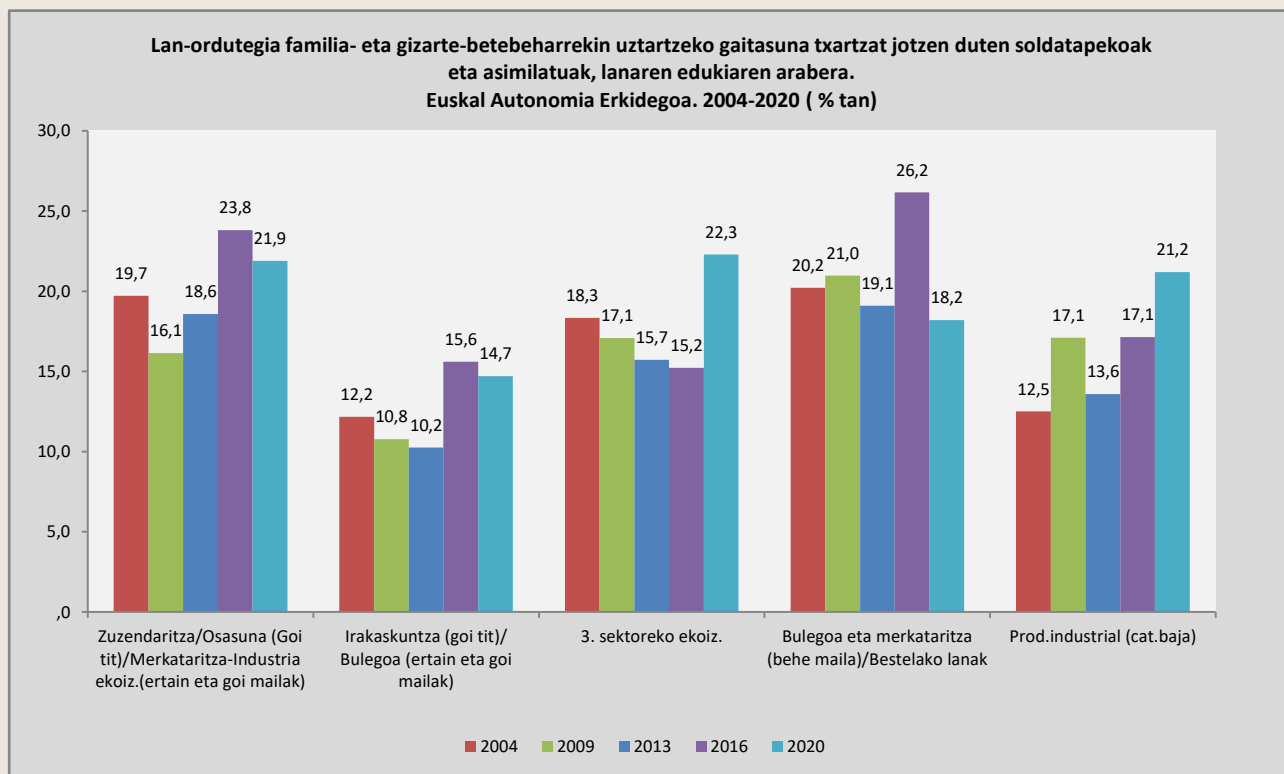


Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Egoera hori aztertzeko, funtsezkoa da lan-educien arabera eta sexuaren eta adinaren arabera ikusten diren joerei erreparatzea.

Kontziliazioaz ari garela, egoera txarrak edo oso txarrak bizitzen dituztenei begiratuta, deigarria da arazo horiek gora egin dutela bereziki lan-educi batzuetan. Horiek horrela, hirugarren sektoreko ekoizpenari eta industria-ekoizpenari lotutako kategorietan maila maximoak osatu dira, 2004az geroztik: kontziliazioa txarto edo oso txarto egiten dutenek % 22,3 eta % 21,2 osatu dute, hurrenez hurren. Proportzioak nabarmen egin du gora 2004-2016 aldiko kopuruen aldean.

Bestalde, 2004. eta 2009. urte artean behera egin ostean (% 19,7tik % 16,1era), 2013an % 18,6ra igo zen, eta 2016an % 23,8ra, zuzendaritzaren arloko jardueretan. 2020an ia bi puntu egin du behera, % 21,9ra iritsi arte. Ildo horretatik, kontziliazio-arazoen ehunekoa % 12,2ra jaitsi zen 2004an, % 10,2ra 2013an, eta % 15,6ra 2016an. Kontziliazio-arazoen ehunekoak behera egin zuen irakaskuntzaren arloko goi-mailako tituludunen artean (% 14,7) baina, batez ere, bulegoko kategoria ertainetan eta altuetan; izan ere, segida historikoko baliorik txikiena osatu zen, hots, % 18,2.



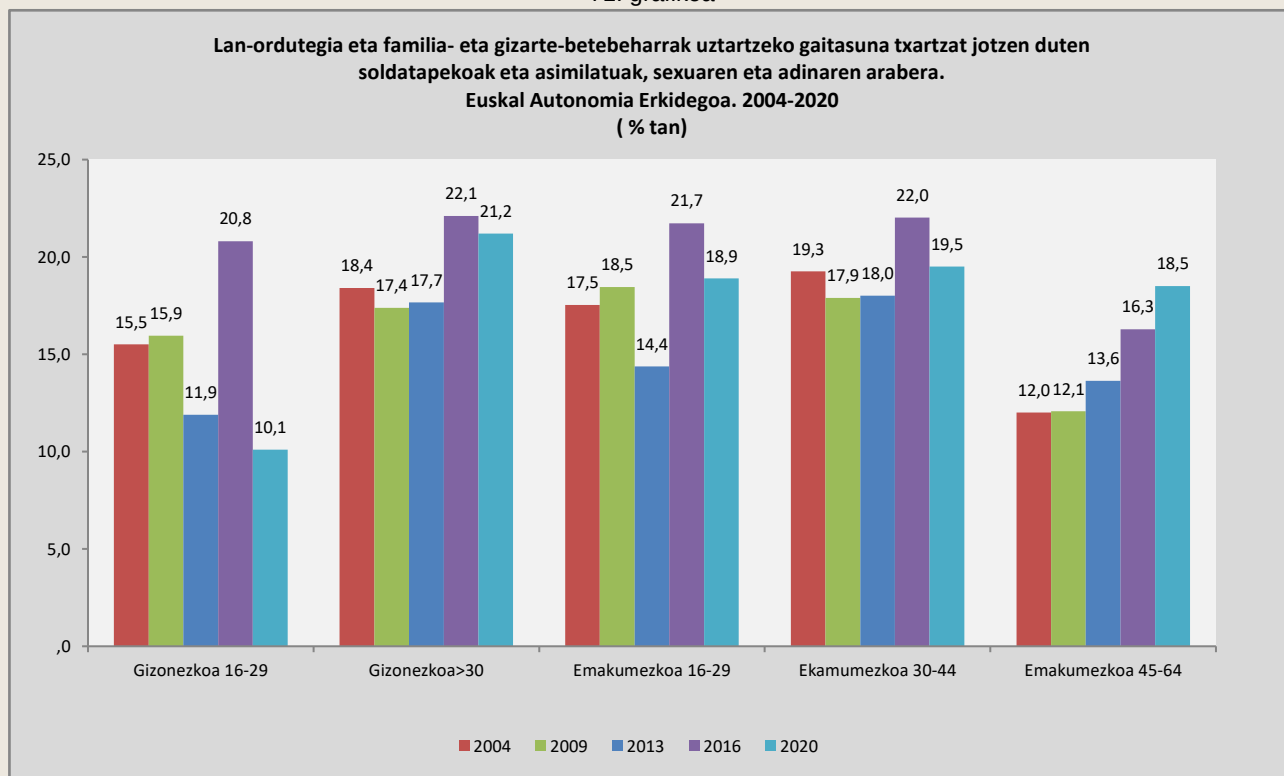
Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2016. eta 2020. urte bitartean, kontziliazio-arazoez oro har behera egin dutela adierazten dute sexuaren eta adinaren arabera datuak. Beherakada nabarmenena 30 urtetik beherako gizonekin gertatu da. 2016-2020 epealdian, ehuneko horren erdia jaitsi da (% 10,1), 2013-2016 epealdian behatutako hobekuntzaren ostean, urte horretan % 20,8ra iritsi baitzen. Horren ondorioz, kontziliazio-modu txarren edo oso txarren pisu erlatiboak minimo historikoak osatu ditu.

Neurri apalagoan baldin bada ere, 30 urtetik gorako gizonen, 30 urtetik beherako emakumeen eta 30 eta 44 urte bitarteko emakumeen artean ere hobetu da egoera. Oro har, datuak % 17,4ko eta % 19,3ko ehunekoen bitartean egonkortu dira (2013ko % 14,4 izan ezik, bigarren kasuan), baina hiru talde horietan % 20ra gerturatu da arazo-tasa, 2020an.

45 urtetik gorako emakumeen taldean, ehunekoen goranzko joera agerikoa zen 2016. urtean bertan. Hori horrela, kontziliazio-egoera txarren eta oso txarren ehunekoa % 12 ingurukoa izan zen 2004. eta 2009. urte bitartean, % 13,6 2013an eta % 16,3ra igo zen 2016an. Egoera okertu egin da 2020an, proportzioa % 18,5ekoa izan baita; hala ere, aurreko kasuan azaldutako hiru kolektiboetan antzemandako kontziliazio-arazo mailetatik behera dago.

71. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

4. EKIPAMENDUEN ERABILERA, LANEKO GIROA ETA ARRISKUAK

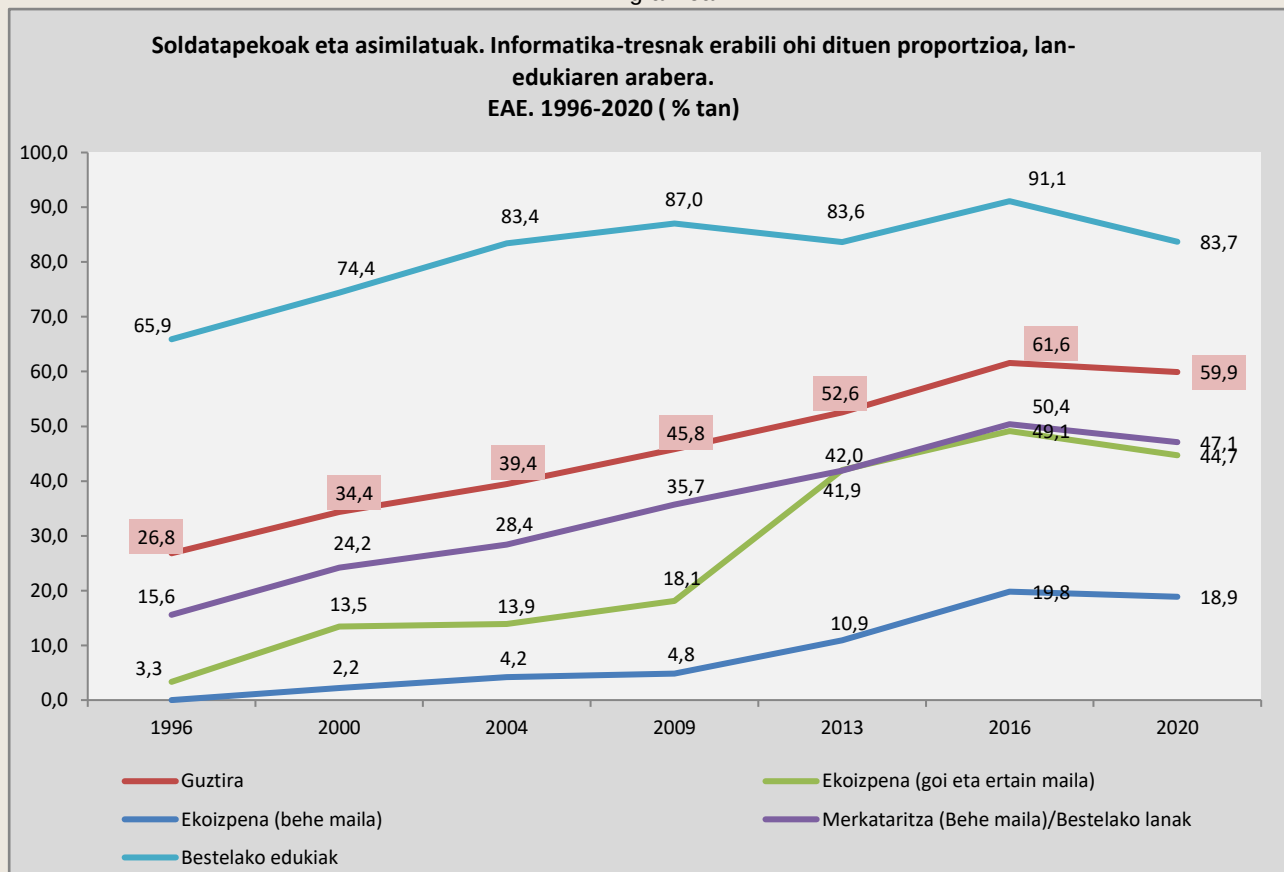
Jarraitu egin du bulegoko lanabes informatikoen erabileraren aurrerapauso handiak

Bulegoko lanabes informatikoen ohiko erabileran izan den aurrerapauso nabarmena aldatu egin da 2016. eta 2020. urteen bitartean. Gorako joera etengabea izan da 1996. urteko % 26,8az geroztik; izan ere, % 45,8koa izan zen 2009an, eta % 52,6koa 2013an, eta 2016an % 61,6ra igo zen; gero, % 59,9ra jaitsi da.

2016. eta 2020. urte artean, aipatutako beherakada lan-eduki guztietan behatu da. Ekoizpen-kategoria altuetan % 49,1etik % 44,7ra egin du behera, eta deigarriena % 83,7 da, ia zortzi puntukoa, gainerako edukietan.

Horrez gain, lanabes informatikoen erabilerak ere behera egin du merkataritzaren arloko kategoria baxuetan eta bestelako zereginetan, zehazki, ehuneko hiru puntutik gora. Ekoizpen-kategoria baxuetan era lausoagoan egin du behera proportzioak, puntu bat baino gutxiago, % 18,9raino.

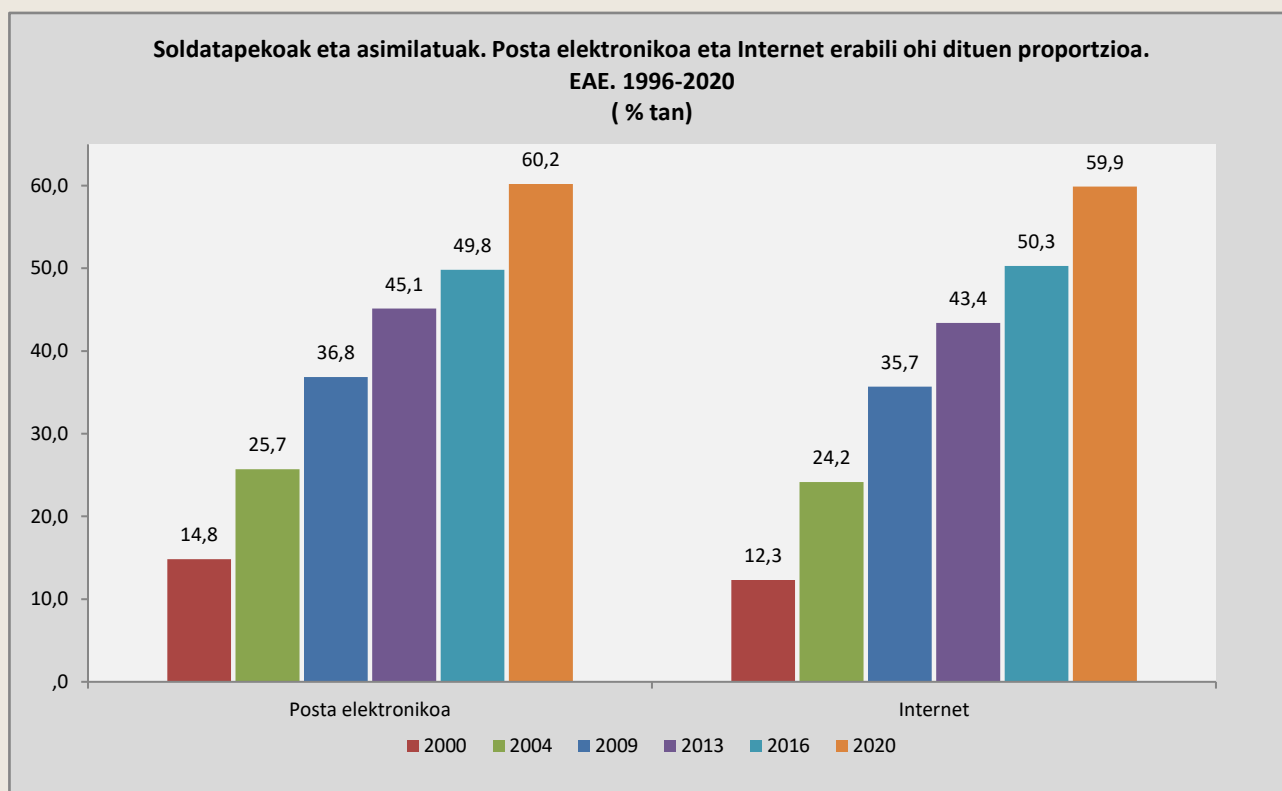
72. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lanabes informatikoen erabilerarekin bat, posta elektronikoaren eta Interneten ohiko erabilerak ere gora egiten jarraitu du. Lehenengo kasuan, ohiko erabilera % 60,2ra heldu da 2020an. Proportzio hori % 59,9koa da Interneten ohiko erabilerari dagokionez.

73. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lanerako erabiltzen diren ibilgailuen erabilerak behera egin du

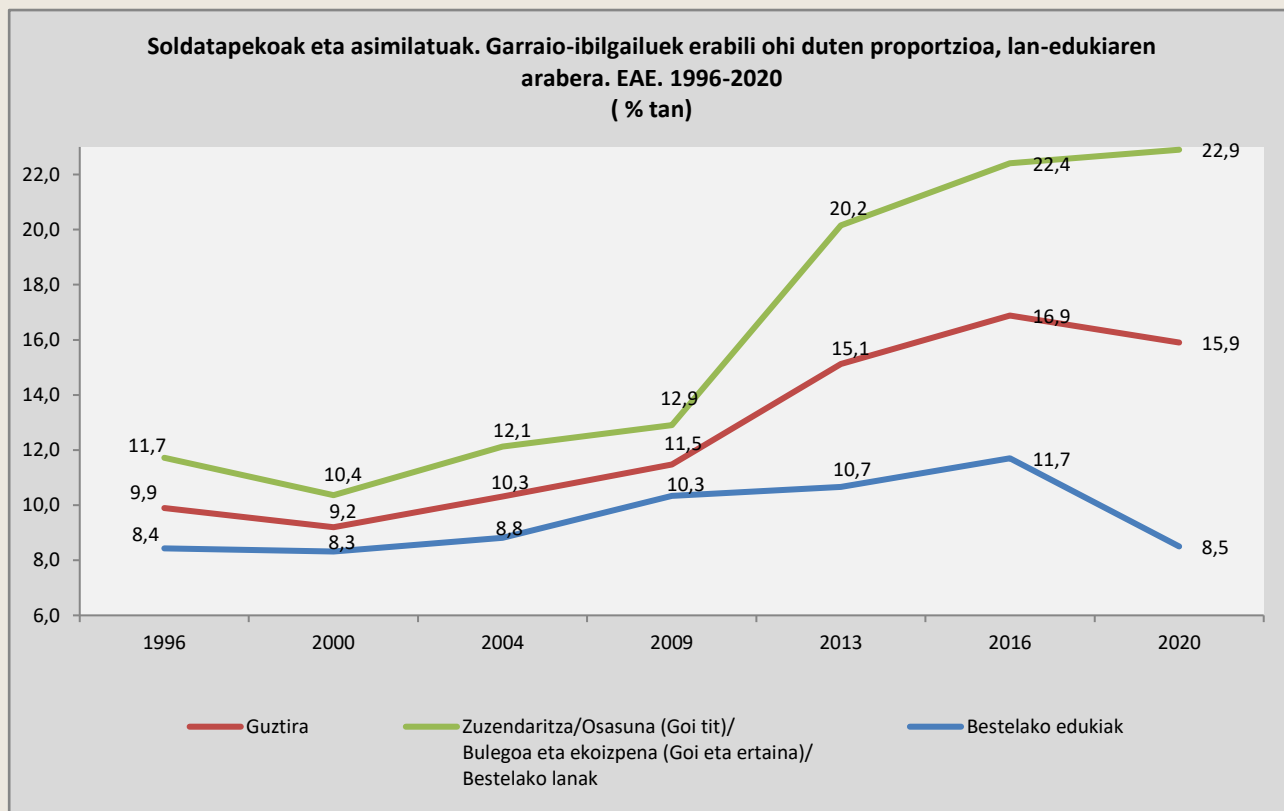
Hautsi egin da garraio-ibilgailuen erabileraren igoera-erritmoa

Soldatapekoek eta antzekoek lanean garraio-ibilgailuak zer ehunekotan erabiltzen dituzten begiratuta, proportzioak gora egin zuen 2000ko % 9,2tik 2009ko % 11,5era. 2013an proportzio hori % 15,1era heldu zen, 3,7 puntuko igoerarekin. Hori ia-ia 2000. eta 2009. bitartean izandako igoeraren bikoitza da. 2013. eta 2016. urte bitartean moteldu egin zen, eta 2016an % 16,9 izan zen. 2020an ehuneko horrek ehuneko puntu bat egin zuen behera, % 15,9raino, eta lehen beherakada izan zen 2000tik.

Gorakada horren haustura ez dago loturik zuzendaritzaren, osasunaren arloko goi-mailako titulazioen, bulegoko eta ekoizpeneko kategoria altu eta ertainen eta bestelako zereginen esparruetan egondako igoerarekin. Edukien talde horretan, ibilgailuen erabileraren proportzioak gora egin zuen % 10,4tik % 20,1era 2009. eta 2013. bitartean. Proportzioak, 2013tik aurrera, igoera-erritmo apalagoa izan du, eta % 22,4ko datua izan zuen 2016an. 2020an % 22,9 izan da.

Gainerako lan-edukietan, erabilerak egonkor samar eutsi zion 2009. eta 2013. urte artean, goranzko joera txiki batekin (2013an % 10,7, eta 2000an, berriz, % 8,3). Oraindik apala den arren, igoera zertxobait handiagoa izan da 2016. eta 2020. urte bitartean, 2016ko proportzioa % 11,7 izan baitzen. Hala eta guztiz ere, azken aldi horretan bat-bateko jaitsiera gertatu zen, % 8,5era, eta hori izan da baliorik txikiena 2020tik.

74. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Ekipamendu eta ibilgailu automotorren erabilerari dagokionez, horien ohiko erabilera % 3,1 eta % 3,9 bitartean mantendu zen 1996. eta 2009. bitartean, baina orokorrean goranzko joeran, eta 2013an erabilera handitu egin zen, % 8,1era heldu baitzen, 4,2 puntuko igoerarekin. 2016an egonkortu zen, % 10,2 puntu osatuta. 2020an, ordea, behera egin du, eta % 8,3ra iritsi da. Beherakada horrek ekoizpen-jarduerekin du zerikusia, bereziki, industriaren arlokoarekin, bai eta kategoria bereko merkataritzaren arloko jarduerekin ere.

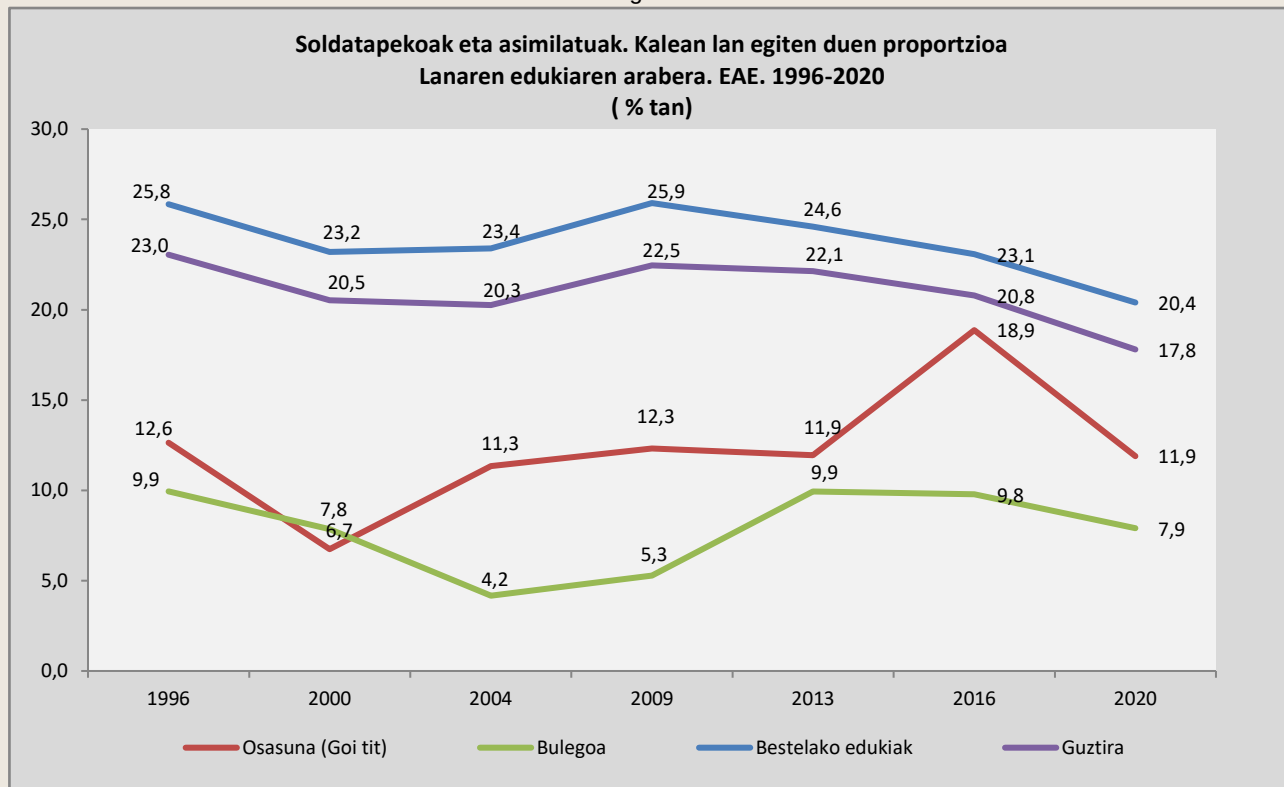
Murritztu egin da ibilgailuen erabilerarekin lotuta kalean egiten den lana

2016. eta 2020. urteen bitartean behera egin du beren lan guztia edo zati bat kalean egiten duten soldatapekoen proportzioak. Proportzioa % 23koa izan zen 1996an, eta % 20,3ra jaitsi zen 2004an. Gerora, % 22,5era igo zen 2009an, eta % 22,1ekoa izan zen 2013an. 2016an % 20,8 izan zen, eta 2020an % 17,8; segida historikoko mailarik txikiak, hain zuzen ere. Horrekin batera, ibilgailu itxiak erabiltzea eskatzen duten kaleko lan-moduen eragina % 12,6tik % 11,1era murritztu da, eta baliorik txikiena da 2000tik.

2016. eta 2020. urte bitartean, kaleko lanaren murrizketa orokorra izan da ia jarduera guztietan. Salbuespen bakarrak hirugarren sektoreko ekoizpenari lotuta daude (kategoria altuak eta ertainak): 2020an % 45,8; beraz, 2016an baino lau puntu gehiago. Hala eta guztiz ere, ehuneko hori 2013ko % 54,6 baino nabarmen txikiagoa da. Bestalde, bestelako zereginetan osatu den gorakada oso nabaria da: % 54,1eraino.

Kontrako norabidean, deigarria da kaleko lanaren ehunekoak behera egin duela osasunaren sektorean goi-mailako titulazioa dutenen taldean. Jarduera-arlo horretan, % 11 eta % 12 bitarteko proportzioak izan ditu kaleko lanak 2004. eta 2013. urte bitartean, baina % 18,9ra igo zen 2016an. 2020an % 11,9ra jaitsi da.

75. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lan-baldintzek orokorrean okerrera egin dute, baina ñabardurekin

Okerrera egiten jarraitzen dute lan-eragozpenen gaineko adierazle batzuek, baina beste batzuk egonkortu edo hobetu egin dira

2016. eta 2020. urte bitartean, lanaren eragozpen fisikoen gaineko adierazle batzuek okerrera egin dute soldatapekoen edo antzekoen taldean. Argiztapen eskasaren eragozpenak izan du eraginaren gehikuntzarik deigarriena. Adierazle horren datua % 9,1era igo zen 2009an, % 8,2ra jaitsi zen 2013an, eta % 6,2ra jaitsi zen 2016an. 2020an, ordea, % 10,3ra igo da, eta hori izan da 2000tik aurrerako baliorik handiena.

Hobekuntza-ildoak ere eten egin da instalazio sanitario txarren adierazlean. Adierazlea % 11tik apur bat gorakoa izan zen 1996an eta 2000n. Ordutik aurrera arazo horien eraginak apurka behera egin zuen, eta 2013an % 6,4koa izan zen, eta 2016an, berriz, % 4,9koa, gutxieneko maila, hain zuzen ere. 2020an, ordea, % 7,3ra igo zen.

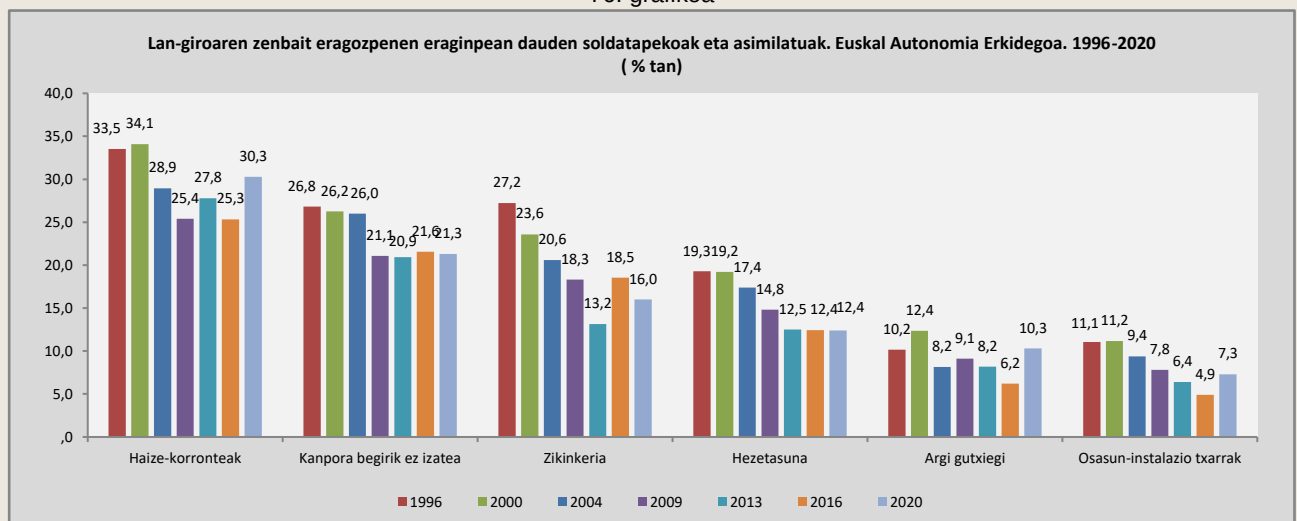
Aire-korronteen presentziaren aldagaiari begiratuta, datuak okerrera egin zuen 2009-2013 aldian, soldatapekoen eta antzekoen taldean proportzioa % 25,4koa izan baitzen 2009. urtean, eta % 27,8koa 2013an. 2013-2016 aldiko hobekuntza dela eta, adierazlea % 25,3 izan zen. Hala eta guztiz ere, 2020an igoera argia osatu da % 30,3raino, eta hori izan da 2000tik aurrerako baliorik handiena.

Aitzitik, okertu egin da hezetasunaren presentziak denboran izan duen joera ona. 1996an eta 2000n % 19 baino apur bat gorago egon ondoren, eta 2004ko % 17,4ra arte ehuneko 2 puntu baino gutxiagoko jaitsiera izan ondoren, hortik aurrera beherakadak erritmo biziagoa izan zuen, eta 2013an, % 12,5eko balioa izan zen. Hala ere, adierazlea % 12,4ko ehunekoan egonkortu da 2016an eta 2020an.

Kanpoko bistarik ez izatearen aldagaiak ere egonkortzeko joera ageri du 2020an, baina, kasu honetan, zertxobait behera eginda. Horiek horrela, 2016an izan den % 21,3ko datuak gainditu egiten ditu 2009. eta 2013. urte bitartean izan diren % 21 inguruko datuak. Adierazle hori, dena den, 1996. eta 2004. urte artean izan ziren % 26 eta % 26,8 bitarteko datuak baino askoz ere apalagoa da, eta urrun dago 2016ko % 21,6tik.

Zikinkeriarik ote dagoen egiaztatzen duen adierazleak izan du bilakaerarik onena. Adierazle horrek beheranzko joera argia izana zuen 1996. urteaz geroztik. 1996. eta 2009. urte bitartean, soldatapekoen eta antzekoen biztanleriaren % 27,2tik % 18,3ra jaitsi zen; 2009. eta 2013. urte bitartean beherakada areagotu egin zen, eta 2013an gutxieneko kopurua izan zuen, % 13,2. Arazo horren eraginpeko pertsonen proportzioa handitu egin zen 2016. urtean soldatapekoen eta antzekoen taldean, eta 2009ko mailara itzuli zen, % 18,5eko datua osatuta. Azkenik, 2020an berriro egin du behera, % 16ko baliorik txikieneraino. 2013koa soilik izan da balio hori baino handiagoa.

76. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Aldaketak izan dira, era berean, lan-karga batzuen eraginean, deigarria izan baita horietan batzuen beherakada, hala nola ikusmena behartzeko beharrizana edo jarrera astun edo nekagarrian lan egitea

Lan-kargen eraginari erreparatuta ere, egoera asko (egonkortzekoak, okertzekoak edo hobetzekoak) ikusten dira.

Karga-fisikoetatik hasita, eta hobetzera egin duten adierazleei begiratuta, esan behar da 2016. eta 2020. urte bitarteko aldian eutsi egin zaiola, zertxobait apalago baldin bada ere, luzaroan zutik egon behar duten pertsonen proportzioaren beheranzko joerari; izan ere, 2020an % 49,6 izan dira (minimoa), 2016ko % 52,4 baino gutxiago. Lan-karga hori da, hala ere, soldatapekoen eta antzekoen taldean eragin handiena izan zuena 2016an, «aldi berean informazio asko gogoratzeko beharrizan»arekin batera.

Hobekuntza moderatuko ildo hori bera ikusten da karga astunak eramaten edo desplazatzen dituztenen proportzioari begiratuta. Proportzio hori % 22,7tik % 21,9ra jaitsi da 2016. eta 2020. urte bitartean. 1996. urteaz geroztik izan den ehuneko txikiena izan arren, ez da askorik aldentzen 1996. eta 2016. urteen bitartean izan ziren % 23,6 eta % 24,5 bitarteko zifretatik (2000. urteko % 25,4a izan zen salbuespen bakarra).

Bestalde, egonkortu egin da bestelako esfortzu fisiko handiak egiten dituztenen proportzioa. Izan ere, 2020ko adierazlearen balioa % 25,1 izan da, 2016koaren ia-ia berdina (% 24,5). Datua 2009. urtean izan zen % 28,4koa baino apalagoa den arren, datu-bitarte nagusian (% 23,1 eta % 25,8 bitartekoa 1996. urteaz geroztik) kokatzen da, 2009ko salbuespen bakar horrekin.

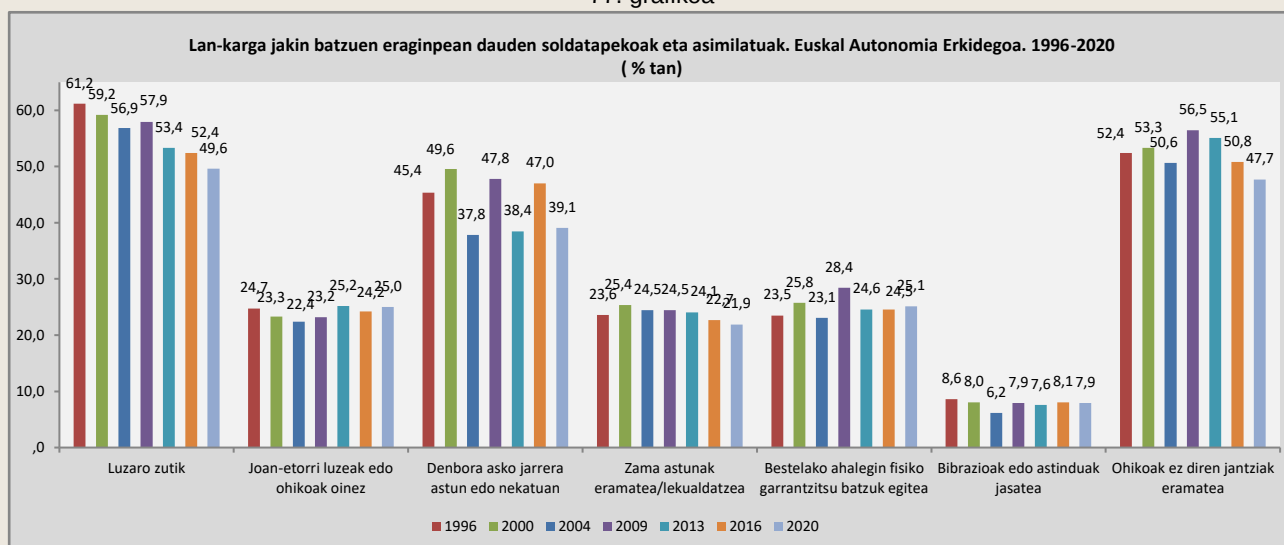
Hobekuntza-ildoari begiratuta, bibrazioen edo astinaldien eraginak zertxobait egin du onera, % 8,1etik % 7,9ra jaitsi baita 2016. urtetik 2020. urtera. Aldagai horrek % 8,6tik % 6,2ra egin zuen behera 1996. eta 2004. urte bitartean, eta azken urte horretatik aurrera, goranzko joera apal bat gailendu da, harik eta egungo % 7,9a iritsi arte (2009. eta 2013. urteen bitartean izan zen salbuespen bakarra, % 7,9tik % 7,6ra jaitsi baitzen).

Era berean, 2016. eta 2020. urte bitartean, gora egin du oinez desplazamendu luzeak edo oinez desplazamendu asko egin behar dituztenen proportzioak. Adierazle horrek dinamika negatibo apal bat izan zuen 2004. eta 2013. urte bitartean. Adierazleak % 24,7tik % 22,4ra egin zuen behera 1996. eta 2004. urte bitartean, eta, geroztik, gora egin du, harik eta % 25,2ra iritsi arte 2013. urtean (maximoa 1996. urteaz geroztik). Proportzioa 2016ko % 24,2ra igo zen, eta 2020an % 25 izan da.

Hobetzeko joera askoz ere deigarriagoa da luzaroan jarrera astun edo nekagarrian egotea eskatzen duten egoeren aldagaian. Aldagai horren balioa % 47koa izan zen 2016an eta % 39,1koa izan da 2020an. 2020koa balio txikienetakoa da, eta 2004ko % 37,8 eta 2013ko % 38,4 balioek baino ez dute gainditu.

Jantzien erabilerari begiratuta, egunerokoaz bestelako jantziak daramatza % 47,7k, eta balio hori 2004ko % 50,6ko balio minimotik beherakoa da.

77. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Zentzumenen arloko kargei dagokienez, 2020an egonkortu da 2016ko hobekuntza, normal hitz egitea eragozten duten zaratei aurre egiten dieten soldatapekoen eta antzekoen proportzioari dagokionez. Datua inoizko txikiena izan da (% 18,2), eta luzatu egin du 1996ko % 30,8az geroztiko beherakada. 2013-2020 aldian izandako beherakada, gainera, ehuneko bi puntukoa izan da (aldagaiaren balioa % 20,2koa izan zen 2013an), eta 2004. urteaz geroztiko hobekuntza handiena izan da.

Kontrako bilakaera izan du ikusmena behartu beharraren aldagaiak, nabarmen hobetu baita egoera. Horiek horrela, 2020an % 32,9 pertsonak adierazi zuten ikusmena behartu behar izaten zutela lanean. Proportzio horrek nabarmen gainditzen ditu 2013ko datua (% 30,4) eta 2004ko balio minimoa (% 27).

Joera hori ordenagailuaren pantailara etengabe begiratzeko premia dakarten egoerei lotzen zaie. Proportzioa % 37,6tik % 34,7ra jaitsi zen 2009. eta 2013. urte bitartean, baina % 38,6ra arte igo zen 2016an, eta % 46,7ra igo da 2020an (2000-2016 aldiko daturik handiena da, eta 2000. eta 2004. urteetako % 25,6koa baino askoz ere handiagoa).

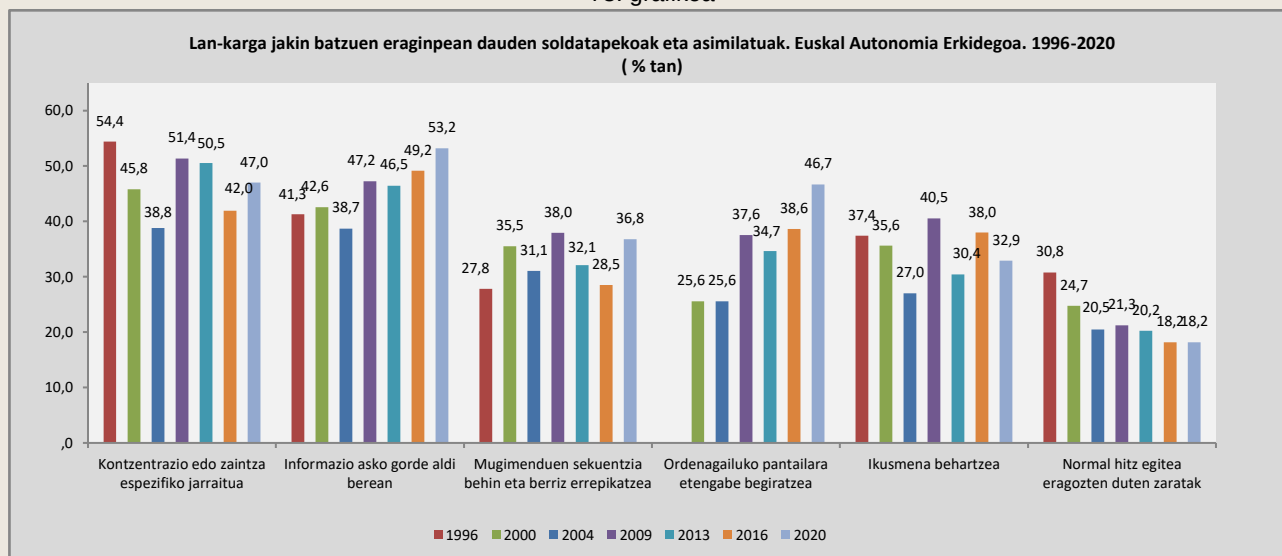
Dimentsio psikiko edo psikologikoan, igo egin dira etengabeko kontzentrazio edo zaintza espezifikoko kargak. Aldagai horretan, balioak nabarmen egin zuen behera 1996. urteko % 54,4tik 2004. urteko % 38,8ra, baina asko igo zen 2009an (% 51,4ra). Gerora, 2013. urtean, % 50,5eko balioa izan du. 2016an berriro jaitsi zen % 42ra, eta gero % 47ra; beraz, nabarmen gainditu du 2004ko minimoa (% 38,8).

Mugimendu-segida behin eta berriz errepikatzeko jarduerak ere gora egin dute. Izan ere, 2009ko maximoaren ondoren (% 38), adierazlearen balioa % 32,1era jaitsi zen 2013an, eta % 28,5era jaitsi zen 2016n. 2020an gora egin du % 36,8ra, eta hurbil dago 2009ko emaitzatik (% 38 izan zen).

Handitu egin da, ordea, buruan informazio asko gorde beharrean dauden pertsonen proportzioa. Karga-eragina % 47,2koa zen 2009an, eta % 46,5era murriztu zen 2013an; hala ere, ehuneko horiek 1996-2004 aldikoak baino nabarmen handiagoak ziren, aldi horretako maximoa % 42,6koa izan baitzen, 2000. urtean.

Adierazlea beste maximo batera iritsi da 2020an (% 53,2). Balio hori 2004ko minimoa baino hamalau puntu handiagoa da (% 38,7).

78. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Arrisku batzuen eragina egonkortu edo murriztu egin da, baina, oro har, goranzko joera izan dute arriskuek; batik bat, infekzio-arriskuari (COVID-19) eta, neurri txikiagoan, lehergailuekiko kontaktuari eta toxikoak arnasteari dagokienez

Lan-arriskuen alorrean, hobekuntza batzuk izan dira 2016-2020 aldian, baina baita ageriko atzerakadak ere, okertu egin baitira lan-baldintza batzuk.

Substantzia edo agente arriskutsuekiko kontaktuak aztertzen hasita, nabarmen okertu dira infekzio-arriskuaren eta lehergailuekin kontaktuan izatearen adierazleak.

Lehen adierazleak argi aldatu du 2009. urteaz geroztik izan duen beherazko joera. Infekzio-arriskuaren eragina soldatapekoengan % 15,1ekoa izan zen 2009an, % 14koa 2013an, eta % 11,7koa izan da 2016an. 2020an kopuru hori balio handienetara iritsi da (% 21,3ra), eta emaitza hori Covid-19rekiko esposizioarekin lotuta dago

Era berean, lehergailuak maneiatzeko edo horiekin kontaktuak izateko aldagaiak ere okerrera egin du. Aldagai horrek balio minimoa eman zuen 2004an (% 2,1), eta, gerora, gora egin du, harik eta maximora iritsi arte 2013. urtean (% 4,5). 2016ko ehunekoak beherakada erakusten zuen (% 2,4), baina 2020an gora egin zuen % 4raino, eta maila hori 2013ko balioak soilik gainditzen zuen.

Erradiazioaren eraginak bilakaera positiboa izan du, 2004an eman baitzuen balio minimoa (% 2,7) eta, pixkanaka gora egin ondoren, 2013an balio maximoa izan zuen (% 3,5). Adierazle hori % 3,2 horretan egonkortu da 2020an. Aldeak, ordea, txikiak dira 2004. urteko minimoarekin alderatuta.

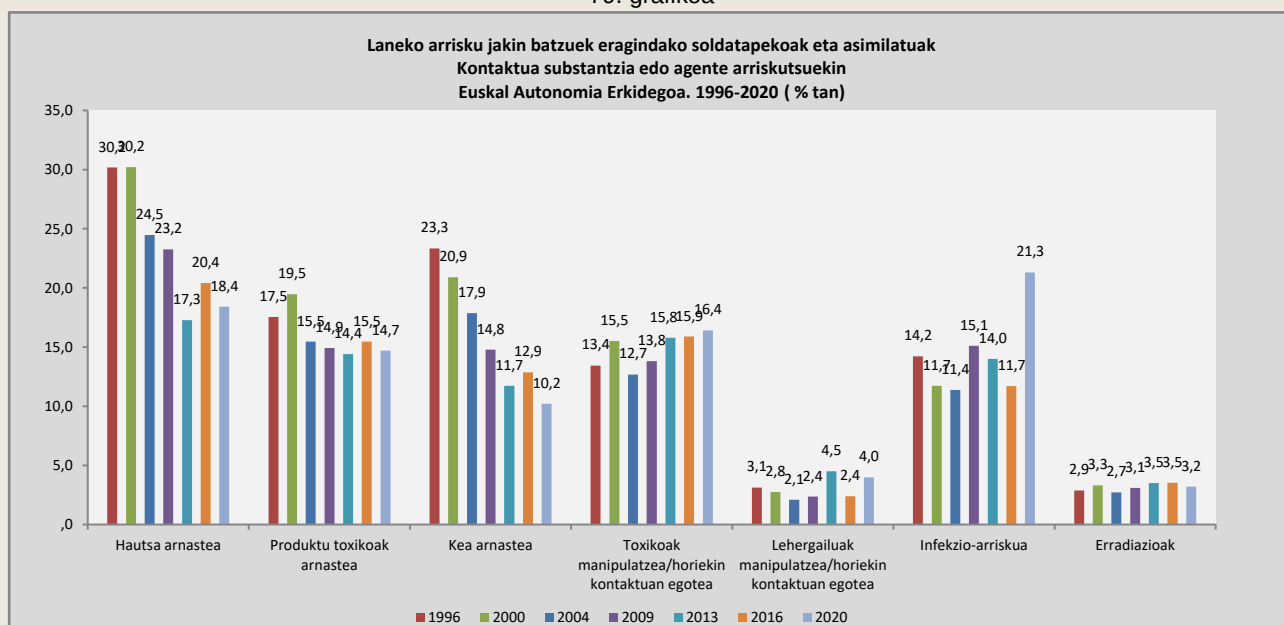
2016ko igoyeraren ostean, arrisku horiek izan duten beherazko joera nabarmenaren esparruan, 2020ko kopuruek hobekuntza erakutsi dute hautsa, kea edota produktu toxikoak arnasteari dagokionez. Hobekuntza bereziki nabaria da kearekiko kontaktuari dagokionez (% 12,9tik % 10,2ra jaitsi da 2016-2020 epealdian),

egun arte behatutako erregistroetatik behera dagoelako; eta produktu toxikoak arnasteari dagokionez (% 15,5etik % 14,7ra, balio minimoak, 2013tik).

Hautsa arnasteko arriskuaren aldagaia 2013. urteko baliotik gora egon arren, aurrekoek baino jaitsiera kuantitatibo handiagoa izan du, aztertutako taldean %20,4tik % 18,4ra jaitsi baita 2016. eta 2020. urteen bitartean.

Toxikoak maneiatu edo ukitzeari (arnastu gabe) dagokionez, 2004an minimora iritsi zen (% 12,7), baina 2020an jo da 1996tik aurrerako baliorik handiena: % 16,4.

79. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

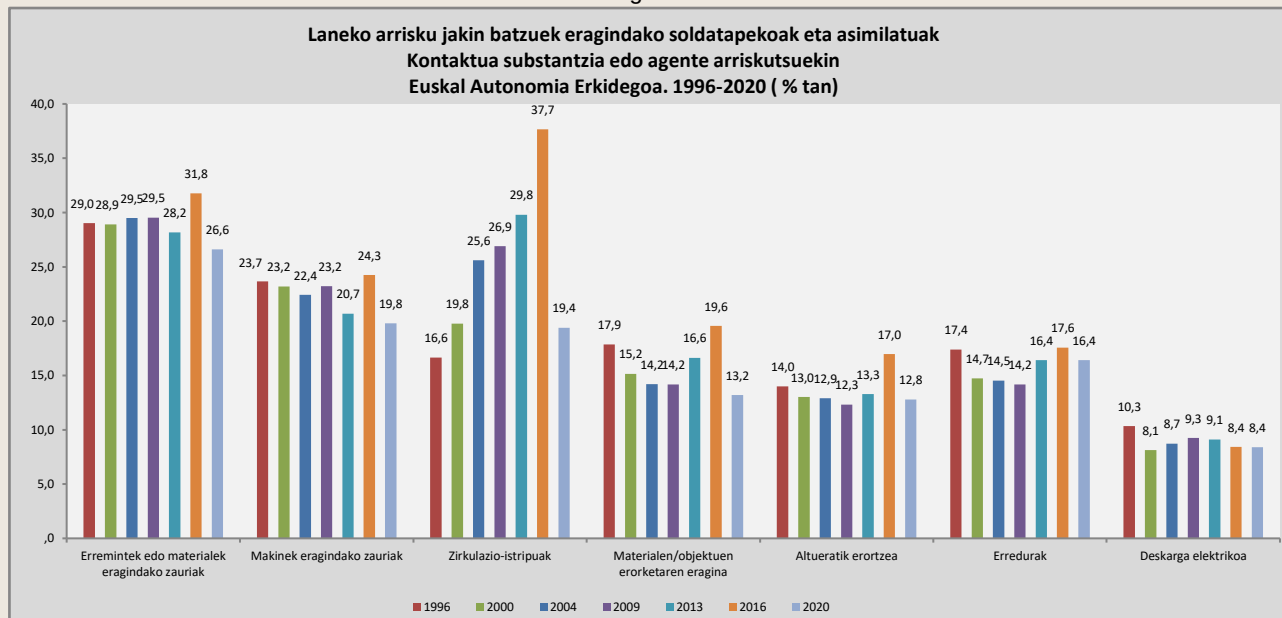
Zauriak eta istripuak izateko arriskuaren aldagaiaren dinamika askoz ere positiboagoa izan da 2016-2020 aldian, arriskuen beherakadak ia orokorrak izan baititu aldian.

Aldagai jakin batzuetan, aurreko urteetan izan duten okertze-joera nabarmen aldatu da. Hori da, esaterako, zirkulazio-istripuak izateko arriskuaren egoera. Arrisku horren eragina etengabe ari da gora egiten soldatapekoen eta antzekoen taldean; izan ere, % 16,6koa izan zen 1996an, eta % 29,8ra igo zen 2013an. Gainera, asko egin du gora azken hirurtekoan, eta % 37,7ko balioa izan zuen 2016an. 2020an, ordea, bat-batean behera egin du.

Hobetzeko joera hori oso deigarria da, era berean, materialen edo objektuen erorketen arriskuan eta goietatik erorikoa izatearen arriskuan. Bi arrisku horietan, 2000-2013 aldikoak baino arrisku-maila txikiagoak izan dira 2020an. 2016an ia aurreko maila guztiak gainditu ziren, baina 2020an balio minimoak osatu dira. Hori horrela, 2016. eta 2020. urte bitartean, materialen eta objektuen erorketa-arriskua % 19,6tik % 13,2ra jaitsi da, eta gainditu egin du aurreko minimoa, 2009ko % 14,2. 2009ko minimora iritsi ez arren, altuera batetik erortzeko arriskua askoz ere txikiagoa izan da 2020an: % 12,8 izan da, eta 2016an % 17 izan zen.

Hori bera gertatu da erredura-arriskuarekin, etengabe igo baita 2009. urteaz geroztik. Urte horretan arriskua % 14,2koa izan zen, eta % 16,4ra igo zen 2013an. Ondoren, % 17,6ra igo da 2016an, eta 2020an joera hori aldatu da, eta 2013ko balioa berreskuratu da.

80. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Bestalde, tresnek edo materialek eragindako zaurien tasa nabarmen hobetu da, 80. grafikorekin arabera. 1996. eta 2009. urte artean, % 29 eta % 29,5 inguruko mailak osatu ondoren, 2013an % 28,2 izan zen, eta 2016an % 31,8. 2020an minimora jaitsi da: % 26,6.

Deigarria izan da aldaketa, era berean, makinek eragindako zaurien aldagaian. Aldagai horrek balio minimoa adierazi zuen 2020. urtean (% 19,8), atzean utzita 2016. urteko balio maximoa (% 24,3) eta 1996ko, 2000ko eta 2009ko % 23,2 eta % 23,7 arteko tartea ere.

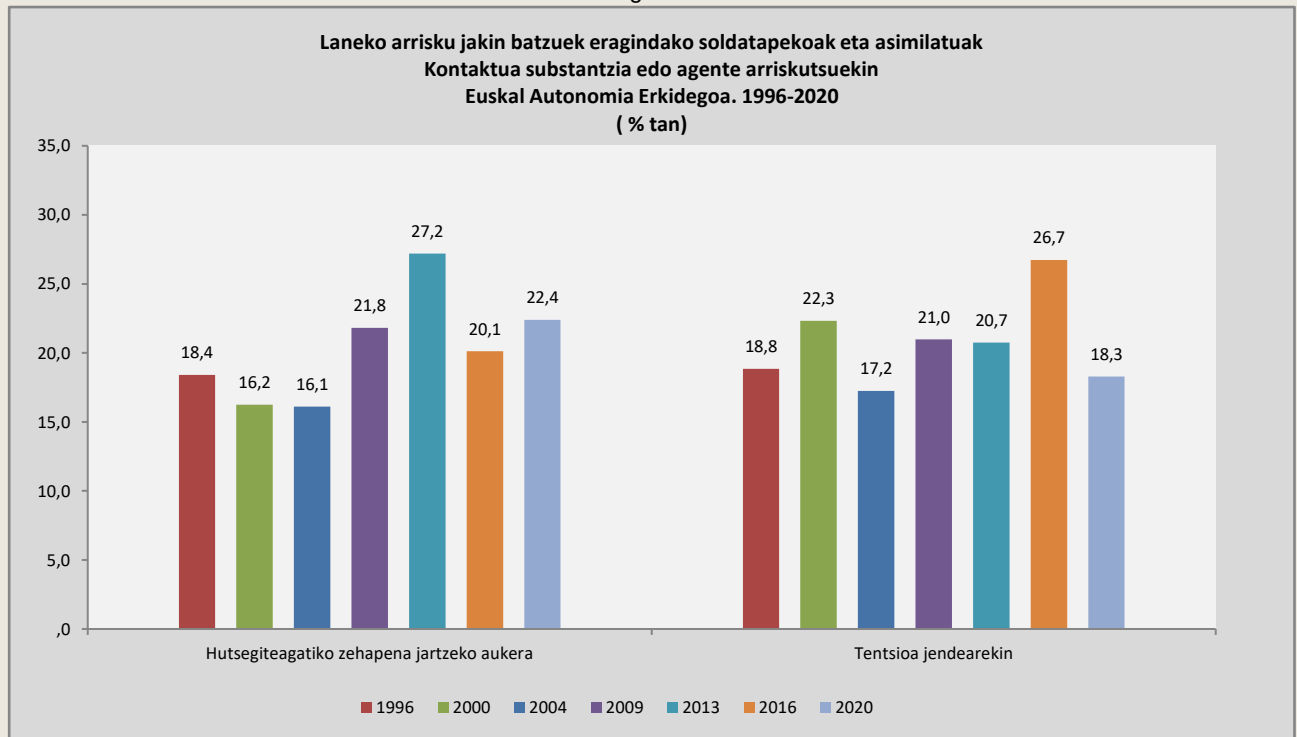
Arrisku mota horretan egonkortasuna behatu da, deskarga elektrikoari dagokionez. Kasu horretan soldatapekoen arrisku-ehunekoa % 9,1ekoa izan zen 2013an, eta % 8,4ra jaitsi da 2016an. Balio hori 2020. urteko balio bera da.

81. grafikoa ikus daitekeen moduan, 2016. eta 2020. urte bitartean publikoarekiko tentsioen gaineko esparruan ere hobekuntza erregistratu da. Kasu horretan, 2013an eraginpean zeuden soldatapekoen % 20,7 apur bat txikiagoa zen 2000ko % 22,3 eta 2009ko % 21 baino. Aldiz, adierazlea argi eta garbi handiagoa zen 1996ko % 18,8 nahiz 2004an erregistratutako gutxienekoa (% 17,2) baino. Edonola ere, 2016ko % 26,7k adierazten du asko handitu dela arrisku mota horren eraginpean dagoen soldatapekoen taldea. 2020an, aitzitik, nabarmen jaitsi da, zehazki, % 18,3ra, eta horixe da 2004tik aurrerako minimoa.

Egoera horretan ez bezala, joeraz aldatu da 2016. urtera bitartean jaitsiera handienetako bat izan duen arrisku bat, akatsengatik zigorra jasotzeko aukera, hain zuzen. Kasu horretan, arriskuan zeuden soldatapekoen proportzioa 1996an % 18,4 zen, eta, ondoren, % 16tik apur bat goragoko kopuruetara behera egin zuen 2000n zein 2004an. Urte horretatik aurrera, hala ere, adierazleak berriro ere gora egin zuen.

2009an % 21,8ra, eta 2013an baliorik handienara, % 27,2ra. Oraindik ere 2004an behatutako erregistroetatik gora, 2016ko % 20,1ek ageriko hobekuntza erakutsi zuen, 2013ko emaitzaren aldean. 2020an, ordea, bi puntutik gorako narriadura gertatu da, eta balio handienetara igo da (% 22,4), eta 2013ko erregistroak soilik gainditu du.

81. grafikoa

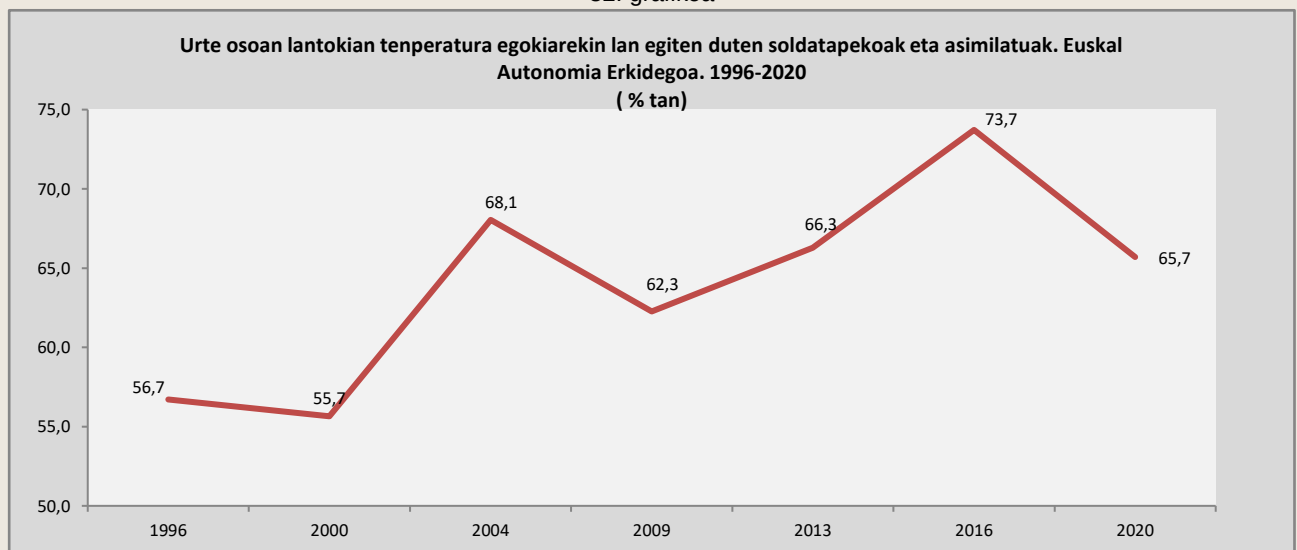


Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Beti temperatura egokian lan egiten duten pertsonen kopuruak gora egiten jarraitu du

2016. eta 2020. urte bitartean % 73,7tik % 65,7ra jaitsi da beti lanean temperatura egokia dutela dioten enplegatuak. Proportzioa hori dela eta, 2004-2013 aldiko balioetara itzultzen da.

82. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Jaitsiera txiki bat izan du eragozpenen, kargen eta arriskuen eraginak 2016. eta 2020. urteen bitartean (ez, ordea, kolektibo guztietan)

Eragozpenen, kargen eta arriskuen eraginaren baterako balorazioak okerrera egin du 2016. eta 2020. urte artean. Gutxienez esparru arazotsu horietako biren metaketa duten soldatapeko eta antzekoen kopuruak behera egin du epealdi horretan. Oro har, arazoak dakartzaten bi arrisku edo gehiagoren eraginpean dauden pertsonen proportzioa % 43,1ekoa izan zen 2016an, eta % 42,1era jaitsi da 2020an. Azken balio hori 2009ko % 43,8tik gertu dago, eta 2000. urtean ezarri zen balio maximotik bakarrik urrunduta (% 46,2). Era berean, urrun ditu 1996, 2004 eta 2013 urteen bitartean izan ziren % 40 eta % 40,6 bitarteko balioak.

Lan-edukiak aztertuta, produkzioaren kategoria baxuen eta bestelako zereginen esparruek hobekuntza izan dute 2016. eta 2020. urte bitartean. Esparru horietan, eragozpenen, kargen eta arriskuen eraginak behera egin du, % 60,7koa izan baitzen 2016an, eta % 60,4koa izan baita 2020an. Azken balio hori, hala ere, 2000. eta 2009. urte bitartean izandako % 62,7 eta % 63,4 bitartekoak baino txikiagoa da.

Aztertutako eragina hain handia ez baldin bada ere, 1996. urteaz geroztiko balio handienetara iritsi da merkataritza-jarduerak eta bulegoko lanak egiten dituztenen kategoria baxuetan eta osasunaren eta irakaskuntzaren arloetan goi-mailako titulazioak dituztenen taldeetan.

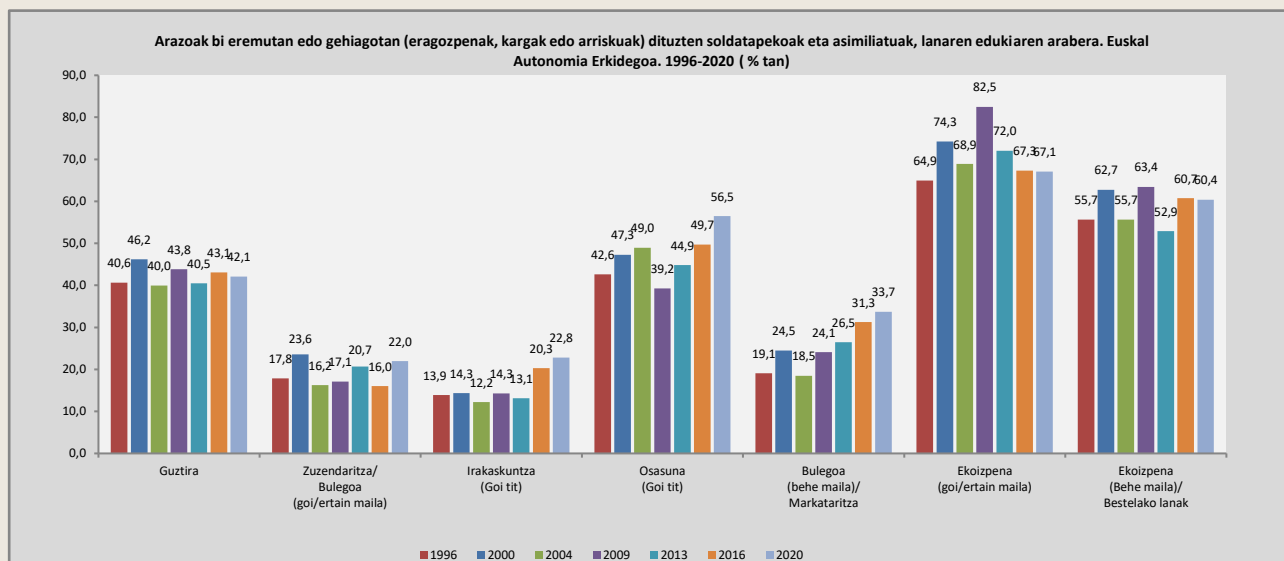
Merkataritza-jarduerak eta bulegoko lanak egiten dituztenen kategoria baxuetan, etengabe egin du gora 2004. urteaz geroztik bi eragozpen, karga edo arriskuren presentziak; izan ere, presentzia hori % 18,5ekoa zen urte horretan, eta % 33,7koa izan da 2020an, ia ehuneko bi puntu handitu da, 2016ko % 31,3tik.

Gorazko joera hori, 2009. urteaz geroztik are deigarriagoa izan da osasun-arloan goi-mailako tituluak dituztenen taldean. Talde horretan, soldatapekoengan eta antzekoengan izandako eragina % 39,2koa izan zen 2009an, % 44,9koa 2013an, % 49,7 2016an eta % 56,5 2020an. Balio hori 1996-2020 epealdiko baliorik handiena izan da.

2016. eta 2020. urteen bitartean, okerrera egin du, era berean, irakaskuntzan goi-mailako tituluak dituztenen egoerak. 1996. eta 2013. urte bitartean % 12,2ko eta % 14,3ko balioen bitartean egonkor egon ondoren, bi eragozpen, karga edo arrisku edo gehiago dutenen ehunekoa, 2016. urtean, % 20,3ra igo zen bat-batean. 2020an gorako joera sendotu da, eta segida historikoko baliorik handiena osatu da: % 22,8.

Aitzitik, aztertutako egoeren eragina, oro har, oso handia den arren, egonkortzeko joerak ikusi dira industriako eta hirugarren sektoreko ekoizpen-jarduerak egiten dituztenen kategoria ertain eta altuetan. Eragindako pertsonen ehuneko maximoa 2009an (% 82,5) ezarri zen, baina proportzioa % 67,1era jaitsi zen 2020an. 1996ko % 64,9a soilik da txikiagoa.

Bilakaerarik onena zuzendaritzako jarduerena eta bulegoko kategoria ertain eta altuena da. 2000tik jarduera-talde horretan osatu den baliorik handiena 2020ko % 22 da.



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

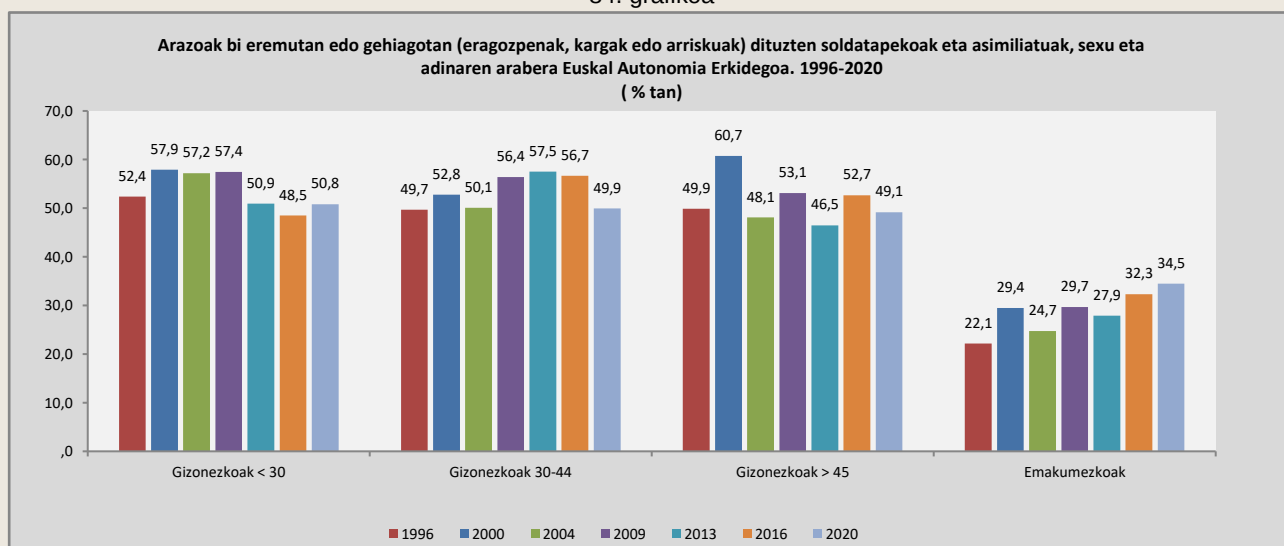
Sexuaren eta adinaren arabera azterketa eginez gero, ikusten da 2016. eta 2020. urte bitartean igo dela 30 urtetik beherako gizonengan aztertu diren eragozpen, karga eta arriskuen tasa. 2016. urtean lortu zen 1996. urtearen osteko lehen balio minimoa (% 48,5); minimo hori osatu eta gero, berriro igo da 2020an, eta balioa (% 50,8) 2013ko balioetan dago.

Eraginpeko pertsonen proportzioaren beheranzko joera sendotu da 30 eta 44 urte bitarteko gizonen taldean. Horiek horrela, 2016an % 56,7 izan da, eta 2020an % 49,9; beraz, azken hori 1996ko % 49,7tik gertu dago.

Gizonezkoen taldean, 45 urtetik gorakoan artean behera egin du tasa horrek. Baliorik txikiena 2013an osatu zen (% 46,5), gero, 2016an % 52,7ra igo zen, eta 2020an % 49,1era jaitsi da.

2016. eta 2020. urteen bitartean, bi eragozpen, karga, arrisku edo gehiago izandakoen proportzioak gora egin du emakumeen taldean ere. 2009. eta 2013. urte bitartean % 29,7tik % 27,9ra behera egin ondoren, 2020an % 34,5 izan da, eta hori da 1996tik aurrerako baliorik handiena. Hala ere, gizonen taldeek dituztenak baino balio nabarmen txikiagoak dira.

84. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Nabarmen handitu da babes-ekipamenduen erabilera, horien erabilera behar duten esparru guztietan

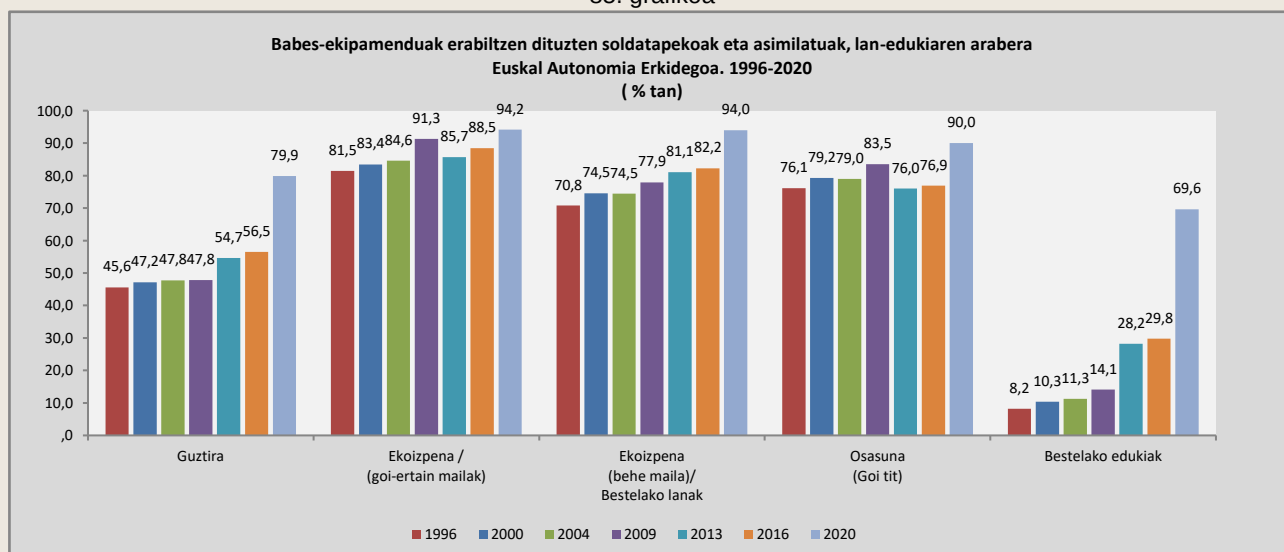
Eragozpen, karga eta arriskuen presentzia ezaugarri duten egoeren okerrerako bilakaerak nolabait orekatzen du babes-ekipamenduen erabileraren gorakadak. 2009. urtera arte, % 45,6 eta % 47,8 bitarteko mailak osatu ziren, eta 2013an babes-ekipamenduen erabilera % 54,7ra igo zen soldatapekoen eta antzekoen artean. 2016koa are handiagoa izan zen, % 56,5; eta 2020an % 79,9, Covid-19ren ondorioz, musukoa erabiltzea nahitaezkoa izan baitzen lantokian.

Orokorra izan da igoera, eta baliorik handienak osatu dira ia kategoria guztietan; zehazki, hobekuntza nabarmenak izan dira lan-edukien mota jakin batzuetan. Hori horrela, 1996. urteaz geroztik igoera etengabeak izan ondoren, maximoak lortu dituzte 2020an, produkzioaren kategoria baxuetan eta bestelako zereginetan (pertsonen % 70,8k erabiltzen zituzten babes-ekipamenduak 1996an, eta % 94k erabili dituzte 2020an). Kategoria ertainetan eta altuetan goranzko joera osatu da produkzioan (1996ko % 81,5etik 2020ko % 94,2ra).

Gainerako edukietan (batik bat, zuzendaritzan, bulegoan, merkataritza-jardueretan eta irakaskuntzan goi-mailako titulazioa dutenen taldean) babes-ekipamenduen erabilerak gora egin du etengabe 1996ko % 8,2tik 2020. urteko % 69,6ra.

Osasunaren arloko goi-mailako tituludunen artean gauza bera gertatu da. Langile horien kasuan, babes-neurriak erabiltzen dituztenen proportzioa 1996ko % 76,1etik 2009ko % 83,5era handitu zen. Gero, 2013an % 76ra arte murriztu zen, eta 2016an zertxobait egin zuen gora, % 76,9ra, eta 2020an % 90 izan da; beraz, balio handiena.

85. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Datuak zehatzago aztertuta, joera bat baino gehiago ikusi dira babes-bitartekoen erabileran.

Bilakaera ona izan duten adierazleei begiratuta, joera hauek ikusi dira:

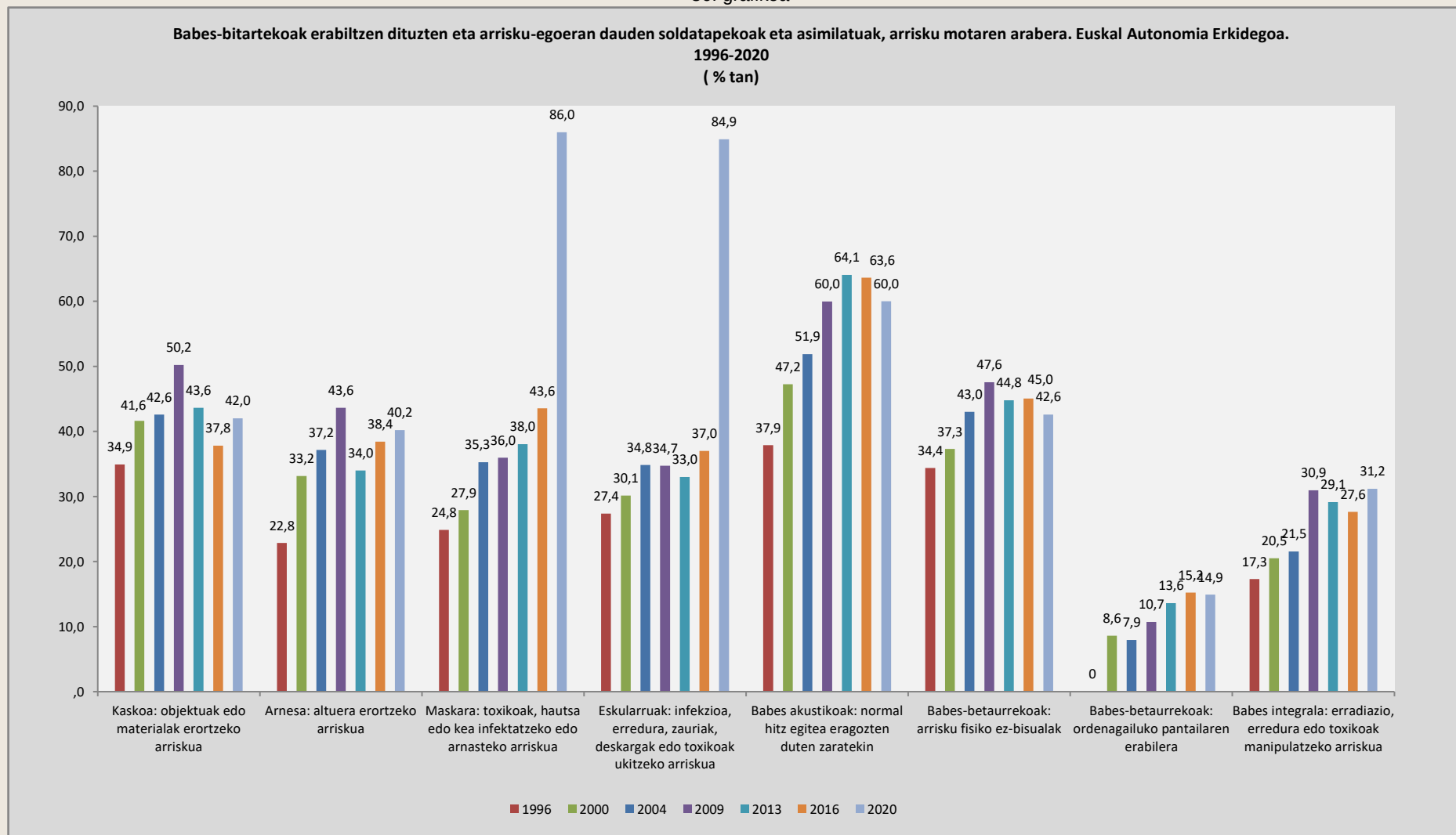
- * 2020an maskararen erabileraren kopuru handienak osatu dira, 1996az geroztik, infektatzeko arriskuaren adierazlean, kea arnastean eta hautsa arnastean (% 86).
- * Eskularruen erabilerak, arrisku-egoeretan, gora egin zuen 2013. eta 2016. urte bitartean, eta argi jarraitu du gora egiten. Arriskuan dagoen biztanleria osoan, eskularruen erabilerak behera egin zuen: 2004ko eta 2009ko % 34,7 edo % 34,8tik 2013ko % 33ra, baina gora egin zuen 2016an, % 37ra. 2020an balio maximoa osatu da, hots, % 84,9.
- * Eskularruen erabileran mailarik handienak osatu dira gorputz-fluidoen manipulazioan (% 89,9) eta toxikoen manipulazioan (% 89,7). Babes mailak ere oso altuak izan dira deskarga elektrikoen arriskuari buruz (% 88,5) eta infekzio-arriskuari buruz (% 89,4 izan da 2020an). Gainerako arriskuei lotuta, antzeko balio maximoak osatu dira.
- * 2009ko % 43,6tik 2013ko % 34ra behatutako jaitsiera handiaren ostean, 2016an eta 2020an berriro igo da arnesaren erabilera, eta azken aldi horretan % 40,2 ingurukoa izan da. Datu hori 2004. urteko % 37,2koa baino handiagoa da, eta 2009ko maximoa soilik du gainetik.
- * Soinu-babesgarrien erabilera, 2020. urtean, % 60koa izan da arrisku-egoeretan. Argi dago 2013ko % 64,1eko balio maximotik behera dagoela, baina 2020ko datua 2009. arteko datuen antzekoa da. Horretan kontuan hartu behar da 1996ko % 37,9tik gora egin duela erabilera-tasak.
- * Ildo beretik, babeserako betaurrekoen erabilera, begietakoak ez diren arriskuen kasuan, 2020an % 42,6 izan da; beraz, behera egin du, 2016ko % 45eko balioaren aldean. Tasak beheranzko joera izan du 2009ko % 47,6tik.
- * Ehuneko 15 inguruan egonkortu arren, babeserako betaurrekoen erabilerak etengabe egin duelako gora ordenagailu-pantailekin lan egiten dutenen artean (% 8,6koa izan zen 1996an, eta % 14,9koa izan da 2020an), babes horren erabilerak 2020an oso txikia izaten jarraitu du.

Bilakaera hobe izan duten datuei begiratuta, honako aldaketa-ildo hauek izan dira 2016-2020 aldian:

- * Alde batetik, objektuak edo materialak beren gainean erortzeko arriskua dutenen artean, kaskoaren erabilera % 50,2koa izan zen 2009an, baina % 43,6ra murriztu zen 2013. urtean, eta % 37,8ra jaitsi zen 2016an. 2020an gora egin zuen % 42ra, eta ehuneko hori 2000ko eta 2004ko emaitzen antzekoa da (ehuneko horiek % 41,6 eta % 42,6 artekoak izan ziren), eta 1996ko % 34,9 baino askoz ere handiagoa. Deigarria da ikustea, objektuak eta materialak erortzeko arriskuan erregistratu den jaitsieran ez bezala, joera edo dinamika hori oso bestelakoa dela. 2000. eta 2009. urteen artean, % 14 eta % 15 arteko mailak osatu ziren; gero, 2013an, % 16,6 osatu zen; 2016an % 19,6; eta 2020an % 13,2, azken hori segida historikoko baliorik txikiena da.
- * Bestalde, horri lotutako zenbait arrisku-egoeretan, erabateko babesaren erabileraren beherazko joera ere aldatu da. Hala, arriskuren bat duten biztanleen artean, horrelako jantzien erabilerak behera egin du 2009ko % 30,9tik 2013ko % 29,1era eta 2016ko % 27,6ra. 2020an, ordea, % 31,2ra igo da, eta segida historikoko baliorik handiena izan da. Nabarmentzekoa da erradiazio-arriskua. Babes integralaren

erabilera tasa 2013ko % 42,6tik 2016ko % 33,5era jaitsi da. 2020an, ordea, izugarri handitu da, % 63,7ra arte, eta hori izan da segida historikoko baliorik handiena.

86. grafikoa



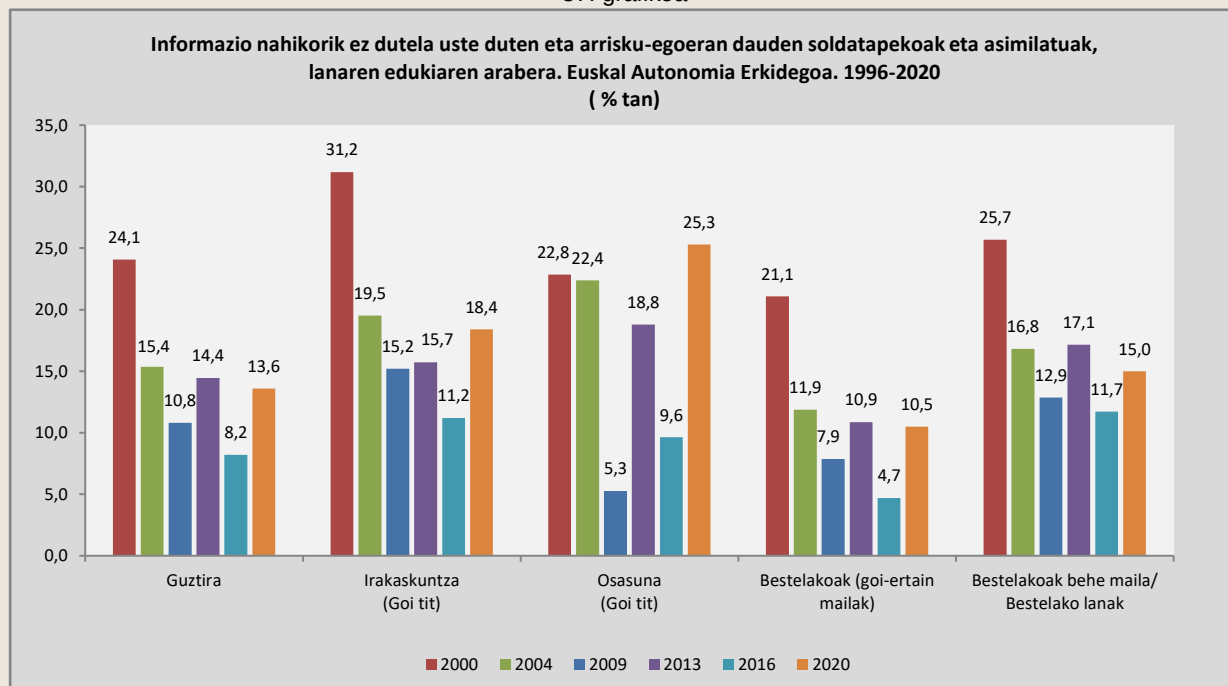
Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Okerrera egin du, nabarmen, laneko arriskuei buruz informazio nahikorik ez dutela uste duten langileen proportzioari buruzko adierazleak

Laneko arriskuei buruz informazio nahikorik ez dutela (alegia, batere informaziorik ez edo informazio gutxi dutela) adierazten duten soldatapekoen eta antzekoen proportzioa % 24,1ekoa izan zen 2000. urtean, % 15,4ra jaitsi zen 2004an eta % 10,8ra 2009an. Gerora, 2013an, ehuneko horrek gora egin zuen % 14,4ra. Adierazleak beheranzko bidea berriro hartu zuen 2016an, eta balio minimora iritsi zen (% 8,2). 2020an, ordea, berriro igo da, eta ehuneko 13,6ra iritsi da.

Lan-eduki guztietan ondorioztatu da okerrera egin duela, eta 2020an igoera nabarmenak osatu dira guztietan. Deigarriena da osasun arloko goi-mailako tituludunen taldeari buruzkoa. Kasu horretan, 2000n eta 2004an kopuruak % 22koak baino apur bat handiagoak ziren, eta % 5,3koa izan zen 2009an. 2013an, aldiz, gora egin zuen berriro proportzioak, % 18,8raino. 2016ko % 9,6ko datua 2013koa baino hobeia izan arren, 2020ko erregistroa egun arteko daturik txarrenea da (% 25,3).

87. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

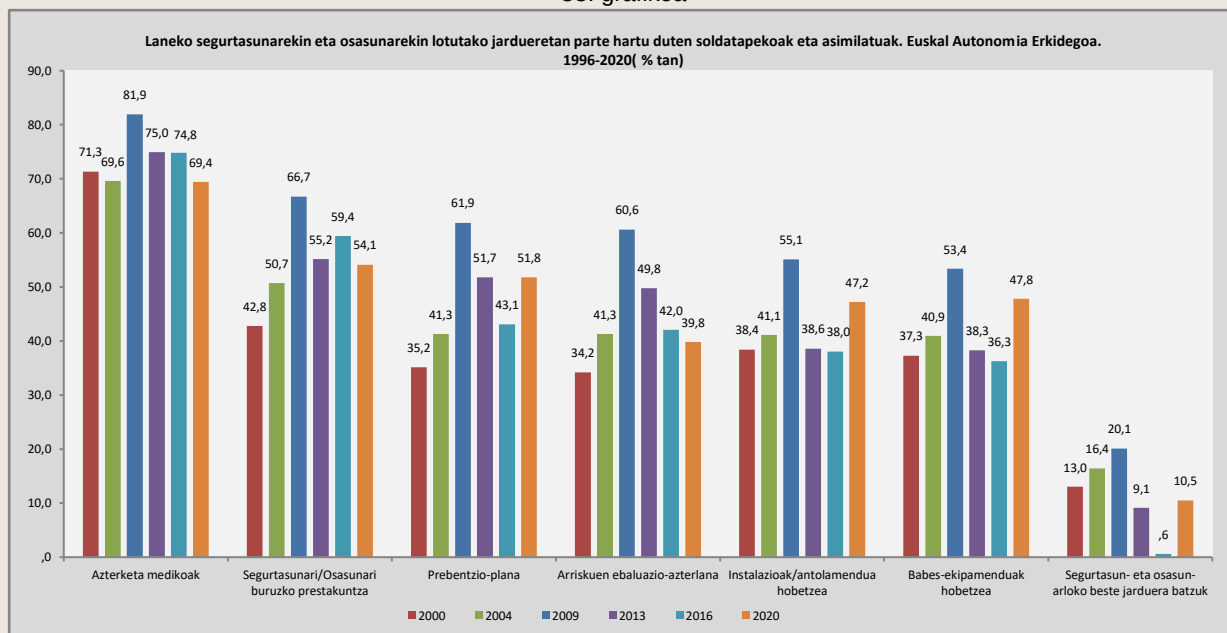
2016. eta 2020. urte bitartean, gora egin du, ordea, laneko segurtasunaren eta osasunaren alorreko jardueretan parte-hartzeak. Salbuespen bakarrak izan dira mediku-azterketak, arrisku-ebaluazioen azterketak eta segurtasun/osasun alorretako prestakuntza.

Enpresetan egiten diren prebentzio-ekintzei begiratuta, informazio nahikoa ematen duten aldagai hauek soilik izan dituzte balio positiboak 2016. eta 2020. urte bitartean: eutsi egin zaio mediku-azterketak eta arrisku-ebaluazioen azterketak egiten dituzten langileen proportzioari, eta gora egin du segurtasuneko eta osasuneko prestakuntza-ekintzetan parte-hartzeak.

Lehen aldagai horretan eten egin da mediku-azterketek 2009-2016 aldian izan duten beherakada (% 81,9tik % 74,8ra), eta 2020an % 69,4 izan da. Horixe bera gertatzen da arriskuen ebaluazioekin (2020. urtean % 39,8, eta 2004. urtean % 41,3 izan zen; hala ere, 2009an osatu zen maximoa: % 60,6koa). Bestalde, % 55,2tik % 59,4ra igo ostean, segurtasunaren edo osasunaren alorreko ekintzetan parte hartzen dutenen proportzioa % 54,1era jaitsi da 2020an. Kasu horietan 2020ko erregistroek osatu dituzte 2004tik aurrerako erregistro txikiak, bereziki, mediku-azterketei dagokienez. Parte-hartzeak minimo historikoa osatu du.

Laneko segurtasunaren eta osasunaren alorreko beste jarduerak mota batzuetan, aldatu egin da parte-hartzearen murrizketa-prozesua, 2016tik abiatua. Kasu guztietan, 2020ko mailak, ordea, 2009ko mailetatik behera jarraitu du: esaterako, prebentzio-planaren gaineko aldagaian (% 51,8k plana dauka bere lantokian, beraz, 2004ko % 43,1 baino handiagoa da; hala ere, % 61,9 baino txikiagoa da). Gainerako jardueretan gauza bera gertatu da: instalazioetan eta antolaketan hobetu da (% 47,2), babes-ekipoetan ere bai (% 47,8), eta baita beste jarduerak batzuetan ere (% 10,5).

88. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Gora egin du lantokian Laneko Segurtasun Batzordeek edo Prebentzio Delegatuek duten presentzia

Beste alde batetik, zertxobait behera egin du lantokian laneko segurtasun-batzorderik edo prebentzio-delegaturik edo figura baliokiderik ez daukatela dioten soldatapekoen proportzioak. Proportzio horrek etengabe egin zuen behera 1996az geroztik. 1996ko % 36,7tik 2009ko % 16,9ra jaitsi zen. Hala ere, 2013an zifrak gora egin zuen % 21,5era arte, eta 2016an % 21,1era. 2020an, ordea, behera egin du % 19,9raino.

Aldaketa horrekin batera, lantokian arduradun horiek daudela dakitenen tasa ere handitu da. Horren ondorioz, prebentzioarekin lotutako figura horien presentzia aitortu eta berariazkoak behera egiteari utzi

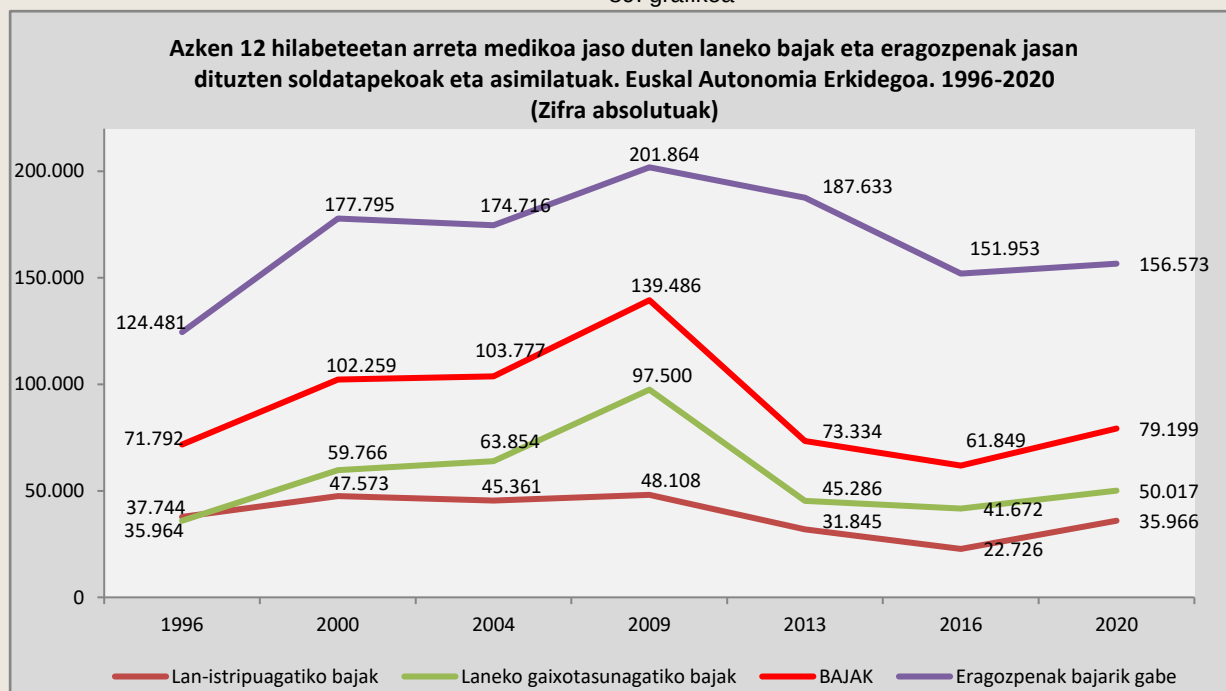
dio: % 72,1koa zen 2009an, % 66,9koa 2013an eta % 64,6koa 2016an. Horrez gain, 2020an % 67,9ra igo da. Azken kopuru hori oraindik ere 2009ko % 72,1etik behera dago.

Erritmo apalagoan bada ere, laneko bajen murrizte-prozesua finkatu egin da 2016-2020 epealdian

2009-2016 epealdian datu garrantzitsu hau hauteman zen: laneko bajen eraginak behera egin zuen, bai kopuru absolutuetan, bai kopuru erlatiboetan. Horren arrazoiak krisiaren presioa izan zitekeen, enpleguari eusteko premia lehenetsi zelako, edo kontrolatu egin zirelako lan-baldintzen zenbait eragozpen, karga eta arrisku. Prozesu hori eten egin da, eta 2016. eta 2020. urteko baja kopuruak gora egin du.

Kopuru absolutuetan aurreko 12 hilabeteetan laneko baja izan duten soldatapekoen edo antzekoen bolumena 2009ko 139.486 kopurutik 73.334 kopurura jaitsi zen 2013an, eta 61.849 kopurura 2016an. 2020an 79.199 izan da, eta 2009tik 2020ra % 43,2 jaitsi da. Jaitsiera hori bereziki handia izan da laneko gaixotasunaren ziozko bajei dagokienez. 2009an 97.500 pertsona izan ziren, 2013an 45.286, eta 2016an 41.672, eta 2020an 50.017 (-% 48,7, 2009tik 2020ra). Halaber, azken aldiaren igo diren arren, nabarmen jaitsi da laneko istripuen baja kopurua: 2009an 48.108 pertsona izan ziren, 2013an, aldiz, 31.845, eta 2016an 22.726 izan ziren, eta 2020an 35.966 (-% 25,2, 2009. eta 2020. urte bitartean).

89. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

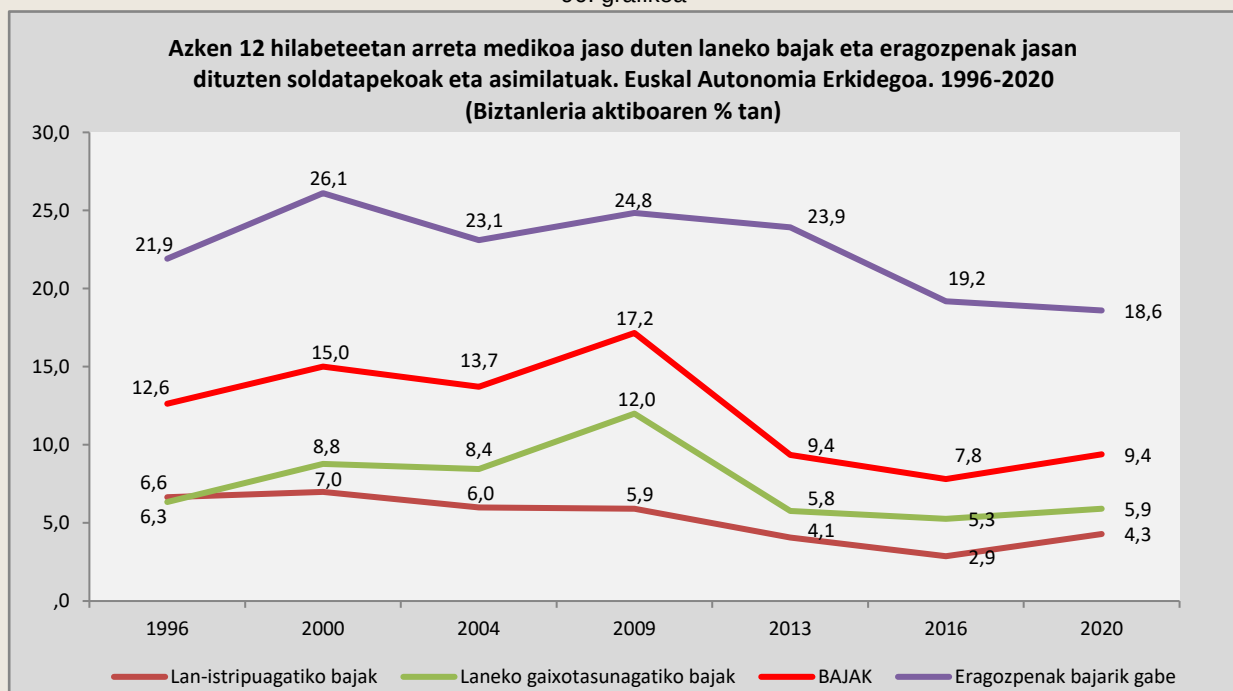
Kopuru erlatiboetan, bajen eragina soldatapekoen eta antzeko landunen % 17,2tik (2009an) % 9,4ra (2013an) jaitsi zen, eta 2016an % 7,8ra, eta 2020an gora egin du, % 9,4ra. Jaitsiera deigarria izan da bi arrazoiengatik. Alde batetik, lehenagoko joera orokorrean goranzkoa izan zen, 1996ko % 12,6tik, nahiz eta 2000. eta 2004. urte bitartean % 15etik % 13,7ra jaitsi zen; beste alde batetik, 2020ko bajen kopurua 2009tik aurrerako kopuru altuena da, eta 2013ko % 9,4 puntuko emaitza osatu da berriro.

Baja mota guztietan gertatu da hori. Lan-gaixotasunagatikoko bajen eraginari begiratuta, soldatapekoen eta antzeko landunen eragina % 12koa izan zen 2009an, % 5,8koa 2013an, % 5,3koa izan zen 2016an, eta % 5,9koa izan da 2020an. Kopuru hori txikiagoa da 2000ko eta 2004ko % 8,4-% 8,8 bitartekoak baino, eta askoz hurbilago dago 1996ko % 6,3tik baino. Orduan ere krisi ekonomiko bat amaitu zen. Testuinguru horretan azken aldaketek egonkortzeko joera adierazi dute, eta baliteke nolabait murrizte-joeraren mugara iritsi izana.

2016-2020 aldian, igoera nabarmena izan da lan-istripuengatikoko bajetan. Alde horretatik, % 5,9ko datua izan zen 2009an, % 4,1era jaitsi zen 2013. urtean, % 2,9ra 2016an eta gora egin du 2020an, % 4,3raino. Igoera hori gertatu arren, oraindik ez dira osatu 2009a baino lehenagoko kopuruak.

Hala eta guztiz ere, 2013-2020 epealdian egoera hobetu da, baxarik gabeko eragozpenen eragina aztertuta. Nahiko aldagai egonkorra izan da orain arte, soldatapekoen % 23,9 izan baitzen egoera horretan 2013. urtean, eta gertu zituen 2004ko datua (% 23,1) eta 2009koa (% 24,8). 2016an, ordea, proportzioa % 19,2ra jaitsi zen, eta 2020an are gehiago murriztu zen; beraz, balio hori txikiena izan da, 1996an % 21,9 osatu zenetik.

90. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lan-erakundeak, 2016. eta 2020. aldian agerikoa izan da bajen kopuru erlatiboaren gorakada. Fenomeno nagusia da, baina ez da guztiz orokortu.

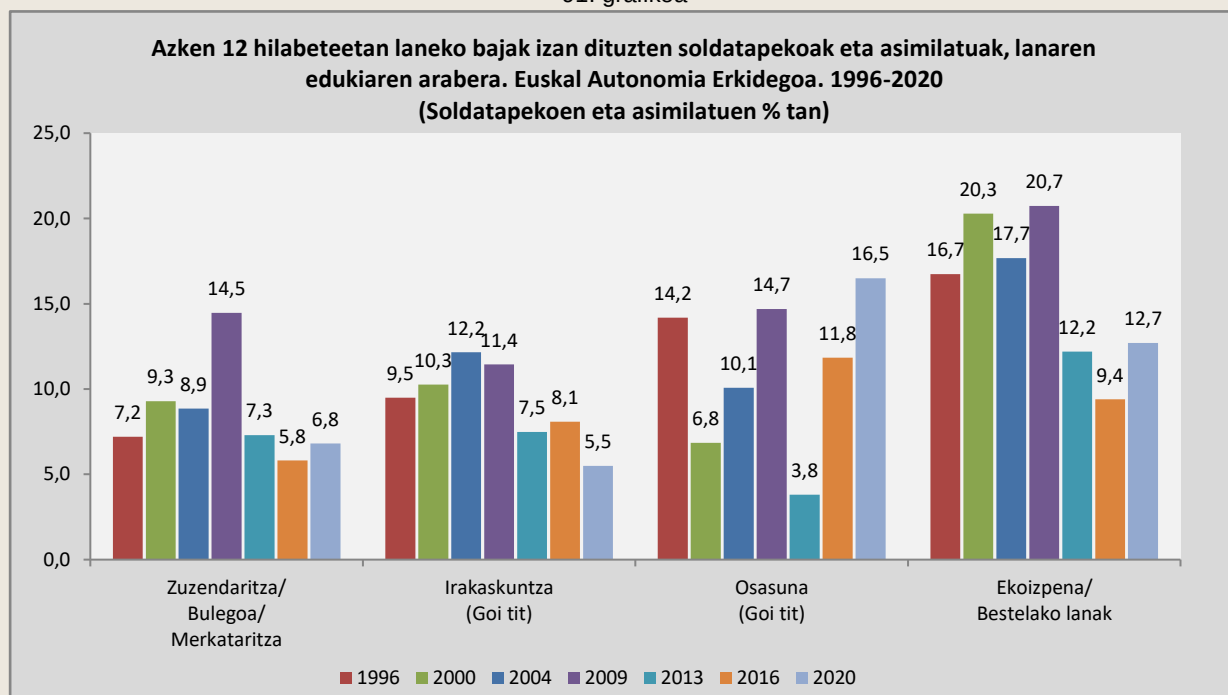
Zuzendaritzako jarduerak, bulegokoek eta jarduera komertzialek eragin negatiboa izan dute. Bajen kopuruari dagokionez, 2009ko ezohiko igoera (% 14,5) alde batera utzita, 2000ko % 9,3tik 2016ko % 5,8ra jarraian egin du behera, eta 2020an gora egin du % 6,8ra. Proportzio horrek gorakada erakutsi du, aurreko epealdiaren aldean. Ekoizpenean eta bestelako zereginetan, bestalde, 1996. eta 2009. urteen bitartean izandako gorabeheren ostean (bajek % 16,7 eta % 20,7 bitarteko eragina izan zuten),

proportzioak behera egin zuen, harik eta 2016an izan den % 9,4ko minimora iritsi arte. 2020an, ordea, gora egin du % 12,7ra.

Dinamika ezberdina da goi-mailako tituludunen artean. Irakaskuntzan argi dago beherakada egon dela: % 8,1etik % 5,5era 2016tik 2020ra, eta hori izan da segida historikoko minimoa.

Egoera kezkarriagoa da osasun-arloan. Arlo horretan, eraginak % 6,8tik % 14,7ra egin zuen gora 2000. eta 2009. urte bitartean (1996ko % 14,2tik gertu), baina % 3,8ra jaitsi zen 2013an. Gero, 2016an % 11,8ra igo zen. 2020an joera hori indartu da, eta % 16,5era iritsi da. Horixe izan da segidako baliorik handiena.

91. grafikoa

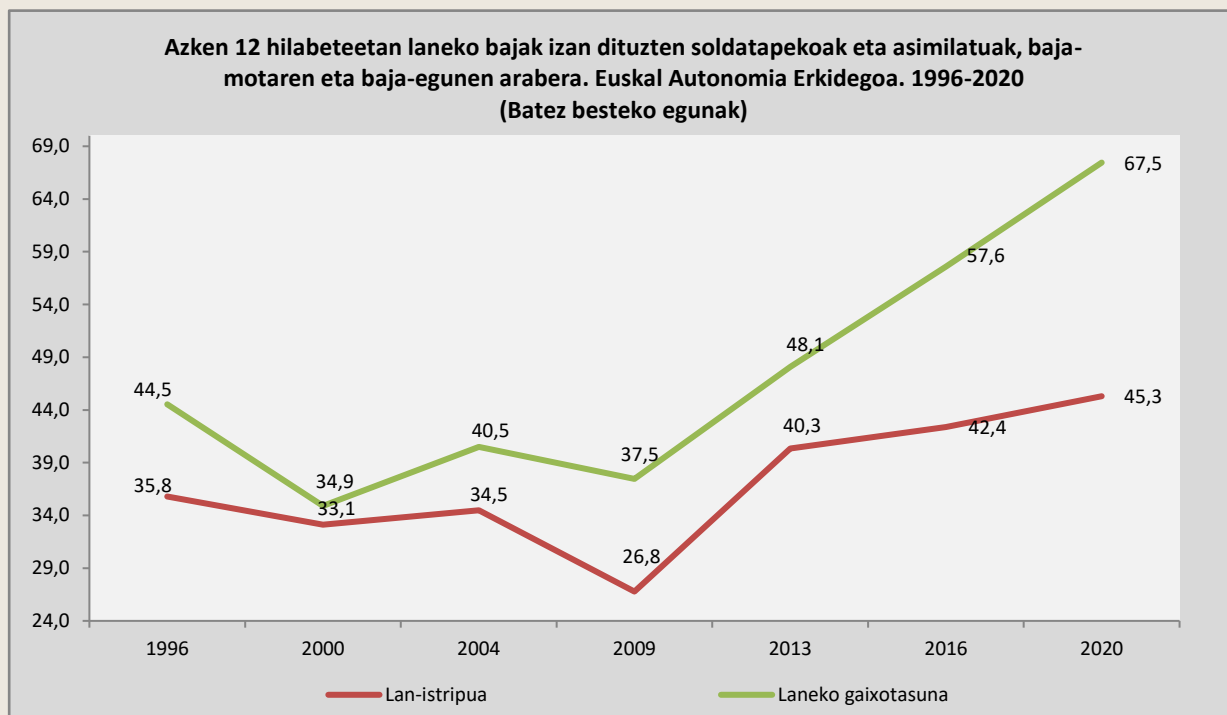


Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Soldatapekoengan eta antzekoengan izan duen eragin erlatiboaren joera ezberdina —behintzat, 2009. urtetik aurrera— bat dator, ia 2000-2020 aldi osoan, bajen iraupen-denborarekin (egunetan).

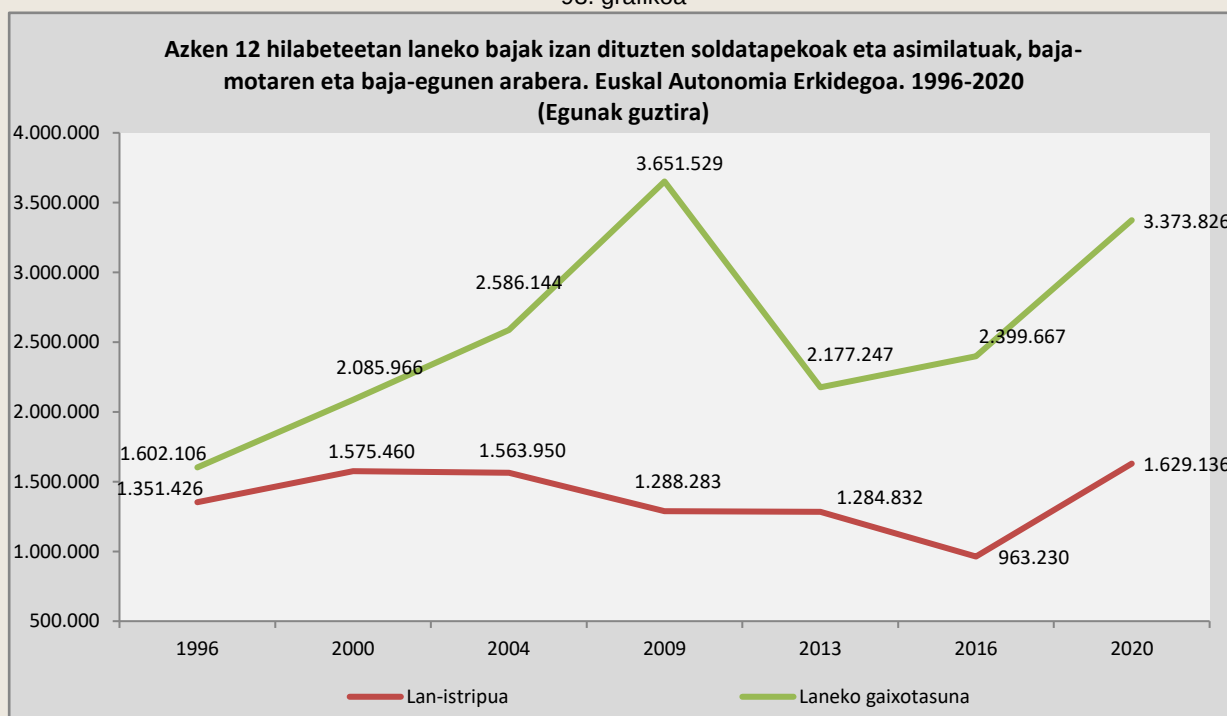
Hori horrela, hau izan da lan-istripuengatik batezbesteko baja-egunen bilakaera 2009. eta 2020. urte bitartean: 35,8 egun izan ziren 1996an, eta 26,8 egunera jaitsi zen 2009an; gerora, 40,3 egunetara igo zen 2013an; 42,4 egunekoa izan zen 2016an; eta 45,3 egunekoa izan da 2020. urtean, 1996. urteaz geroztiko kopururik handiena.

Bajen eragin txikiagoaren ondorioz, metatu den bajako egun kopurua nabarmen jaitsi zen 2016an (2009an eta 2013an, ordea, antzekoa izan zen). 2020an, ordea, igo egin da, eta 1996tik aurrerako baliorik handiena osatu da, 93. grafikoak erakusten duen bezala.



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

93. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Bajen iraupenaren goranzko bilakaera askoz ere deigarriagoa da laneko gaixotasunen adierazlean. Baja-egunen batez besteko kopuruak behera egiteko joera izan zuen 1996. urtean izan zen 44,5 eguneko kopurutik. 2009an 37,5 egunera iritsi zen; urte horretatik aurrera, 48,1 egunera igo zen

2013an, 57,6 egunekoa izan zen 2016an, eta 67,5 egun izatera iritsi da 2020an (daturik handiena da 1996. urteaz geroztik).

Kasu horretan, 2020an metatu den bajako egun kopurua 2009koa baino txikiagoa izan arren, nabarmen igo da, aurreko epealdiko datuen aldean.

Ekipamenduei, laneko giroari eta arriskuei buruzko beste alderdi batzuk

Ekipamenduei, laneko giroari eta arriskuei dagokienez, beste alderdi esanguratsu batzuk aipa ditzakegu:

- * Ekipamenduen erabilerari dagokionez, 2009. eta 2013. urte bitartean berriro gora egin du zenbakizko kontroleko makinaren ohiko erabilerak. 1996. eta 2000. urte bitartean mota horretako makinak erabili ohi dituzten soldatapeko eta antzekoen proportzioak gora egin zuen % 3,8tik % 6,7ra, eta 2009an behera egin zuen % 6,2ra arte. 2013an, berriz, gehieneko kopurura heldu zen, % 8,5era. 2016an proportzio berbera osatu zen: % 8,5ekoa. 2020an, ordea, modu neurritsuan handitu da % 12,1era, eta hori izan da segida historikoko baliorik handiena.
- * Makina-erreminten ohiko erabilerak 1996. eta 2009. urte bitartean etengabe behera egin ondoren, 2013an gora egin zuen % 15,2ra arte. Proportzio hori handiagoa da 2004ko eta 2009ko kopuruak (% 13-% 13,5) baino. 2016an, ordea, beheranzko bideari ekin dio berriro: % 13,9koa izan da, 2009ko maila minimotik gertu. 2020an, aldiz, igoera handia osatu da % 18raino, eta hori da 2000tik aurrerako baliorik handiena.

5. GOGOBETETZEA LANEAN

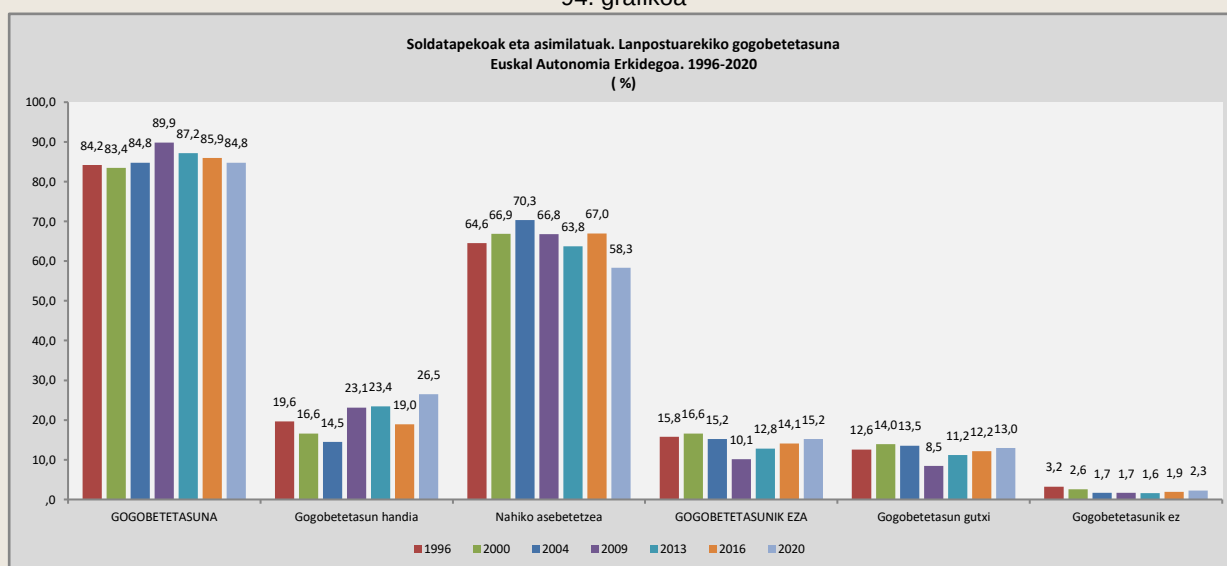
Lanarekiko gogobetetze orokorrak handia izaten jarraitu du 2020an, baina gora egiten jarraitu du gustura ez daudenen kopuruak ere, eta, horrez gain, gora egin du oso gogobetetze handia dutenen proportzioak

Soldatapekoen eta antzekoen artean, lanpostuarekiko gogobetetze-mailak altua izaten jarraitzen du Euskadin. Horren haritik, 2020. urtean, % 84,8k adierazi du lanpostuarekin nahiko pozik edo oso pozik dagoela. 1996. eta 2004. urte bitartean osatutako tasen antzekoa da (% 83,4koa eta % 84,8koa izan baitziren, hurrenez hurren). Dena den, proportzioa murriztu egin da, honako hauek kontuan hartzen badira: 2009ko % 89,9; 2013ko % 87,2; 2016ko % 85,9.

Eta, aitzitik, 2009an izandako minimotik (% 10,1), gora egin du etengabe lanpostuarekin modu batean edo bestean pozik ez daudenen proportzioak. Proportzio hori % 12,8koa zen 2013an, eta % 14,1koa izan zen 2016an; eta % 15,2 izan da 2020an. Igoera txikia eta eragin oso mugatua izan arren, aipatzekoa da, era berean, handitu egin dela lanean inolako satisfaziorik topatzen ez duten pertsonen kopurua: 2004. eta 2013. urte bitartean % 1,6 eta % 1,7 bitarteko zifrak izan ziren, % 1,9koa izan da 2016an eta % 2,3 izan da 2020an. Hala ere, ehuneko hori txikiagoa da 2000. urteko % 2,6 eta 1996. urteko % 3,2 baino.

2009-2013 alditik aurrera ikusten zen narriadurarekin erkatuta, beren lanpostuari oso gogobetegarri irizten dioten pertsonen ehunekoak gora egin du. Proportzio hori % 23,4ra jaitsi zen 2013an, eta % 19ra 2016an, eta ehuneko zazpi puntu baino gehiago hazi ondoren, % 26,5era iritsi da. Adierazleak, beraz, maximo historikoak bete ditu 2020an.

94. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Joera orokorren atzean ikusten da okertze nabarmena gertatu dela lan-eduki batzuetan, sexuaren eta adinaren arabera

Nolanahi ere, esan behar da dinamika oso diferentea dela, lanaren edukia zein den. Kasu batzuetan, 2016. eta 2020. urte bitartean gora egin du haien lanpostuarekin pozik ez dauden pertsonen proportzioak. Hala gertatu da industriako edo hirugarren sektoreko ekoizpenaren kategoria baxuetan. Esparru horietan 2020an 2000tik izandako gogobetetze-ezaren kopururik handiena izan da, % 21,5koa (2016ko % 14,9 baino askoz ere handiagoa, eta 2000ko maximotik gertu: % 23,5).

Beste kasu batzuetan, 2016-2020 aldiko datuek esan digute gogobetetzetik ezak behera egin duela emaitza oneko urteekin alderatuta. Hori gertatu da bestelako zereginetan, gogobetetzetik ezak behera egin baitu 2016. urtetik (% 22,5) 2020. urtera (% 13,1). Datu horrek 2009. urteko % 6,1eko datua soilik du azpitik.

Osasunaren arloko goi-mailako tituludunen taldean, berriz, gora egin du gogobetetzetik ezari buruzko adierazleak; izan ere, 2020ko % 18,4 da 1996az geroztik osatu den baliorik handiena. Talde horren kasuan, ordea, gorabeherak egon diren arren, 2009. urteko % 9tik aurrerako joera goranzkoa behatu da.

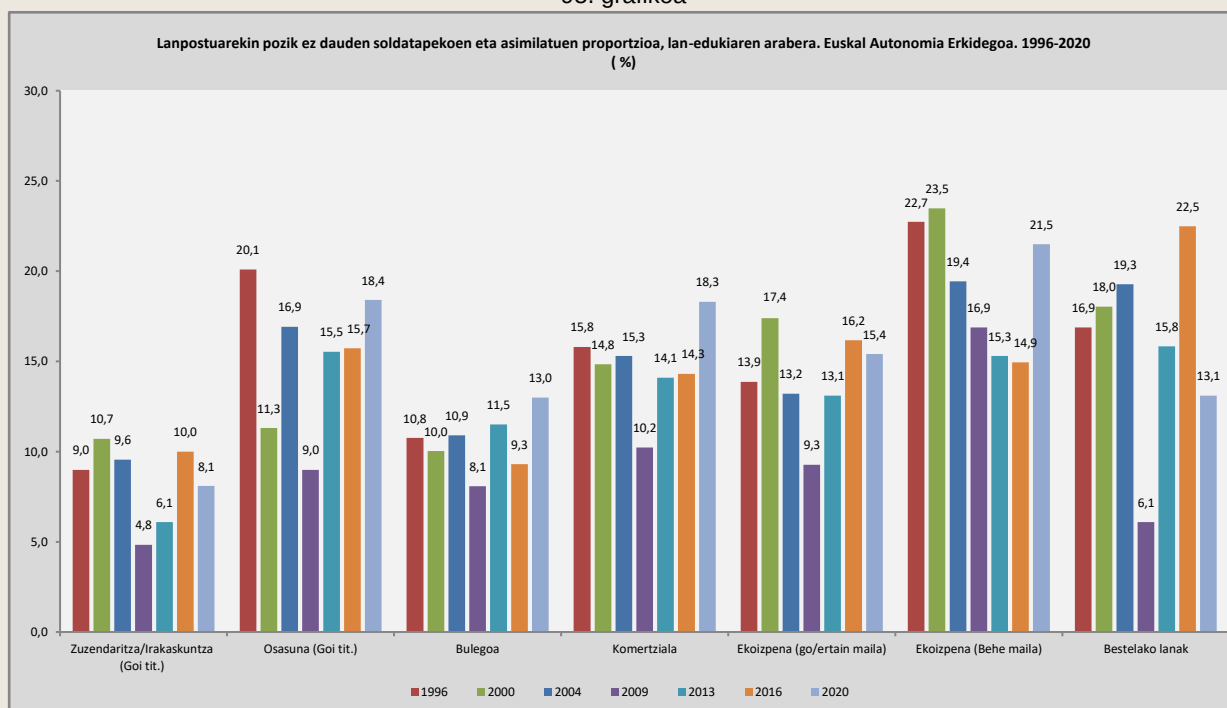
Egoera antzekoa izan da merkataritzako jardueren esparruan, 2020. urtean % 18,3ko proportzioa osatu baita: 2016ko % 14,3ko balioa baino lau puntu handiagoa, hain zuzen ere. Segida historikoko baliorik handiena da.

Beste lan-eduki batzuetan bilakaera hobea izan da. Hori gertatu da, esaterako, zuzendaritza-jardueren taldean eta irakaskuntzan goi-mailako titulazioa duten pertsonen taldean. Talde horietan, 2009an ezarri zen minimoa (% 4,8), baina pozik ez zeuden langileen ehunekoa % 6,1era igo zen 2004an, eta % 10era 2016an. Tasa hori % 8,1 izan da 2020an.

Antzeko ildo bati jarraitu diote kategoria ertain eta altuko ekoizpen-jarduerak egiten dituzten langileek; izan ere, gogobetetzetik ezaren proportzioa % 9,3koa zen 2009an, minimoa; % 13,1era igo zen 2013an, eta % 16,2ko datua eman zuen 2016an. Kasu horretan, berriz, 2020an behera egin du, eta % 15,4an geratu da.

Azkenik, bulegoko zereginen bilakaera ere nabarmen okertu da. Kasu horretan, gogobetetzetik eza 2013ko % 11,5etik % 9,3ra jaitsi zen 2016an. Gero, 2020an, bat-batean gora egin du, % 13ra, segidako baliorik handiena, hain zuzen ere.

95. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Sexuaren eta adinaren arabera, 2016-2020 epealdian lanpostuarekiko gogobetetzetik ezak nabarmen gora egin duela ikusi da soldatapekoen eta antzekoen bi kategoriatan. 45 eta 64 urte bitarteko emakumeak eta 30 urtetik beherako emakumeak dira.

45 eta 64 urte arteko emakumeen kasuan, gogobetetzetik ezaren proportzioa % 15,5ekoa izan zen 2016an, eta 2020an % 18,8 izan da. Zifra hori 2004ko maximoaren gainetik dago (% 16,3). Horrela, ia bost puntuko gorakada osatu da, eta handiena izan da 2016az geroztik. Dinamika hori indartsuagoa da 30 urtetik beherako emakumeen artean. Talde horretan gogobetetzetik ezaren hazkundea bost puntutik gorakoa izan da azken aldian, % 12tik % 17,5era, eta ehuneko horrek 1996ko datua baino ez du azpitik.

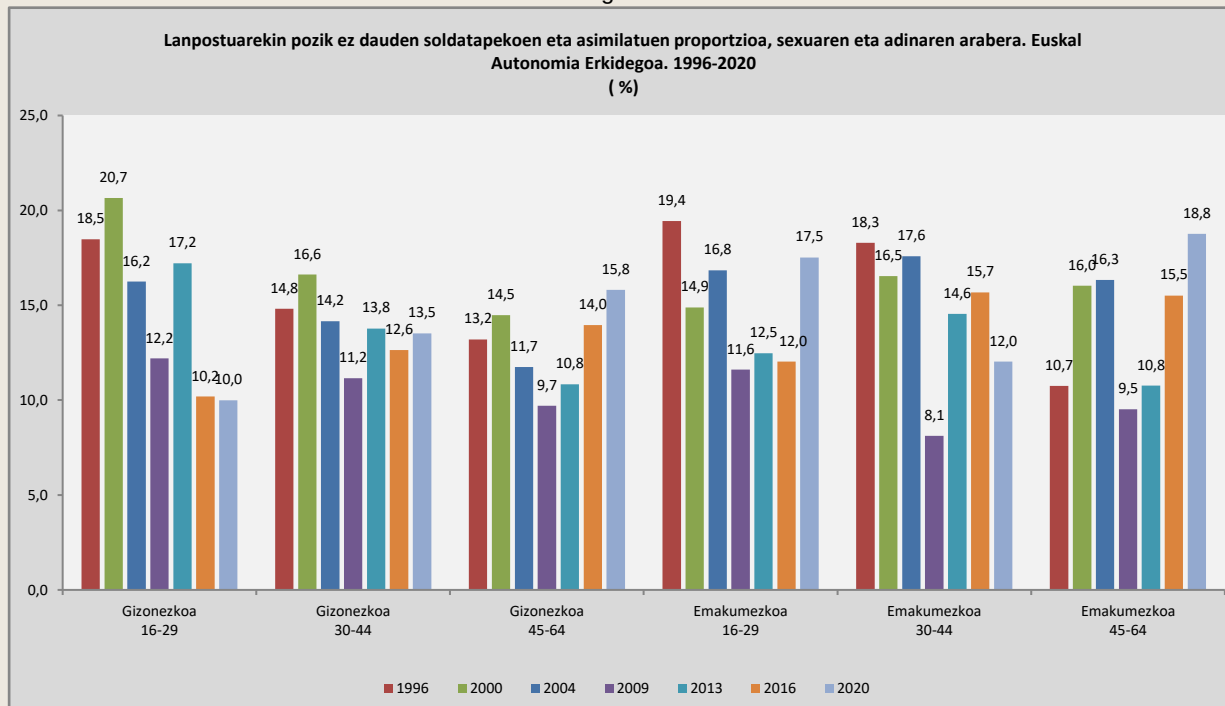
Narriadura horretan ez bezala, 30 eta 44 urte arteko emakumeen artean osatu da gogobetetzetik ezaren beherakada handiena. Kasu horretan, laneko gogobetetzetik eza % 15,7tik % 12ra aldatu da, 2016-2020 epealdian. Datu positibo hori osatu arren, sexuaren eta adinaren arabera talde horretan gogobetetzetik ezari buruzko 2020ko tasa oraindik ere 2009ko % 8,1 baino askoz ere handiagoa da.

Gainerako taldeei begiratuta, hau da, 45 urtetik beherako gizonei eta 45 urtetik gorako gizonei erreparatuta, gora egin dute, 2016-2020 aldian, lanarekiko gogobetetzetik ezaren adierazleek. Igoerak apalak izan dira 30 eta 44 urte bitarteko gizonen taldean (% 12,6 ziren 2016an, eta % 13,5 izan dira 2020an), eta 45 urtetik gorako gizonen taldean ere bai (% 14tik % 15,8ra). Azken kasu horretan, gainera, horiek izan dira 1996tik aurrerako mailarik handienak.

Gogobetetzetik ezaren tasa 30 urtetik beherako gizonen artean baino ez da jaitsi. Gorabeherak izan dira talde horrek epe luzean izan dituen adierazle-balioetan; izan ere, % 20 inguruko datua izan zuen 1996. eta 2000. urte artean, eta % 10eko balioa izan du 2020an. Inoizko baliorik txikiena da azken hori,

2016. urteko % 10,2 baino apalagoa. Talde horretan, 2009-2013 aldiko gorakadaren ondoren, nabarmen egin du behera gogobetetzetik ezak 2013. urtean izandako % 17,2ko balioaren ondoren.

96. grafikoa

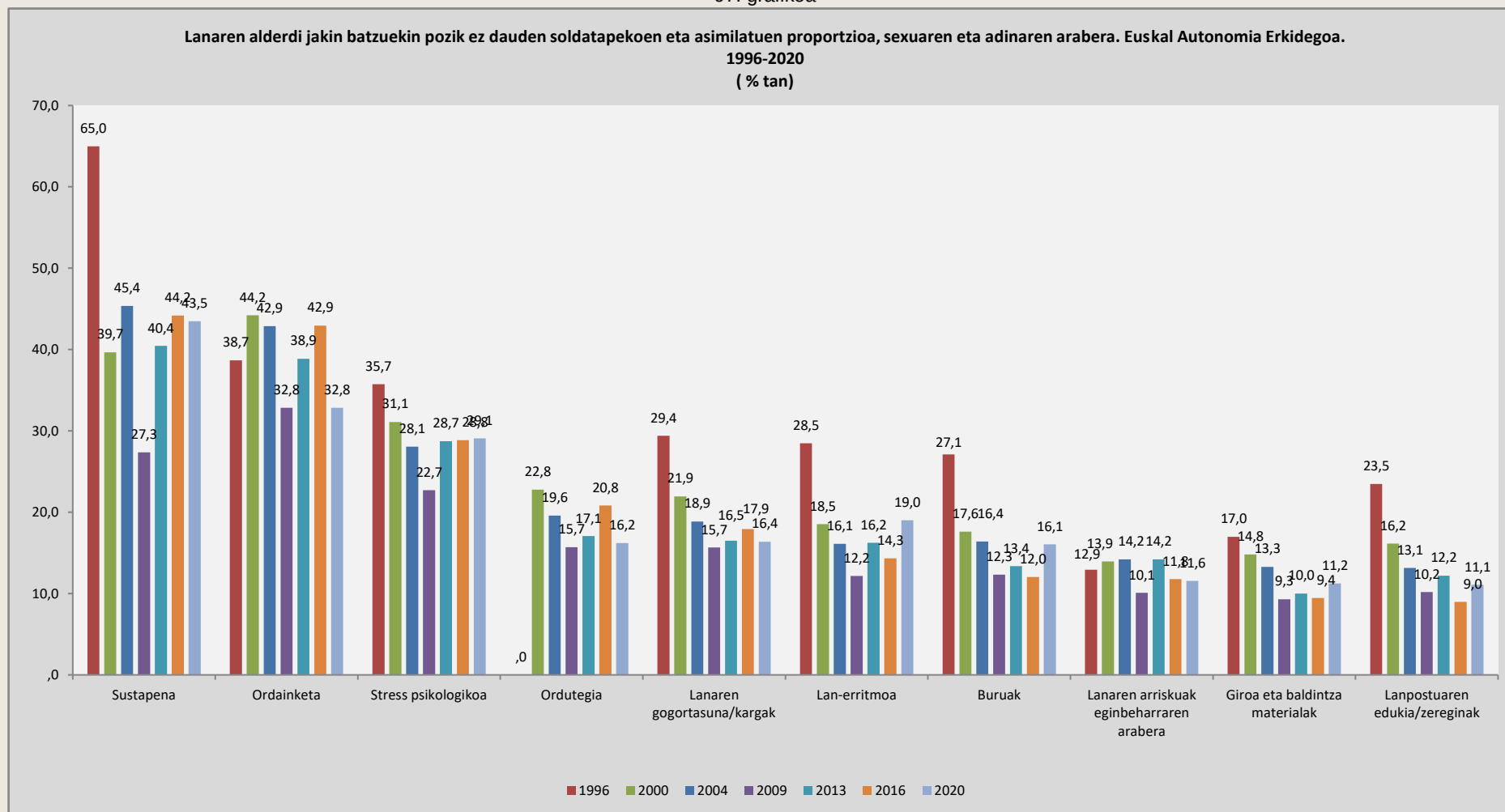


Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Gogobetetze-eza handitzearen faktore nagusiak

2016-2020 epealdian gogobetetze-ezaren goranzko joera sorrarazi duten faktore nagusiak 97. grafikoan ikus daitezke. Hainbat alderdi nabarmendu daitezke, horri buruz:

97. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

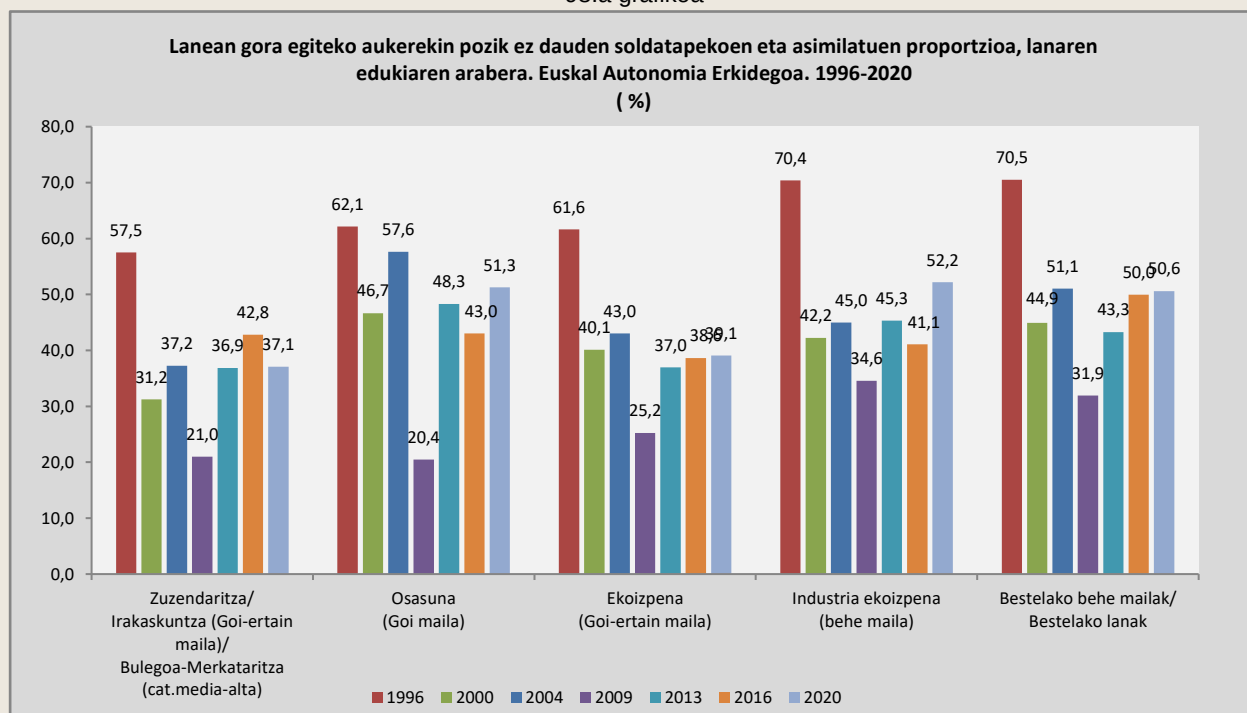
2016. urtetik aurrera, egoera bestelakoa izan da, bereziki, sustapenari buruz. Azken alderdi hori izan da gogobetetze-ezaren faktore aipatuena 2013. urteaz geroztik

Alderdi batzuetan oso zabalduta dago egoerak okerrera egin duenaren pertzepzioa. 2009-2020 epealdian, sustapenerako aukerek izan dute bilakaera deigarriena. Kasu horretan, gogobetetzetik adierazten ez duten soldatapekoen proportzioak gora egin zuen 2009ko % 27,3tik 2013ko % 40,4ra eta 2016ko % 44,2ra. 2020an, ordea, joera hori hautsi egin da, eta beherakada txikia izan da, % 43,5era. 2013tik gogobetetzetik ezaren elementurik garrantzitsuena izan da, baita ordainsarien gainetik ere. Eta deigarria da, erritmoa moteldu arren, jaisten jarraitu duela 2016. eta 2020. urte artean.

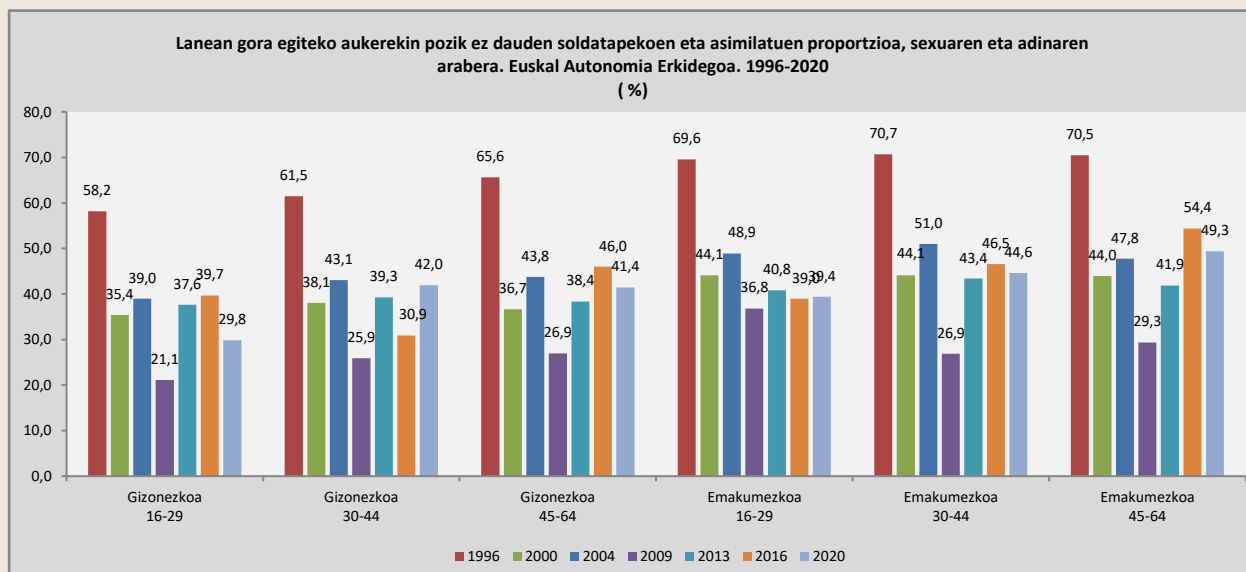
98.a eta b grafikoetan ikusten den bezala, salbuespen gutxi batzuekin (zuzendaritza/irakaskuntza, 30 urtetik beherako gizonen eta 45 urtetik gorako gizonen artean eta 30 urtetik gorako emakumeen artean esparru horietan 2016-2020 epealdia aldekoa izan baita), lan-edukien taldeetan edo sexuaren eta adinaren arabera taldeetan gora egin du gogobetetzetik ezaren adierazleak.

Narriadurarik esanguratsuena, non 2009az geroztiko gogobetetze falta handiena 2020an osatu baitzen, industria-ekoizpenen kategoria baxuetan osatu da (% 52,2; 2009ko % 34,6ko emaitzaren aldean), baita osasunaren arloko goi-mailako tituludunen artean ere (gogobetetzetik eza adierazi zutenen ehunekoa % 51,3 izan zen 2020an, eta 2009an % 20,4 izan zen). Sexuaren eta adinaren arabera, narriadura konparatibo handiena 30 eta 44 urte arteko gizonen taldean osatu da (2020an % 42; eta 2009an % 25,9).

98.a grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Hobetzeko joera, aztertutako aldian, orokorra da ordainsarien eta lan-ordutegien alderdietan, baina baita, indar apalagoz eta salbuespen batzuekin baldin bada ere, estresaren/presio psikologikoaren alderdian eta lan-kargen gogortasunaren alderdian ere

Ordainsariei lotutako gogobetetzeari buruzko adierazleek onera egin dute 2016-2020 epealdian, eta, termino erlatiboetan, sustatzeko aukerei buruzkoa baino positiboagoa da bilakaera. Adierazle horrek erakusten digu, 97. grafikoan ikus daitekeen moduan, soldatapekoen % 32,8ri eragin ziola arazoak 2009an; % 38,9ri eragin ziola 2013an; % 42,9ri eragin ziola 2016an; eta % 32,8ri eragin ziola 2020an. Azken kopuru hori 2009koa bezalakoa da, eta segida historikoko baliorik txikiena da.

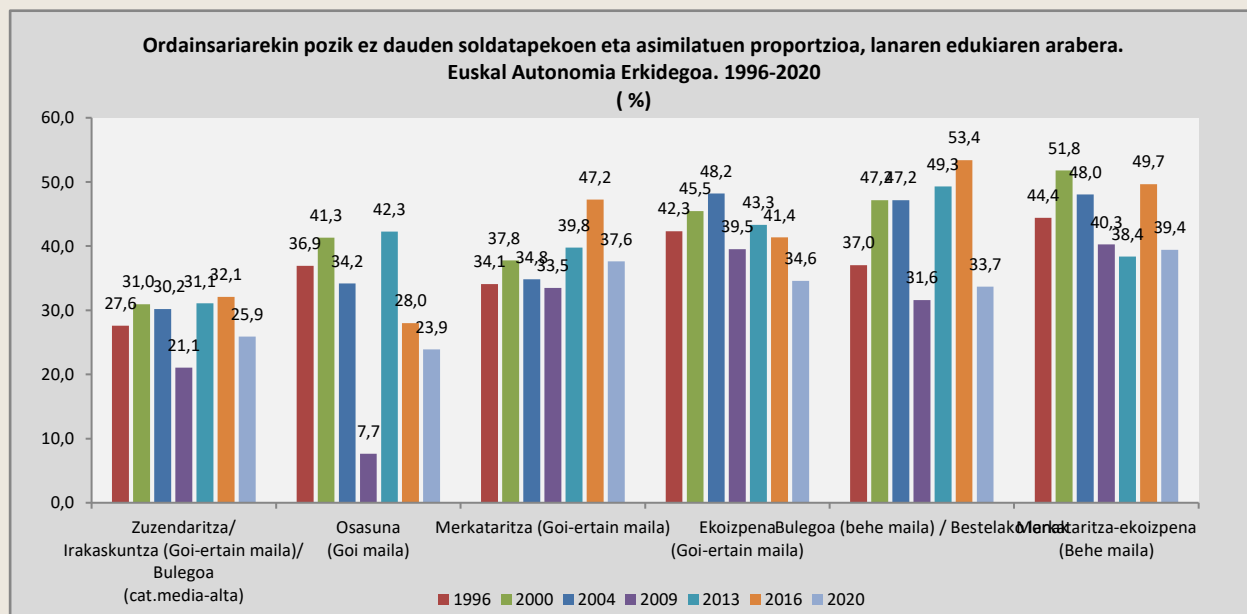
2016ko datuekin erkatuta, 99.a grafikoak erakusten du ordainsariei lotutako gogobetetzeari eza adierazteko tasa handienak bulegoko jardueren eta bestelako zereginen kategorian baxuetan osatu direla. Egoera 2009ko baliora iritsi ez arren, nabarmen hobetu da, eta 2016. eta 2020. urte artean % 53,4 eta % 33,7 arteko balioetara jaitsi da eragindako langile kopurua. Ekoizpeneko eta merkataritzako kategorian baxuetan ehuneko 10 puntu baino gehiagoan egin du behera: 2016ko % 49,7tik 2020ko % 39,4ra. Dena den, 2020ko balioa puntu bat handiagoa baino ez da, 2013ko datu minimoarekin erkatuta.

2016-2020 epealdiko beherakadak ehuneko 7 eta 10 puntu artekoak izan dira ekoizpeneko eta merkataritzako kategorian ertainetan eta altuetan. 2020an % 34,6ra iritsi da ekoizpeneko kategorian ertainetan edo altuetan. Hori segida historikoko mailarik txikiena da. Joera hori bera izan dute merkataritza-jardueren kategorian ertain eta altuek. 2016ko % 47,2tik 2020ko % 37,6ra jaitsi da; beraz, 1996-2013 epealdiko batez besteko balioetara itzuli da.

Hobekuntza neurritsuagoa izan da kategorian ertain eta altuetatik kanpo. Izan ere, zuzendaritzako edo irakaskuntzako kategorietan, ehuneko 6,2 puntu jaitsi da gogobetetasunik gabeko pertsonen ehuneko, 2016ko % 32,1etik 2020ko % 25,9ra. Kasu horretan ere ordainsariei buruzko gogobetetzeari ezari buruzko mailarik txikiena da 2009tik.

2016-2020 urte bitarteko beherakada egon arren (% 28tik % 23,9ra), soldatapekoen eta antzekoen batez bestekoa baino txikiagoa da osasunaren arloko goi-mailako tituludunen arteko aldakuntza. Ordainsariei buruzko gogobetetzetik ez izatea maila oso handietara iritsi da, eta 2009ko % 7,7ko minimoa baino askoz ere handiagoa izan da.

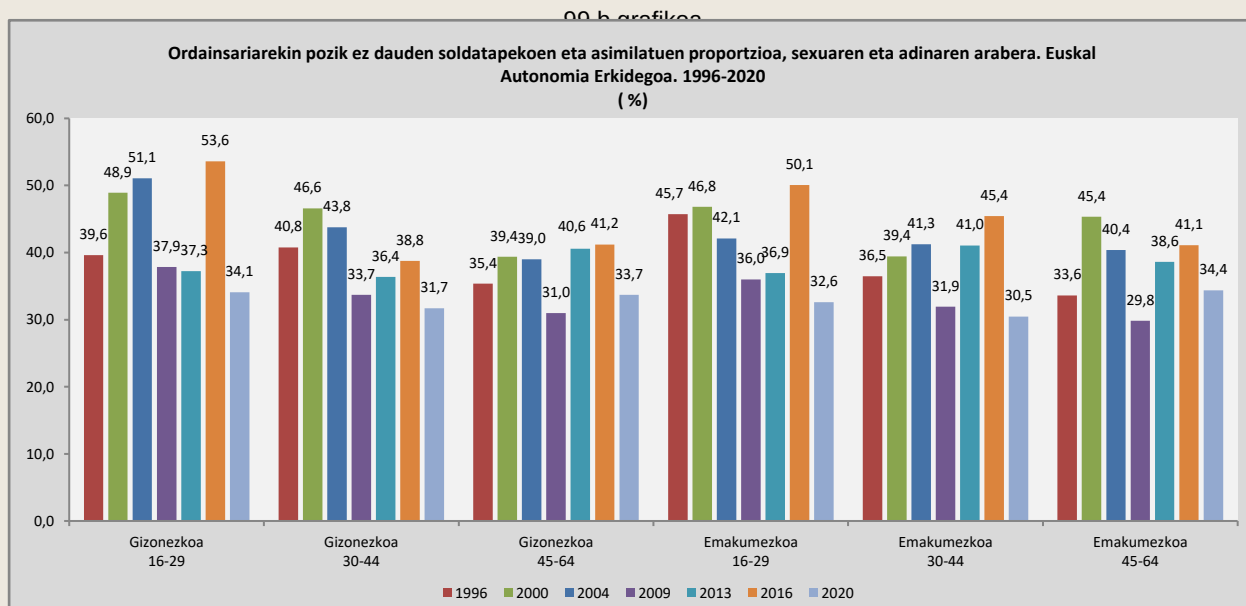
99.a grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Sexuaren eta adinaren arabera, ordainsariei lotutako gogobetetzetik ezari buruzko adierazlearen beheranzko joeran 10 puntutik gorako jaitsiera osatu da 2016-2020 epealdian, eta nabarmentzekoak dira 30 urtetik beherako langileen taldean (emakumeak eta gizonak barne). Kasu bietan joera oso nabaria da, 20 puntukoa baino txikixeagoa, eta minimo historikoa osatu da. Minimo hori 30 eta 44 urte arteko emakumeen eta gizonen artean izan da. Adin-talde horretako emakumeen artean, ia ehuneko 15 puntuko jaitsiera gertatu da. Nabarmentzekoa da talde guztietan ordainsariarekin ados ez dauden langileen ehuneko % 30 eta % 35 artekoa dela.

45 urtetik gorako gizonen eta emakumeen kasuan oraindik ez da iritsi 2009ko maila minimoetara, baina jaitsiera handia da; gutxi gorabehera, zazpi puntukoa kasu bietan.



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Soldatapekoen eta antzekoen taldean eragin askoz ere apalagoa baldin badu ere, 97. grafikoak erakusten digu laneko ordutegiarekiko gogobetetzetik eza gero eta txikiagoa izan dela 2016-2020 epealdian. Ordutegiarekin pozik ez dauden langileen ehunekoa % 15,7 izan zen 2009an, % 17,1 izan zen 2013an, % 20,8 izan da 2016an eta 2020an % 16,2 izan da. Azken maila horrek 2009ko % 15,7 baino ez du azpitik.

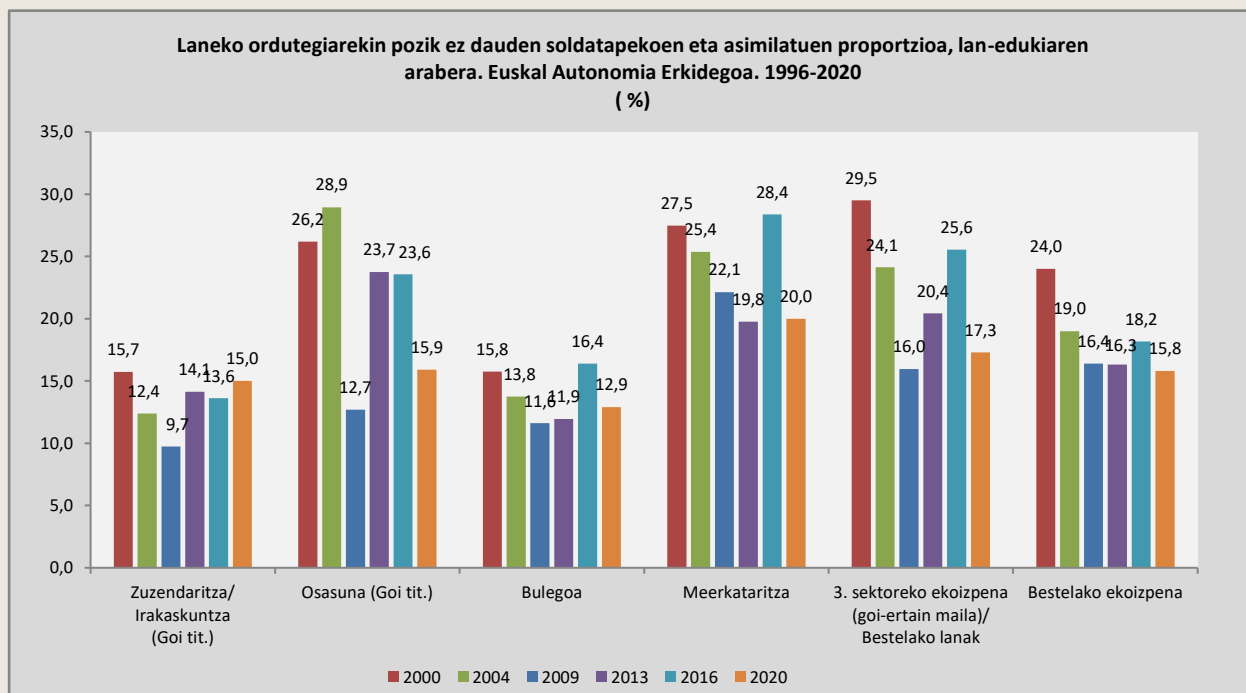
Ordutegiari erreparatuta, 100.a deritzon grafikoak adierazten digu gogobetetzetik ezaren ehunekoak, 2016. eta 2020. urteen bitartean, honako talde hauetan izan duela jaitsierarik handiena, ehuneko 7,7 eta 8,4 puntu bitartekoa: merkataritzako langileen taldean, osasunaren arloan goi-mailako titulazioa duten langileen taldea, hirugarren sektoreko ekoizpen-jardueraren kategoria ertainetan eta altuetan eta bestelako zereginetan. Merkataritzako langile horien ehunekoak behera egin du % 20ra; beraz, 2013ko % 19,8tik oso hurbil dago. Osasunaren arloko langileei dagokienez, ehunekoak % 15,9raino jaitsi da; beraz, urrun dago 2009ko minimotik. Azkenik, hirugarren sektoreko kategoria ertainetan eta altuetan eta bestelako zereginetan, gogobetetzetik ezaren jaitsieran goranzko joera aldatu da: 2009ko % 16tik 2013ko % 20,4ra eta 2016ko % 25,6ra aldatu da. Kasu horretan % 17,3ra iritsi da, eta, beraz, 2009ko datua baino ez dago azpitik.

Beherakada txikiagoa izan arren, zehazki, ehuneko 2,4 eta 3,5 puntu artekoa, bulegoko eta beste ekoizpen batzuetako jardueren ezaugarri bereizgarriena da 2020an laneko ordutegiarekiko gogobetetzetik ezaren gutxieneko mailaren antzeko balioa osatu dutela. Lehen kasuan gogobetetzetik ezaren ehunekoak zertxobait handiagoa da, 2009-2013 epealdiko datuarekin erkatuta (% 12,9). Bigarren kasuan segida historikoko baliorik txikiena osatu da: % 15,8; eta balio horiek 2009-2013 epealdiko datuen antzekoak dira.

Gogobetetzetik ezaren ehunekoak % 15,7tik % 9,7ra jaitsi zen 2000. eta 2009. urte bitartean zuzendaritzaren arloan eta irakaskuntzako goi-mailako titulazioa dutenen taldean, baina igoera handia

izan zuen 2013an, % 14,1era iritsita. Adierazlea zertxobait murriztu zen 2016an, % 13,6ra, baina % 15era igo zen 2020an, eta ehuneko horrek 1996ko datua baino ez du azpitik.

100.a grafikoa

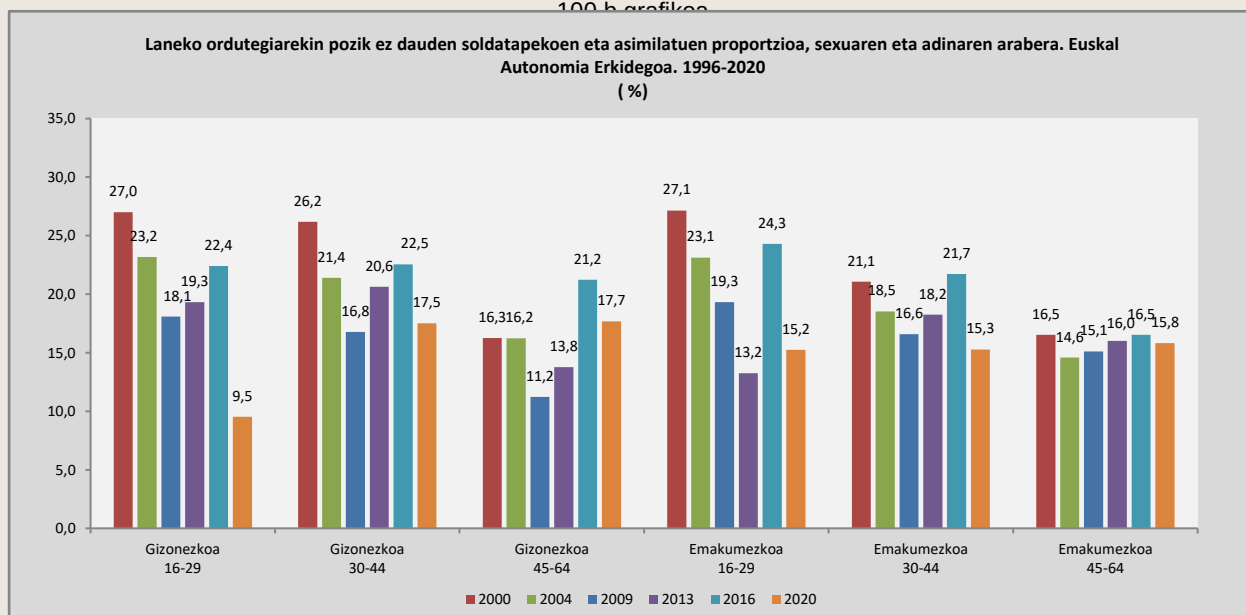


Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Sexuaren eta adinaren arabera azterketa eginda, nabarmentzekoa da 30 urtetik beherako gizonen taldean nabarmen jaitsi dela ordutegiarekiko gogobetetzetik eza. % 18,1 osatuta, beraz, 2009ko batezbestekotik behera, urte horretatik aurrera gogobetetzetik eza adierazi zuten langileen ehunekoak gora egin zuen: 2013an % 19,3ra; eta 2016an % 22,4ra. Hala eta guztiz ere, 2020an % 9,5era jaitsi da: ehunekorik txikiena da, talde guztiak kontuan hartuta. Segida historikoko baliorik txikiena da.

Horrez gain, nabarmentzekoa da 30 urtetik beherako emakumeen kasua. Talde horretan jaitsiera handia izan da, zehazki, ehuneko bederatzi puntu baino gehiagokoa, % 15,2 baita. Ehuneko hori 2013an baino ez da gainditu (% 13,2 izan zen).

Gainerako talde guztietan, igoera orokorra ehuneko 3,5 eta 6,4 puntukoa izan da; hala ere, txikiena 0,7 puntukoa izan da, 45 eta 64 urte bitarteko emakumeen taldean. 30 eta 44 urte arteko emakumeen kasuan 2020koa da segida historikoko erregistrorik txikiena.



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Gogobetetzetik ezaren eragina, 2020. urtean, ez da lan-eduki guztietan izan handiagoa, baina nabarmentzekoa da gora egin duela estresaren edo presio psikologikoaren ondoriozko gogobetetasunik ezak (ikus 97. grafikoa), soldatapekoen eta antzekoen % 22,7 baitzegoen egoera horretan 2009an, % 28,7 2013an, eta % 28,8 2016an eta % 29,1 2020an. Kasu horretan, eraginpean dagoen biztanleriaren proportzioak 2004ko % 28,1 inguruko kopuruetan jarraitu du, eta ez da gehiegi urrundu 2000ko % 31,1etik. 1996. urteko % 35,7a soilik da nabarmen handiagoa.

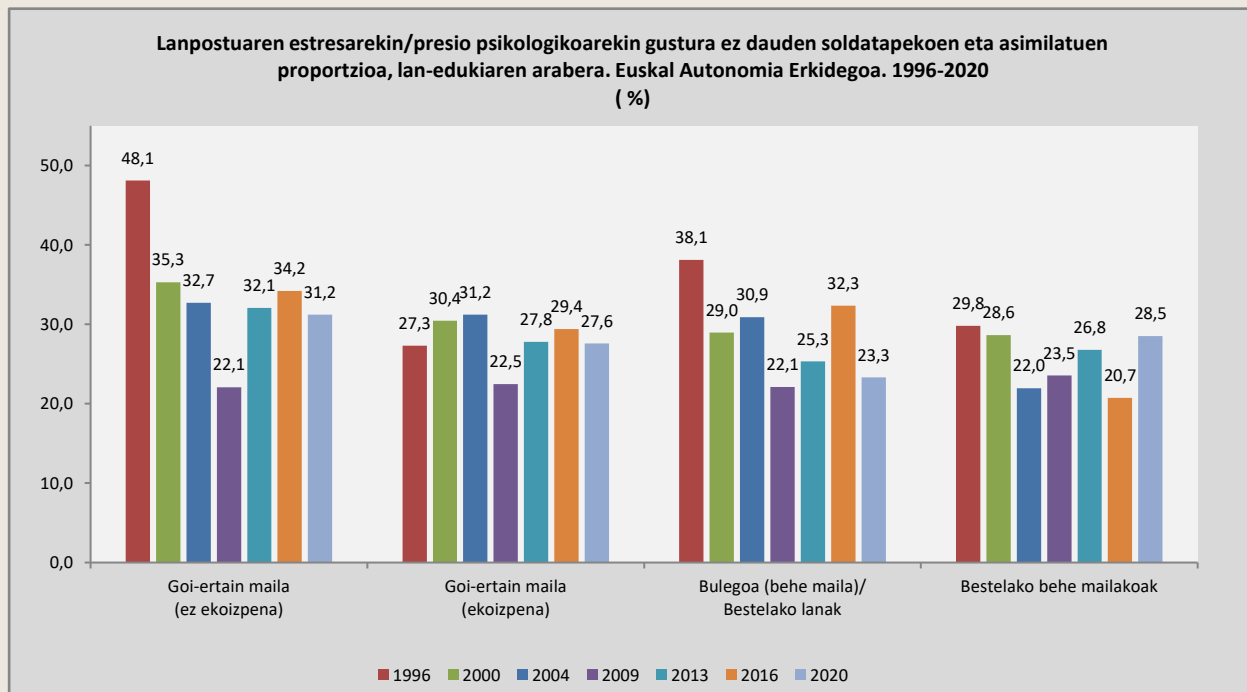
101. grafikoa ikusi bezala, 2009ko urtearekin erkatuta, 2020ko presio psikologikoaren igoera beste kategorian baxu batzuen lan-arloari lotuta dago. Talde horretan, hauxe izan da estresaren edo presio psikologikoaren ondoriozko gogobetetzetik ezak izan duen igoera: % 23,5eko datua 2009. urtean, % 26,8koa 2013. urtean, eta % 20,7ra 2016. urtean % 20,7ra jaitsi zen. 2020ko kopurua 2000ko % 28,6tik zertxobait beherago egon da, baina ia zortzi puntu igo da, % 28,5era.

Era berean, gogobetetzetik ezaren jaitsiera, 2016. eta 2020. urte bitartean, oso deigarria izan da bulegoetako kategorian baxuetan eta bestelako zereginetan. Kasu horretan, pozik ez zeuden langileen ehunekoa 2009ko % 22,1etik 2016ko % 32,3ra igo da. Tasa hori bat-batean % 23,3ra jaitsi da 2020an. Urte honetako mailak 2009ko % 22,1 baino ez du azpitik.

Hain handia izan ez den arren, gogobetetzetik ezaren jaitsiera nabarmena izan da ekoizpenaren kategorian ertainetan eta altuetan (industriakoak diren ala ez kontuan hartu gabe). Pozik ez zeuden langileen ehunekoa % 22,5ekoa zen 2009an, % 27,8koa 2013an, eta % 29,4koa izan da 2016an. 2020an, ordea, behera egin du % 27,6ra.

Gainerako kategoria ertainetan edo altuetan antzeko egoera osatu da estresari edo presio psikologikoari lotutako ehunekoan, 2016-2020 epealdian. Kasu horretan, proportzioa 2004ko % 22tik 2016ko % 34,2ra igo zen, eta 2020an % 31,2ra jaitsi da, lan-eremuetan osatu den mailarik handiena.

101. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Berriro ere 97. grafikora itzulita, behera egin dute, 2016. eta 2020. urteen bitartean, lanaren gogortasunak eta kargak eragindako gogobetetzetik ezari buruzko ehunekoak. Kasu horretan, soldatapekoen eta antzeko langileen artean metatu diren arazoen eraginak gora egin zuen 2009ko % 15,7tik 2013ko % 16,5era eta 2016ko % 17,9ra. 2020an, ordea, behera egin zuen, % 16,4ra, eta 2009ko datua baino ez da atzean geratu. Bestalde, 2000ko % 21,9tik eta 1996ko % 29,4tik nabarmen behera dago.

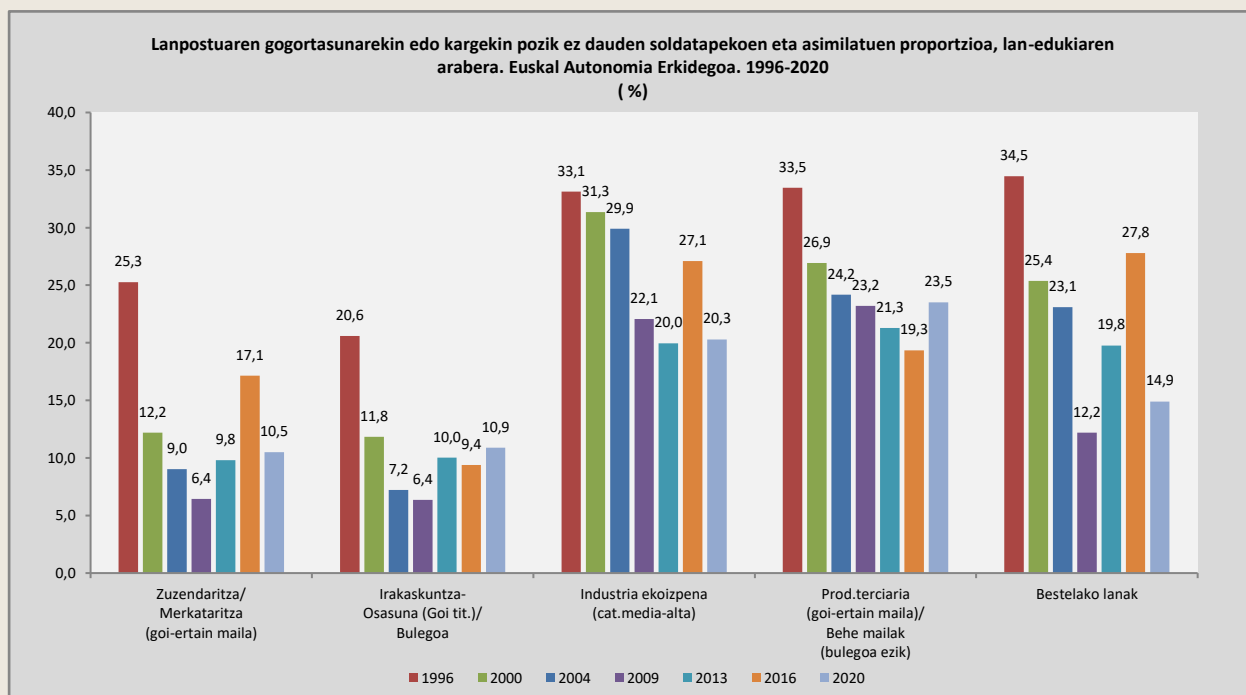
2016. eta 2020. urte bitarteko beherakada oso handia ez delako adierazpenarekin bat etorrira, 102. grafikoa hobekuntza esanguratsuko eremu batzuk erregistratu dira. Aldaketa deigarriena zuzendaritzako langileena, merkataritza-jardueretako kategoria ertain eta altukoena eta bestelako zereginena da, 2020an gogor jaitsi baita adierazlea. Lehen arloan (zuzendaritza eta merkataritzako kategoria ertain eta altuak), lanaren gogortasunaren eta kargen ondoriozko gogobetetasun-eza adierazten zuten pertsonen proportzioak % 6,4tik % 9,8ra egin zuen gora 2009. eta 2013. urte bitartean, eta datua % 17,1ekoa izan zen 2016an. Ehuneko horrek zazpi puntu egin du behera 2020an, % 10,5era. Bestelako zereginetan, adierazleak onera egin du argi eta garbi, eta % 14,9ra igo da, horixe izan baita serieko balio minimoa, eta 2009ko % 12,2 baino ez da handiagoa.

Lanpostuaren kargak sortutako gogogabetasun-ezaren igoera arinagoa izan da bulegoko jardueretan eta irakaskuntzan eta osasungintzan goi-mailako tituluak dituztenen taldean (% 6,4tik % 10,9ra 2009 eta 2020. urte bitartean). Ildo horretatik, beheranzko joera luzea izan zen 1996ko % 33,1etik 2013ko % 20ra,

eta 2016. urte arte zazpi puntutik gora handitu zen; hori eta gero, 2020an industria-ekoizpeneko kategoria ertainetan eta altuetan bat-batean jaitsi da pozik ez dauden langileen ehunekoa, zehazki, % 20,3ra.

Aitzitik, hirugarren sektoreko kategoria ertainetan eta altuetan eta gainerako kategoria baxuetan (bulegoko jardueretan izan ezik) gogobetetzetik eza jaisteko joera aldatu egin da, eta 1996an % 33,5 izan ostean, 2020an % 20,3ko maila izan du.

102. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Gainerako faktoreek, oro har, bilakaera txarra izan dute 2016. eta 2020. urte bitartean

Lanarekiko gogobetetzetik eza eragiten duten faktore horiek aztertuta, 97. grafikoa ikusten dugu beste batzuek bilakaera txarra izan dutela 2016. eta 2020. urte bitartean.

Hori gertatu da, esaterako, lan-erritmoarekin. 1996-2009 epealdian % 28,5etik % 12,2ra jaitsi eta gero, faktore horrek okerrera egin zuen 2013an, eta eragindako langileak % 16,2 ziren. 2016an onera egin zuen, eta % 14,3ra jaitsi zen, baina kopuru hori nabarmen igo da 2020an, eta 1996tik aurrerako baliorik handiena osatu da, hots, % 19.

Lan-arriskuen faktoreari begiratuta, % 12,3tik % 13,4ra igo da proportzioa 2009. eta 2013. urte bitartean, baina, geroago, 2016an % 11,8ra jaitsi zen, eta 2020an % 11,6 izan da.

Buruekiko harremanak epe luzeko jaitsiera izan zuen, arazoen eraginari dagokionez: 1996ko % 27,1etik 2016ko % 12ra. Azken aldia, ordea, dinamika negatiboa osatu da: 2016ko % 12tik 2020ko % 16,1era.

Dinamika okerrago hori deigarria da, lanpostuko edukiari eta zereginei dagokienez: 2020an pozik ez dauden langileek % 11,1 osatu dute, eta ehuneko horrek hautsi du azken urteetako beheranzko joera.

Lan-giroari eta lanaren baldintza materialei begiratuta, 2020ko % 11,2 izan da 2004tik aurrerako baliorik handiena, eta 2009tik aurrerako egonkortze-ildoak irauli da.

Lehenago adierazi dugunarekin bat etorrira, bilakaera negatiboko joera batzuk aipatu behar dira, atal honetako alderdiei dagokienez. Ehuneko 10 puntuko igoerak edo handiagoak izan dituztenak dira. Lan-educietan gertatu dira, edo taldeetan, sexuaren eta adinaren arabera. Faktore horiek soldatapekoen eta antzekoen gogobetetasun-ezean izan duten eragina batez bestekoaren ingurukoa edo handiagoa izan da. Hori horrela, 2016-2020 aldian, gogobetetze-ezak igoerak izan ditu faktore hauetan:

- * Osasunaren arloko goi-mailako tituludunen lan-erritmoa (2016ko % 20,6tik 2020ko % 38,5era) eta, hein txikiagoan, hirugarren sektoreko ekoizpen-kategoria baxuetan (2020an pozik ez dauden langileek % 19,2 osatu dute, eta 2016an % 9,2 hartu zuten).
- * Osasunaren arloko goi-mailako tituludunen lan-arriskuak (2020an % 35,2 hartu dute; eta 2016an % 19,4 osatu zuten); edo merkataritzako kategoria baxuetan (19,9, % 8,5eko datuaren aldean).
- * Industria-ekoizpeneko kategoria baxuetako estresa eta presio psikologikoa (pozik ez dauden langileek % 32,2 hartu dute 2020an, eta 2016an % 21,1 hartu zuten).

Aitzitik, honako kasu hauetan hobekuntza handiak osatu dira (15 puntutik gorako beherakadak ere gertatu dira):

- * Irakaskuntzaren arloko goi-mailako tituludunen soldatetan (2016ko langileen % 29,2tik 2020ko % 13,8ra), bulegoko kategoria baxuetan (2016ko % 54,3tik 2020ko % 37,2ra) eta bestelako zereginetan (2016an % 52,9 hartu zuten pozik ez zeuden langileek, eta 2020an % 31,8 hartu dute).
- * Bestelako zereginetan langileek duten estresa edo presio psikologikoa (2016an langileen % 36,3 ez dago pozik; eta 2020an % 22,8).

Lana aldatzeari buruzko planteamenduen kopuruak gora egin du, eta aldatzeko kudeaketak egiten dituztenek, ordea, egonkor jarraitu dute.

Aztertutako narriadurarekin bat etorrira, lana aldatzeko planteamenduek gora egin dute 2016tik 2020ra. Lanez aldatzeko aukera hausnartzen ari den soldatapeko langileen ehunekoa % 16,7tik % 19,6ra igo zen 2009. eta 2013. urte bitartean, baina proportzio hori % 18,1era jaitsi zen 2016an. 2020an, ordea, % 20,9ra igo da, eta hori izan da 2000tik aurrerako baliorik handiena.

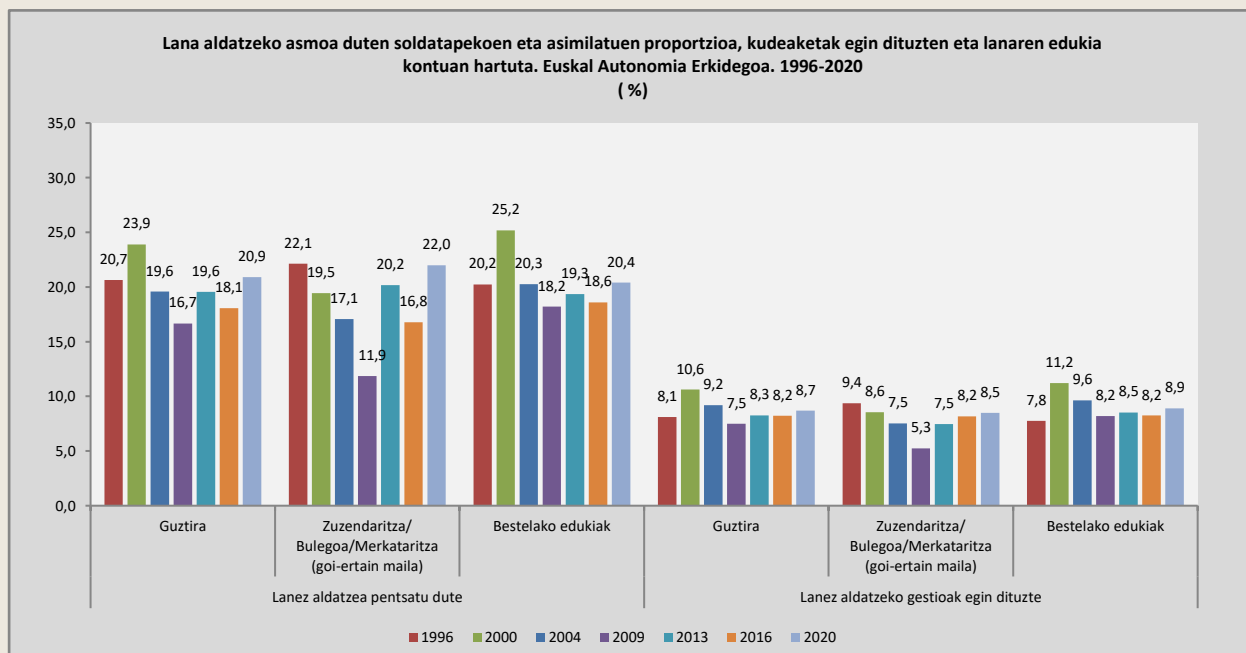
Lanez aldatzeko asmoa kudeaketen bidez bideratzen hasi diren kasuei erreparatuta, ehunekoak gora egin du: 2020an % 8,7 izan da; beraz, 2016koa baino handiagoa eta 2004koa baino txikiagoa izan da. Hala ere, 2020ko adierazlea 2009koa (% 7,5) baino hamabi hamarren handiagoa da soilik.

Lan-educiei begiratuta, datu nabarmenena da enplegu-eskaeren ehunekoa, 2009. urtearekin konparatuta, handitu egin dela 2020. urtean, zuzendaritza-jardueretan eta bulegoko kategoria ertain eta altuetan. Kasu horretan lan bila ari diren soldatapekoen eta antzeko langileen ehunekoa 2009ko % 11,9

baino handiagoa da. Lana bilatzeko kudeaketa zuzenari lotutako eskaera, 2009tik gorako joera osatu da etengabe: % 5,3tik 2013ko % 7,5era igo zen; ondoren, 2016ko % 8,2ra; eta 2020ko % 8,5era.

Adierazitako datuak 2020an izandakoen antzekoak dira gainerako lan-eremuetan, baina nabarmentzekoa da handitu egin dela, gainerako edukiek 2009-2020 aldian izan duten nolabaiteko egonkortasunaren aldean, lanez aldatzeko gogoia honako eduki hauetan: zuzendaritzako lan-eremuetan eta bulegoko eta merkataritza-jardueretako kategoria ertain eta altuetan.

103. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lan berria bilatzeari dagokionez, berez, 2016ko egoeran alderdi nabarmenetako bat hau izan zen: modu nabarmenean egin zuen behera lana galtzeko beldurrarengatik aldatzea planteatzen zuten pertsonen proportzioak. Aldaketa planteatzen duten pertsona guztien artean, aldaketarako gestioak egin dituzten ala ez kontuan hartu gabe, arrazoi horren kopuruak ez zuen ordura arte inoiz gainditu 1996ko % 13,4a. 2009an % 11 zen eta 2013an, berriz, lana aldatzeko arrazoien % 24,2. Adierazleak % 12,6ko datua izan zuen 2016an, eta urte horretan ohikoak diren mailetara itzuli da; izan ere, oro har, 1996az geroztik % 11 eta % 13,4 bitarteko datuak osatu dira (salbuespen bakarrak 2004ko % 8,7 minimoa eta 2013. urteko % 24,2 maximoa izan dira). 2020an, ordea, ehunekoak gora egin du, eta % 18,9ra iritsi da, segidako baliorik handienara. Balio hori 2013ko ehunekoak baino ez du gainditu.

6. LAN-BALDINTZAK OKERTZEARI BURUZKO PERTZEPZIOA

Gaur egungo soldatapekoen eta antzekoen % 17k dio lan-baldintzek okerrera egin dutela 2020an

104. grafikoan ikus daitekeen moduan, 2020. urtean EAEko langile soldatapekoen eta antzekoen % 17k adierazi du azken lau urteetan okertu egin direla bere lan-baldintzak, eta datu hori nahiko handia dela adierazi behar da, 2016. urteko datua (% 23,2) handiagoa izan zen arren.

Nahiz eta sexuaren eta adinaren arabera talde guztietan horren eragina jaso, aldeak nabarmenak dira lan-edukiaren arabera, baita aldagai demografikoen arabera ere.

Lan-educiei begiratuta, bulegoko jardueretan lan egiten eta lan-kategoria baxua duten pertsonak izan dute galera txikiena 2020. urtean. Egoera horretan dauden % 9,1ek adierazi du okertu egin direla bere lan-baldintzak, eta datu horrek beherakada nabarmena adierazi du 2013. urteko datuaren aldean (% 33,3 izan zen).

Okertze nabarmena izan dutenen proportzioa % 13,6 eta % 19,5 bitartekoa da merkataritza-jarduerekin edo ekoizpen-jarduerekin zerikusia duten kategoriatan. Lan-educien multzo horretan, oro har, soldatapekoen % 18,8k adierazi du 2020. urtean egoera okerragoa izan duela. Ehuneko hori 2013ko % 20,1eko datua baino puntu bat pasatxo txikiagoa da.

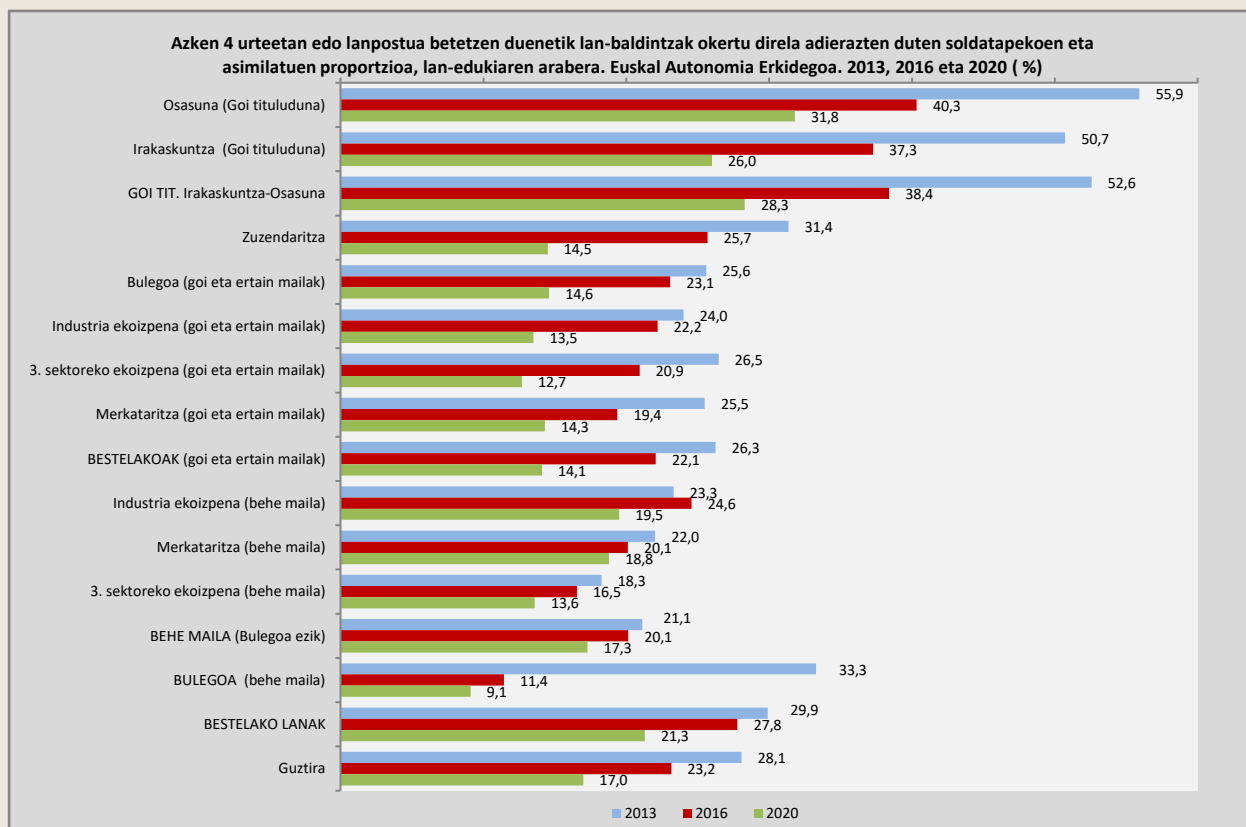
Kategoria baxuko jardura mota horietan, ordea, nabarmenezkoa da 2020an industria-ekoizpenak okerrera egin duela (2020ko datua % 19,5 da; eta 2016koa % 24,6 izan zen).

Proportzioak % 12,7 eta % 14,6 bitarteko datuak eman ditu, eta aurreko multzoko emaitzetatik beherago dago, zuzendaritzako, bulegoko, merkataritzako eta ekoizpeneko kategoriatan eta altuetan. Educien multzo horretan, biztanleen % 13,5ek esan du lan-baldintzek okerrera egin dutela 2020an, eta beherantz egin du, argi eta garbi, 2016ko % 22,2ko datuarekin alderatuta.

2020an bestelako zereginen lan-egoerak okerrera egin duela adierazten duten pertsonen ehunekoa murriztu arren, talde hori da azken urteetan eragin handiena jaso duenetakoa: 2020an % 21,3 osatu dute okertu diren lan-egoerek, eta 2016an, ordea, % 27,8 izan zen.

Hala ere, 2020. urteko datuei begiratuta, irakaskuntzaren eta osasunaren arloetan goi-mailako titulazioak dituztenek adierazi dituzte, berriro ere, lan-baldintzen okertzearen balio handienak, % 26ko eta % 31,8ko datuak izan baitituzte. Eragin hori handia baldin bada ere, nabarmen murriztu da 2013. urteko balioekiko, % 50,7ko eta % 55,9ko balioak adierazi baitzituzten urte hartan.

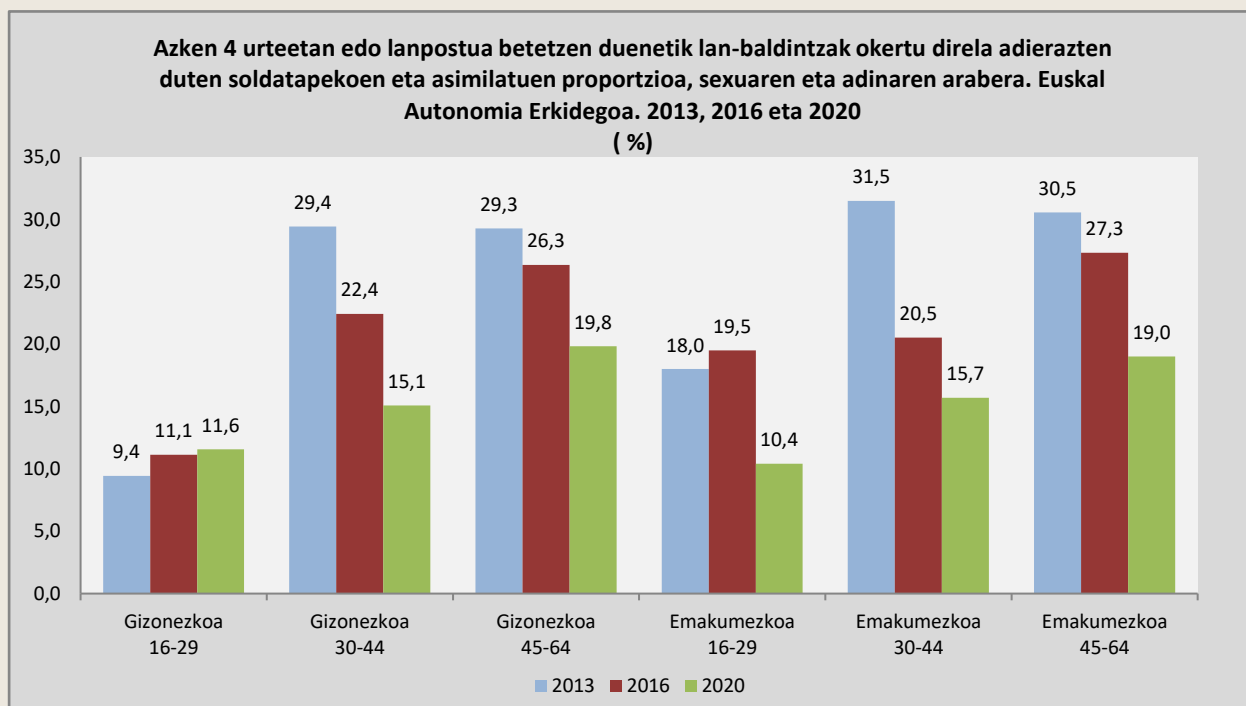
104. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

105. grafikoaren informazioak adierazten digu lan-baldintzen okertzearen eraginak, 2020. urtean, alde handiak izan dituela adinaren eta sexuaren arabera.

105. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lan-baldintzak okertu izanaren pertzepzio handiena 45 urtetik gorako soldatapekoek eta antzekoek dute, gizonen % 19,8k eta emakumeen % 19k esan baitute hori gertatu zaiela. 30 eta 44 urte arteko gizonak atzetik datoz: % 15,1 osatu dute, eta adin horretako emakumeek % 15,7, beraz, balio biak antzekoak dira. 30 urtetik beherako gizonen osatu dute balio minimoa, % 11,6, bai eta adin-talde horretako emakumeek ere (% 10,4).

Datuen joerak, 2016. urtearekiko, aldatu egiten dira sexuaren eta adinaren arabera. Beste alde batetik, okerrera egin duten egoeren ehunekoetako beherakada esanguratsuenak 30 urtetik beherako emakumei gertatu zaizkie 2020an (2016. eta 2020. urte artean % 19,5etik % 10,4ra jaitsi dira). 2016-2020 epealdiko jaitsierak agerikoak dira, era berean, 45 urtetik gorako pertsonen artean (gizonen % 26,3tik % 19,8ra; eta emakumeen % 27,3tik % 19ra); eta 30 eta 44 urte arteko gizonen artean ere bai (% 22,4tik % 15,1era, 2016-2020 aldian).

Nahiz eta 2020an kolektibo horretan okertzerik txikiena ikusi den, pertzepzio horrek gero eta gehiago eragiten die 30 urtetik beherako gizonen. Hori horrela, egoerak okerrera egin duelako pertzepzioa, 2016tik 2020ra, % 11,1etik % 11,6ra igo da adin-talde horretan.

Ordainsariak izan dira, 2020an, lan-baldintzen okertzearen faktore eragile nagusiak, eta maila askoz ere txikiagoan, lan-erritmoa, kontratu-baldintzak eta zereginen edukia

2020an soldatapeko eta antzeko langileen % 7k aipatu dute lanpostuko edukia eta hari lotutako presio psikologikoa, eta 2016an, ordea, ehuneko horrek % 4,6 hartu zuen; beraz, azken aldiko faktorerik garrantzitsuenak izan da.

2020an biztanleriaren % 6,3k aipatu ditu zereginen edukia eta baldintzak, 2016ko % 4,8tik gora, hain zuzen ere. Bigarren faktore nagusiko posizioa hartu du.

Aztertu diren langile soldatapekoek eta antzekoek 2020an adierazi dituzten lehen hiru okertze-faktoreei begiratuz gero, ikusten da ordainsarien faktoreak erabakigarria izateari utzi diola okertze-egoera horren pertzepzioan. 2020an soldatapekoen % 3,6k adierazi dute faktore hori garrantzitsua izan dela azken lau urteetan; beraz, argi dago beheranzko joera dagoela 2016ko % 11,5etik.

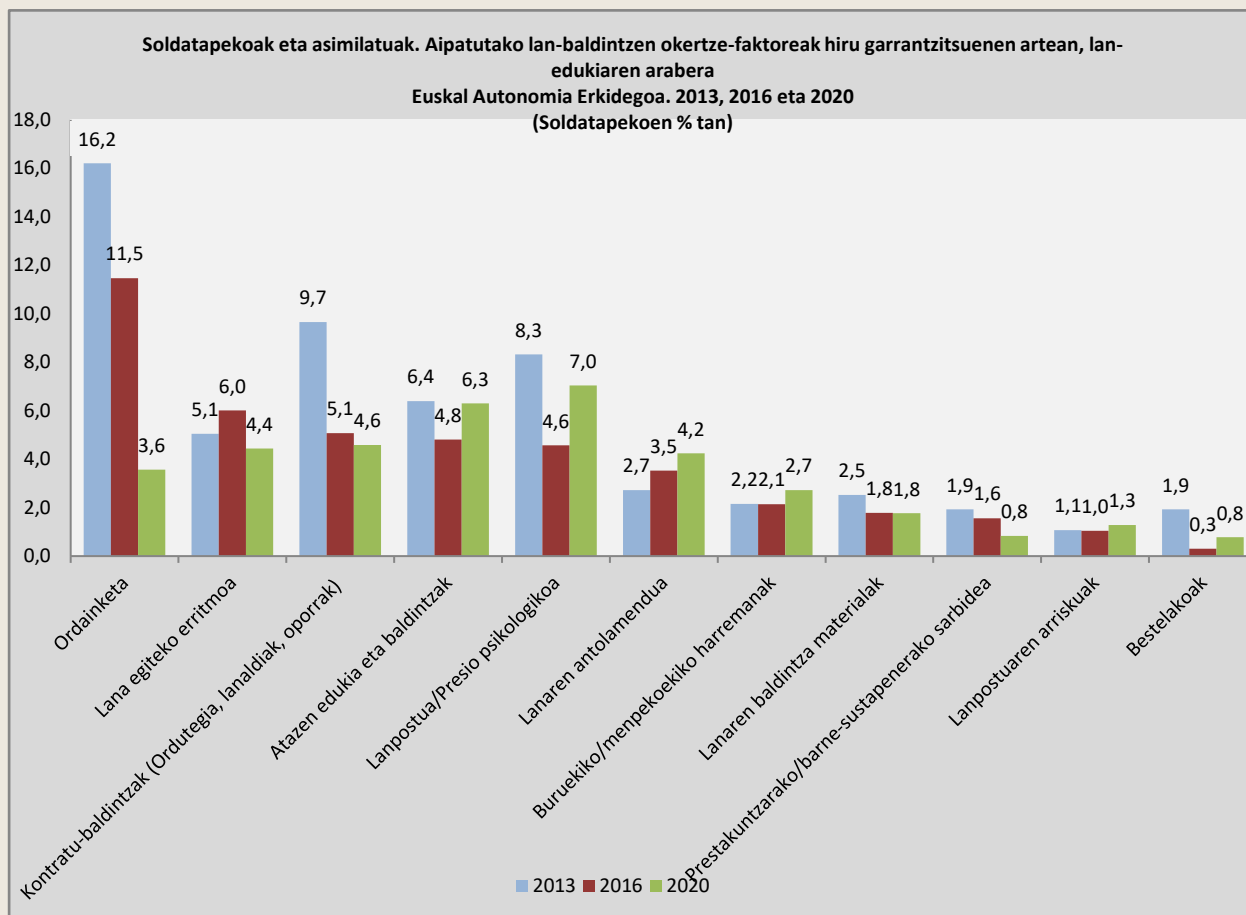
Lanaren erritmoa izan da 2020. urtean adierazi den laugarren faktorea; zehazki, % 4,4k aipatu du faktore hori. 2016. urtean, ordea, bigarren faktorea izan zen. Aipatutako posizio hori azaltzen da, batik bat, beste gai batzuek garrantzi handiagoa hartu dutelako; baina arazo guztiek, orokorrean, behera egin dute, 2016ko % 6ko datuaren aldean.

Beste lan-baldintza batzuen eragina ere jaitsi da, hala nola kontratu motarena, ordutegiena, lanaldiena eta oporrena: soldatapekoen eta antzekoen % 4,6k adierazi baititu faktore horiek 2020. urtean, eta % 5,1ek, berriz, 2016an. Gai horrek hirugarren posizioa hartu du faktore garrantzitsu gisa, lan-baldintzek okerrera egiteko joera azaltzeko.

Aitzitik, 2020an zertxobait igo da lanaren antolaketari egindako aipamen kopurua: % 4,2ra, 2016ko % 3,5eko datuaren aldean.

Lan-baldintzak okertzeko gainerako faktoreak soldatapeko edo antzekoen % 2,7k baino gutxiagok aipatu ditu, baina garrantzi erlatiboa areagotu dute 2016. eta 2020. urte artean.

106. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Soldatapeko langileek eta antzekoek 2016. eta 2020. urte artean adierazi dutena kontuan hartuta, lan-baldintzen okertze-faktoreen dinamikak azaltzen dituzte 13. eta 14. taulek, lan-edukien eta sexuaren eta adinaren arabera.

2020an, osasunaren arloko goi-mailako tituludunen artean nabarmen okertu da egoera. Nabarmentzekoak dira lana gauzatzeko erritmo-faktoreak (% 11,1), zereginen edukia eta baldintzak (% 14,5) eta lanpostua edota presio psikologikoa (% 15,5). Antzeko moduan irakaskuntzaren arloko goi-mailako tituludunen egoeraren okertze-ehunekoa ere handia da, lanpostuaren edukari eta baldintzei (% 10,6) eta presio psikologikoari (% 12,9) dagokienez.

Bestalde, nabarmentzekoa da ordainsariei buruzko hobekuntza. Izan ere, alde hori okertu dela aipatu duten langileen ehunekoa nabarmen jaitsi da, batez ere, irakaskuntzaren arloko goi-mailako tituludun (–



% 13,8) eta beste zereginetako langileen (–% 15,3) artean. Katēgoria baxuen kasuan (bulegoko jardueretan izan ezik), beherakada handia izan da: 2006ko % 11,7tik 2020ko % 3,1era.

Azkenik, aipatzekoa da kontratuen, ordutegiaren, lanaldien, oporraldien eta antzeko baldintzen hobekuntza, osasunaren arloko goi-mailako tituludunen artean. Kasu horretan egoerak okerrera egin duela aipatu duten pertsona kopurua % 12,9tik % 4,3ra jaitsi da.



13. taula

Soldatapekoak eta antzekoak. Lan-baldintzak okertzeko faktoreak, hiru lehenengoen artean aipatutakoak, lan-edukiaren arabera. EAE. 2016-2020 (talde bakoitzeko biztanleriaren ehunekotan)

FAKTOREAK	Lan-edukia						Guztira
	Osasuna (Goi-m. tit.)	Irakaskuntza (Goi-m. tit.)	Beste batzuk; kat.ertaina eta altua	Kat. baxua (bulegoa izan ezik)	Bulegoa (kat. baxua)	Bestelako zereginak	
	%	%	%	%	%	%	%
2020							
Ordainsaria	5,8	3,1	3,9	3,1	2,9	2,4	3,6
Lana egiteko erritmoa	11,1	7,5	3,0	5,6	0,8	3,2	4,4
Kontratu-baldintzak, ordutegia, lanaldiak, oporrak	4,3	4,9	4,2	5,1	0,0	7,8	4,6
Zereginen edukia eta baldintzak	14,5	10,6	5,3	5,6	1,4	9,0	6,3
Lanpostua/presio psikologikoa	15,5	12,9	5,8	6,1	5,1	8,9	7,0
Lanaren antolamendua	6,8	8,0	3,4	4,3	4,4	4,2	4,2
Nagusien/mendekoen arteko harremanak	4,3	2,2	2,9	2,2	5,7	1,7	2,7
Lanaren baldintza materialak	2,6	4,6	1,0	2,0	0,0	3,8	1,8
Prestakuntzarako/barne-sustapenerako sarbidea	2,1	1,1	0,9	0,4	0,9	1,1	0,8
Lanpostuko arriskuak	8,8	1,8	0,4	1,3	0,0	2,3	1,3
Beste batzuk	1,6	1,2	0,5	0,8	0,0	1,9	0,8
2016							
Ordainsaria	11,4	16,9	10,2	11,7	6,2	17,7	11,5
Lana egiteko erritmoa	14,0	7,7	6,2	5,3	2,1	3,6	6,0
Kontratu-baldintzak, ordutegia, lanaldiak, oporrak	12,9	7,3	4,6	4,3	0,0	8,4	5,1
Zereginen edukia eta baldintzak	13,3	11,3	3,7	3,8	5,7	5,7	4,8
Lanpostua/presio psikologikoa	8,4	6,5	5,1	3,2	2,9	3,7	4,6
Lanaren antolamendua	5,1	9,0	4,0	2,1	0,0	2,2	3,5
Nagusien/mendekoen arteko harremanak	1,7	2,4	2,5	2,0	1,7	0,6	2,1
Lanaren baldintza materialak	3,3	4,1	1,2	1,5	1,4	4,1	1,8
Prestakuntzarako/barne-sustapenerako sarbidea	4,7	2,7	1,3	0,9	2,2	3,0	1,6
Lanpostuko arriskuak	6,1	0,8	0,5	1,5	0,0	0,7	1,0
Beste batzuk	1,0	0,7	0,3	0,0	0,0	1,3	0,3

Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta



14. taula

Soldatapekoak eta antzekoak. Lan-baldintzak okertzeko faktoreak, hiru lehenengoen artean aipatutakoak, sexuaren eta adinaren arabera. EAE. 2016-2020 (talde bakoitzeko biztanleriaren ehunekotan)

	Sexua eta adina						Guztira
	Gizona 16-29	Gizona 30-44	Gizonak >=45	Emakumea 16-29	Emakumea 30-44	Emakumeak >=45	
FAKTOREAK	%	%	%	%	%	%	%
2020							
Ordainsaria	0,3	3,3	4,0	1,6	3,5	4,5	3,6
Lana egiteko erritmoa	2,7	2,9	5,3	4,3	3,9	5,5	4,4
Kontratu-baldintzak, ordutegia, lanaldiak, oporrak	4,2	3,8	5,5	3,2	5,0	4,2	4,6
Zereginen edukia eta baldintzak	1,6	5,9	7,5	3,6	6,3	6,8	6,3
Lanpostua/presio psikologikoa	2,6	5,3	8,1	3,3	7,0	8,9	7,0
Lanaren antolamendua	4,2	3,3	4,7	2,6	4,1	4,9	4,2
Nagusien/mendekoen arteko harremanak	1,2	2,6	3,8	1,4	3,1	2,0	2,7
Lanaren baldintza materialak	1,6	2,4	1,4	1,1	1,4	2,1	1,8
Prestakuntzarako/barne-sustapenerako sarbidea	0,0	0,7	1,4	0,2	0,3	1,1	0,8
Lanpostuko arriskuak	0,4	0,6	0,9	0,9	2,9	1,2	1,3
Beste batzuk	0,4	1,1	0,7	1,4	0,5	0,7	0,8
2016							
Ordainsaria	6,0	10,4	14,8	8,3	9,8	12,8	11,5
Lana egiteko erritmoa	1,5	6,9	5,9	8,3	4,9	7,1	6,0
Kontratu-baldintzak, ordutegia, lanaldiak, oporrak	3,1	4,8	5,7	4,9	5,6	4,7	5,1
Zereginen edukia eta baldintzak	1,1	5,0	3,9	4,6	5,0	6,6	4,8
Lanpostua/presio psikologikoa	3,1	4,7	4,1	0,0	5,1	6,2	4,6
Lanaren antolamendua	3,0	5,1	1,8	2,4	2,5	5,6	3,5
Nagusien/mendekoen arteko harremanak	0,0	1,5	2,1	0,8	2,6	3,3	2,1
Lanaren baldintza materialak	1,1	1,6	2,9	3,5	0,9	1,3	1,8
Prestakuntzarako/barne-sustapenerako sarbidea	0,0	1,2	1,8	2,4	2,0	1,4	1,6
Lanpostuko arriskuak	0,5	1,0	1,3	1,6	0,7	1,1	1,0
Beste batzuk	0,0	0,1	0,7	0,0	0,3	0,2	0,3

Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Sexuaren eta adinaren arabera eginda, ageriko hobekuntza ikusi da ordainsarien arloan. Bestalde, nabarmentzekoa da 45 urtetik gorako gizonen kasua. Talde horretan 10 puntutik gorakoa da okertze-egoeraren gaineko pertzepzioan izandako jaitiera (2016ko % 14,8tik 2020ko % 4ra). 30 eta 44 urte bitarteko gizonen taldean alderdi horri lotutako beherakada ere nabarmena da: % 10,4tik % 3,3ra.

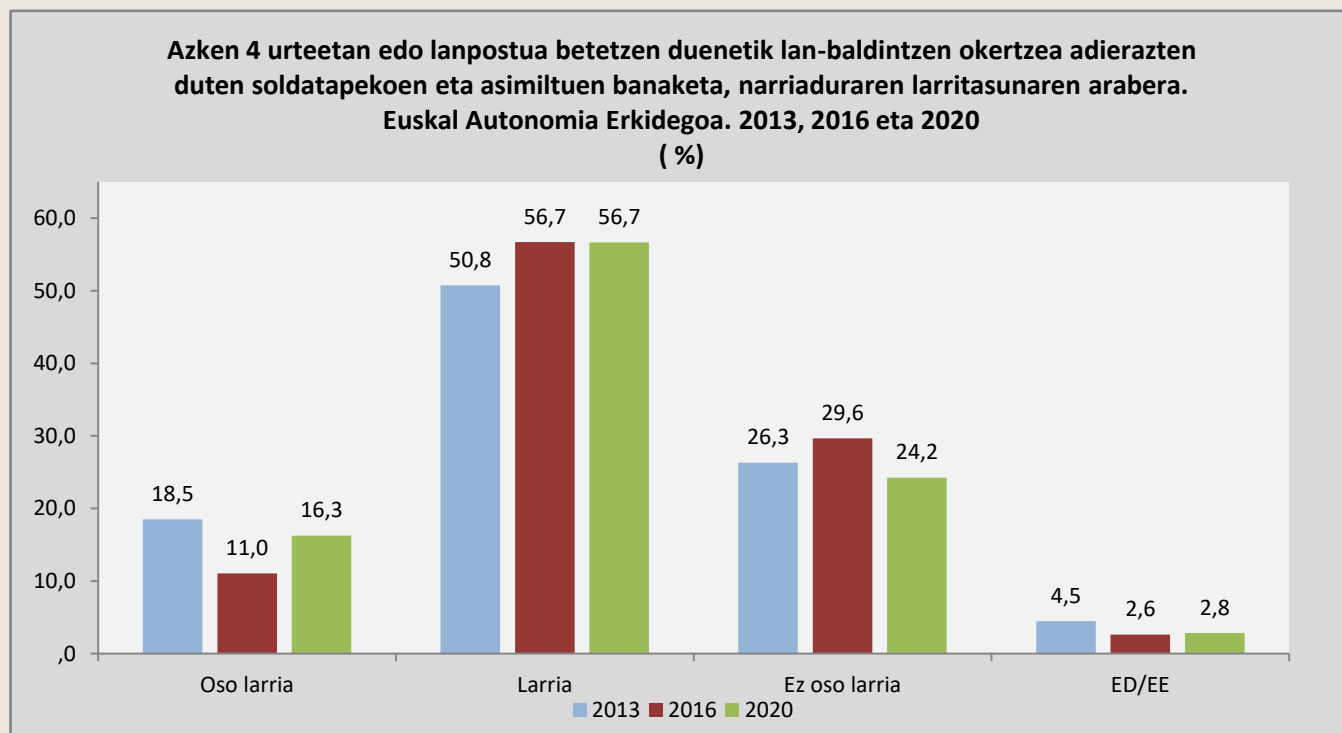
Horrez gain, aipatzekoa da 45 urtetik gorako langileen artean lanpostuko presio psikologikoa ere okertu dela (% 8,1, gizonen artean; eta % 8,9, emakumeen artean). Gizonen kasuan, nabarmen igo da antzemandako okertze horren ehunekoa, 2016koarekin erkatuta (% 4,1etik % 8,1era). 30 eta 44 urte arteko emakumeen batez besteko posizioa berdina da, baina askoz ere txikiagoa da adin-tarte horretako gizonen artean (% 5,3). Oraindik balio txikiagoak dituzte 30 urtetik beherakoek, hori adierazi baitute adin-bitarte horretako emakumeen % 3,3k eta gizonen % 2,6k (minimoa).

Zereginetako edukian eta baldintzetan antzemandako okertzea maximoetara iritsi da 45 urtetatik gorako langileen artean. Gizonen kasuan, nabarmen igo da antzemandako okertze horren ehunekoa, 2016koarekin erkatuta (% 3,9tik % 7,5era).

Eragindako biztanlerian, hautemandako okertzea larria edo oso larria jotzen da oraindik, arazo handien eragina murriztu egin den arren

Azken lau urteetan lan-baldintzetan okertze nabarmena hauteman dutenen artean, 2020an % 16,3k uste du oso larria dela hautemandako okertzea, eta 2016an aipatutako % 11 baino askoz ere handiagoa da. Baina egoera larritzat jotakoak ere hartzen badira aintzat, proportzioa % 73kora iritsi da 2020an, 2016ko % 67,7 baino handiagoa.

107. grafikoa



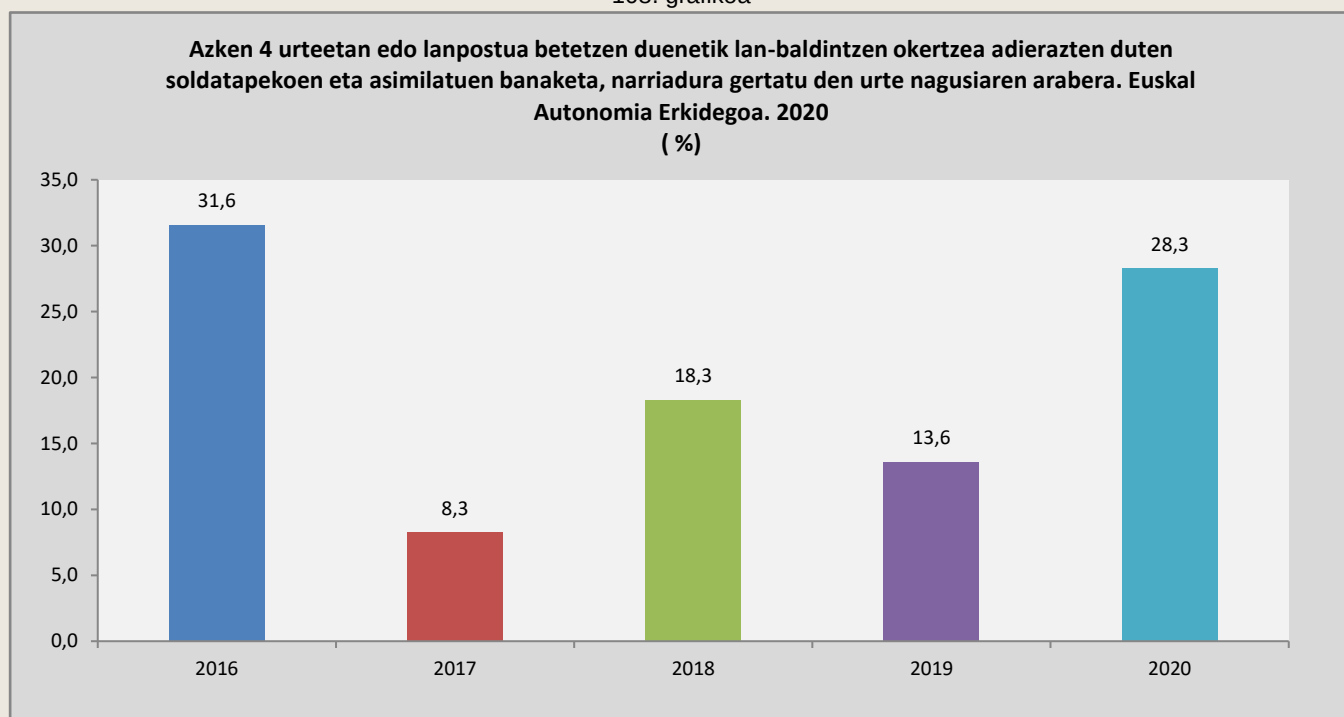
Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

2016. eta 2020. urteetan bereziki nabaritu da okerrera egin duela

2020an lan-baldintzetan hautemandako okertzea denboraren arabera banatzen badugu, ikusten da arazoak 2016-2020 epealdian metatu direla, bereziki: kasuen % 59,9 epealdi horretan, eta gainerako urteetan ia % 40 ere ez.

Praktikan, arazo gehienak 2016koak izan dira, guztira, % 31,6. Atzetik 2020. urteko % 28,3 dator. 2017. urtean hobera egin zuen, aldi baterako izan bazen ere, eta hobetze-prozesua motelagoa izan da 2019an.

108. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Ordainsarien jaitsieraren eraginak beheranzko joera argia izan du 2020an, baina oraindik handia da zenbait taldetan

Ordainsarien baldintzen okertzeari lotutako beste arazo batzuk kenduta (adibidez, osagaiak eta modalitateak), azken lau urteetan zentzu hertsiko ordainsari-jaitsiera izan duten biztanleen proportzioa % 6,2koa izan da 2020an; beraz, 2016an izandako % 11,2koa baino askoz ere txikiagoa.

2020an, soldataren beherakadari lotutako zenbatekorik txikienak hirugarren sektoreko ekoizpenaren kategoria txikienetan eta irakaskuntzan metatu dira (% 3,5 eta % 3,8, hurrenez hurren).

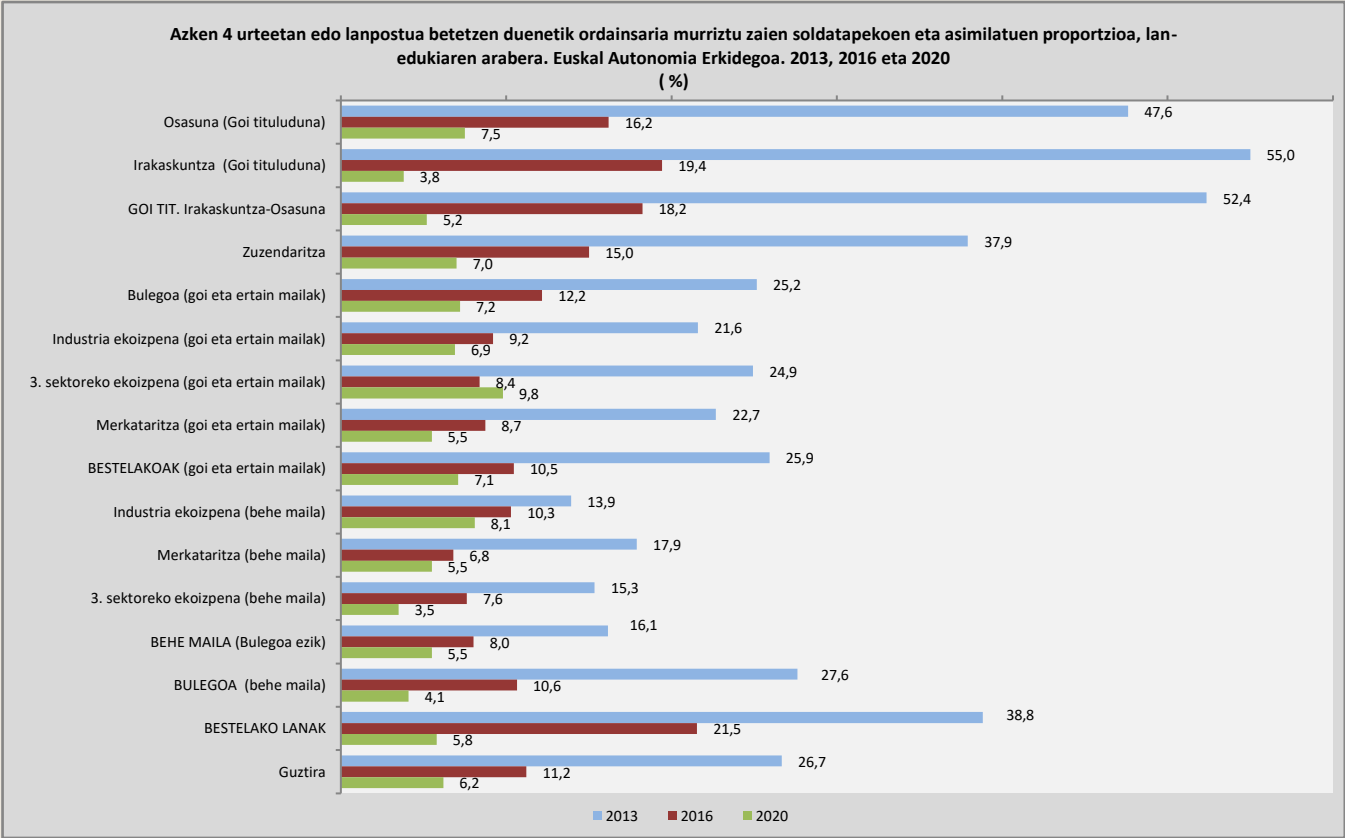
Kategorien zati handi bat % 5 eta % 6,5 bitartekoa da: irakaskuntzaren arloko goi-mailako tituludunak (% 5,2), merkataritzakoak, kategoria baxuak (bulegokoak izan ezik) (% 5,5) eta bestelako zereginak (% 5,8).

Industria-ekoizpeneko kategoria baxuetan, soldataren jaitsieraren eragina posizio altuetan dago, industria-kategoria txikien ondoan (% 8,1 eta % 9,8 artean).

Ordainsarien jaitsieraren eragina % 7 eta % 7,5 ingurukoa da zuzendaritza-jardueretan (% 7), eta osasunaren arloko goi-mailako tituludunen artean (% 7,5).

Lan-eduki guztietan hauteman da ordainsarien jaitsiera-ildoak arintzeko joera nabarmena, eta arintze hori orokorra izan da. Talde bakarrean behatu da gorakada: industria-ekoizpeneko kategoria altuetan eta ertainetan (2020an aipatutako % 9,8ko beherakadak, 2016ko % 8,4koekin erkatuta).

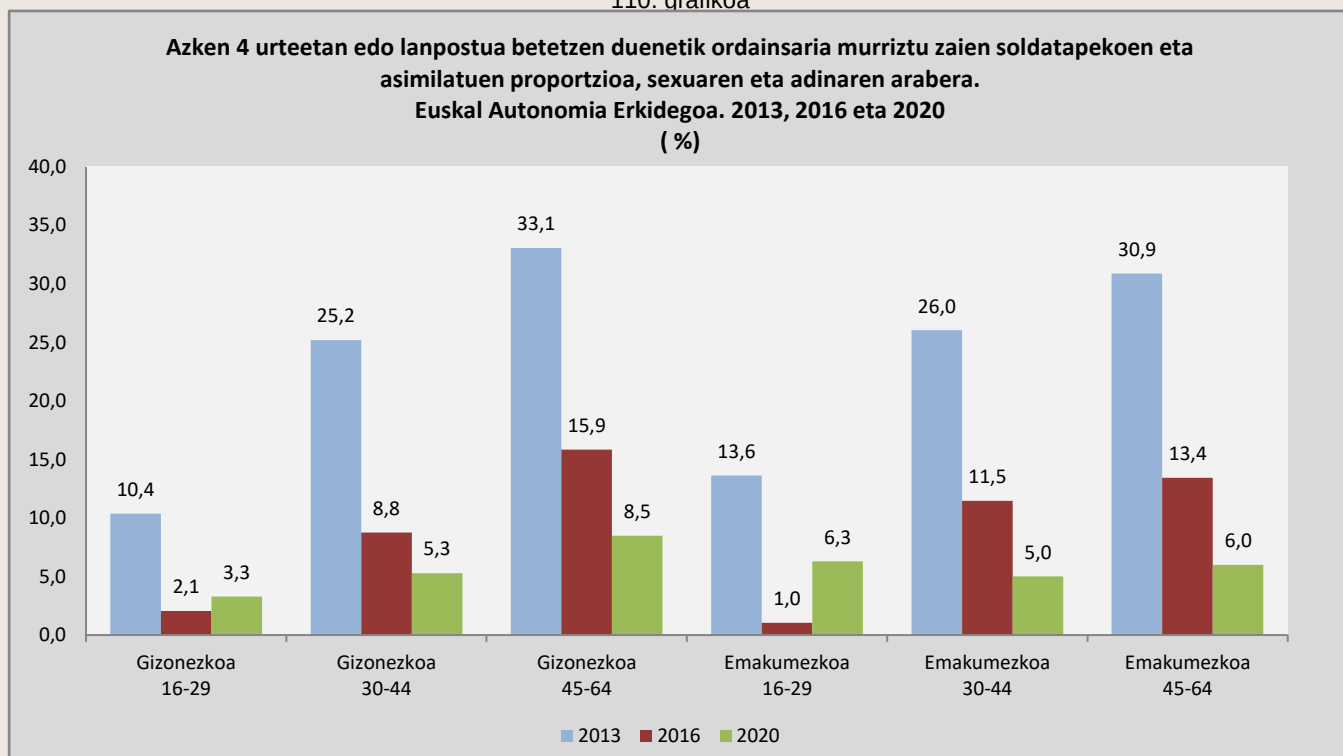
109. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

110. grafikoan ikusten denez, 2016. eta 2020. urte artean ordainsarien jaitsiera izan dutenen beheranzko joera handia hautematen da sexu- eta adin-talde gehienetan.

110. grafikoa

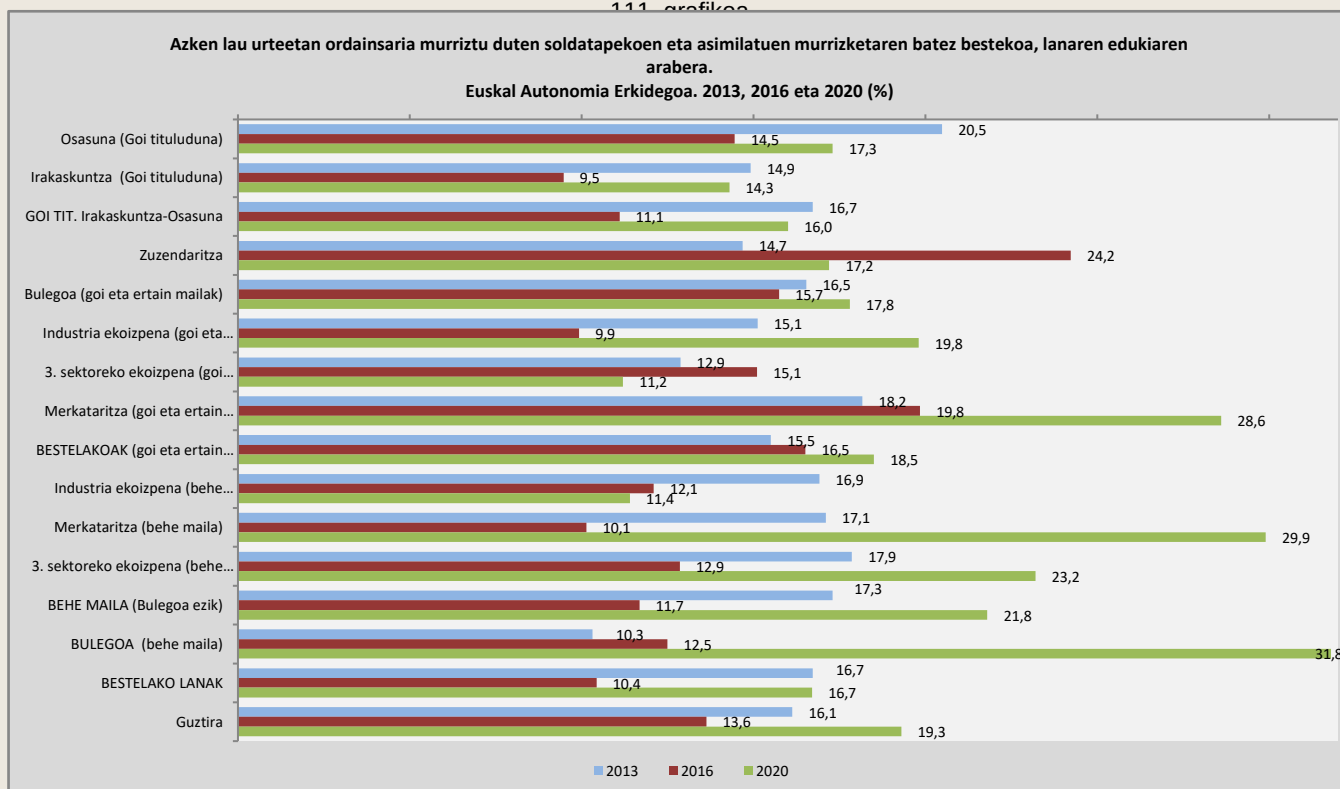


Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Sexuaren eta adinaren aldagaiei erreparatuz gero, azken lau urteetan ordainsarien jaitsieraren eragin txikiena izan duen taldea 30 urtetik beherakoa izan da 2020. urtean (% 3,3). 30 eta 44 urte bitarteko gizonen eta emakumezkoen artean batez bestekoa baino txikiagoa izan da eragina (% 5 eta % 5,3), baita 45 urtetik gorakoaren artean ere (% 6). Eta, aldiz, soldatapekoen eta antzekoen batez besteko mailatik gora dago 30 urtetik beherako emakumeen artean (% 6,3). 2020an, ordainsarien jaitsieraren eragin handiena duen taldea 45 urtetik gorako gizonena da, % 8,5ek izan dute eta.

Ordainsarien jaitsiera izan dutenen artean, batez besteko jaitsiera % 19,3koa da

111. grafikoa ikusten den bezala, azken lau urteetan ordainsarien jaitsiera izan duten taldeen artean, 2020ko batez besteko jaitsiera –% 19,3koa da, eta, beraz, ez da asko aldentzen 2013an izandakotik (-% 16,1).



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

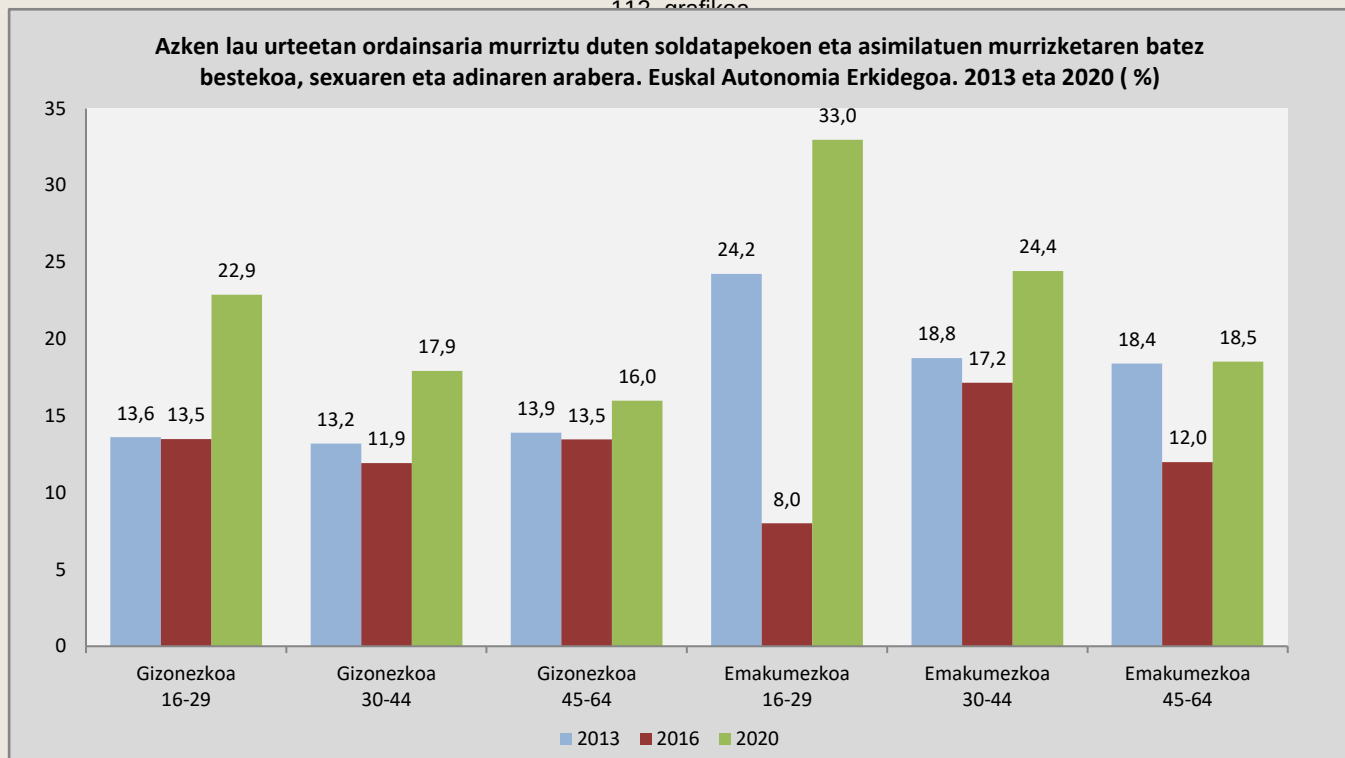
Jaitsierak izan dituztenen artean, jaitsierarik txikienak, $-19,3\%$ tik beherakoak (gutxienekoa, $-11,2\%$), hirugarren sektoreko ekoizpeneko kategoria altuek eta ertainek izan dute. Talde horiekin batera, beste kategoria ertain eta altuek ere, zuzendaritza-arlokoek, bulegoko lanek, bestelako zereginak eta goi-mailako irakaskuntzaren eta osasunaren arloetakoek ere izan dituzte.

Osasunaren arloko goi-mailako tituludunetan eta bulegoko jardueretako eta hirugarren sektoreko ekoizpeneko kategoria ertain eta altuetan batez besteko jaitsiera $-17,3\%$ eta $-17,8\%$ artekoa da. Merkataritza-jardueretako kategoria ertain eta altuetan $-28,6\%$ da, $29,9\%$ kategoria baxuetan, eta bulegoko lanetan osatzen da jaitsierarik handiena: $-31,8\%$.

Sexuaren eta adinaren arabera, ordainsarien jaitsiera izan zutenen artean, 2020ko jaitsierak 2016koak baino askoz ere handiagoak dira. 30 urtetik beherako emakumeen tasak -33% ko batez besteko murrizketa izan du 2020an, 2016ko -8% ko kopuruaren aldean, eta baliorik handiena osatu dute.

Hain zuzen, 2020. urtean 45 urtetik gorako gizonak dira, jaitsierarik izan badute, jaitsierarik txikiena izan dutenak (-16%), konparatiboki. 30 eta 44 urte arteko gizonak tarteko posizio batean daude, $-17,9\%$ eta $-18,5\%$ arteko jaitsierarekin, baita 45 urtetik gorako emakumeak ere. Ordainsarien jaitsierarik handiena, jaitsiera izan dutenen artean, 30 eta 44 urte bitarteko emakumeek izan dute, baita 30 urtetik beherako gizonak ere. Kasu horretan $-22,9\%$ ko jaitsiera izan dute.

1.1.2. grafikoa



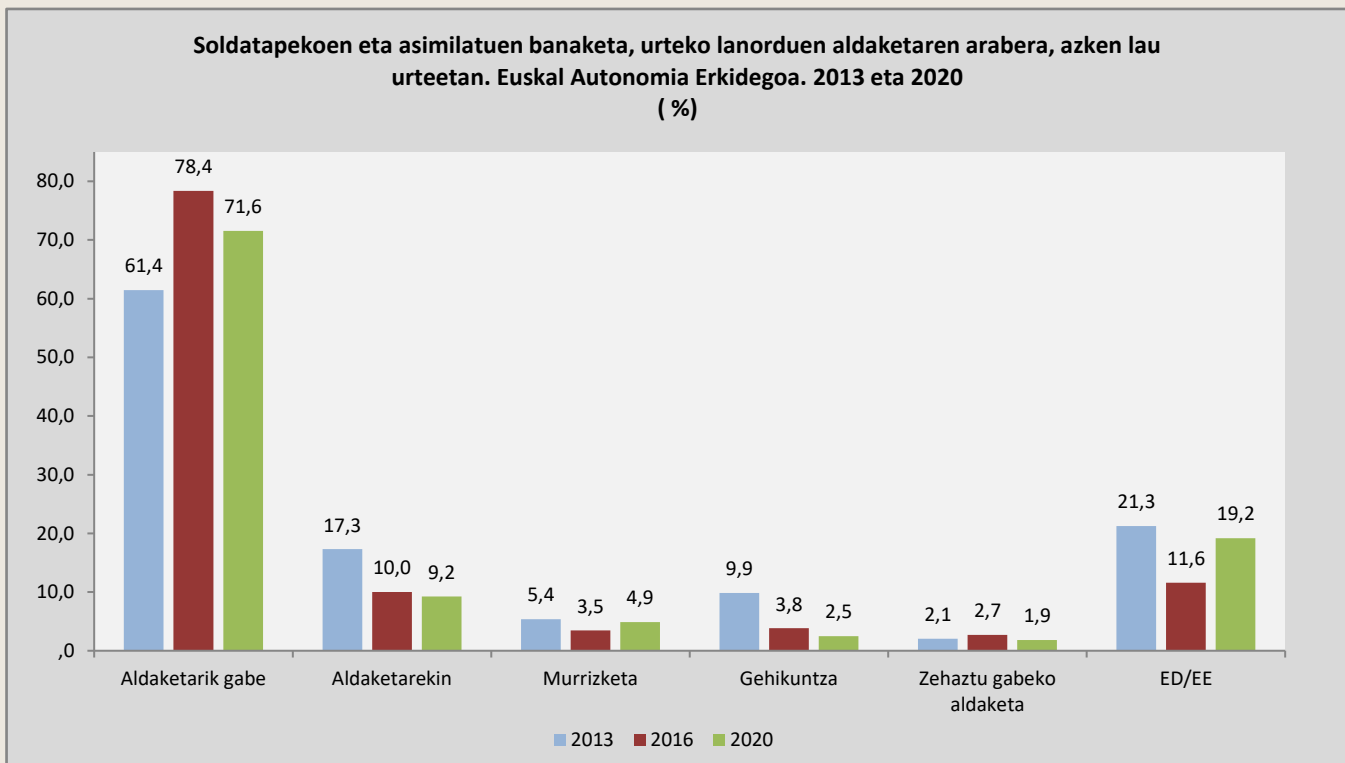
Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Behera egin du azken lau urteetan urteko lanorduetan aldakuntza izan duela dioen soldatapekoen eta antzekoen ehunekoak. Eragindako pertsonei begiratuta, ordea, asko jaitsi da aldaketak dakarren ordu-bolumena

2020an, soldatapekoen eta antzekoen % 9,2k esan du egindako lanorduetan aldaketak izan dituela azken lau urteetan; proportzio hori 2016ko % 10ekoa baino txikiagoa da.

Kasuen % 4,9an murrizteko aldaketa egin da (% 3,5, 2016an), eta orduen % 2,5 igo da (2016an % 3,8). Tarteko egoerak ere osatu dira (% 1,9), eta aldaketaren nondik norakoak sintetizatzeko konplexuagoak diren egoerak ere bai (% 2,7; 2016an).

113. grafikoa



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

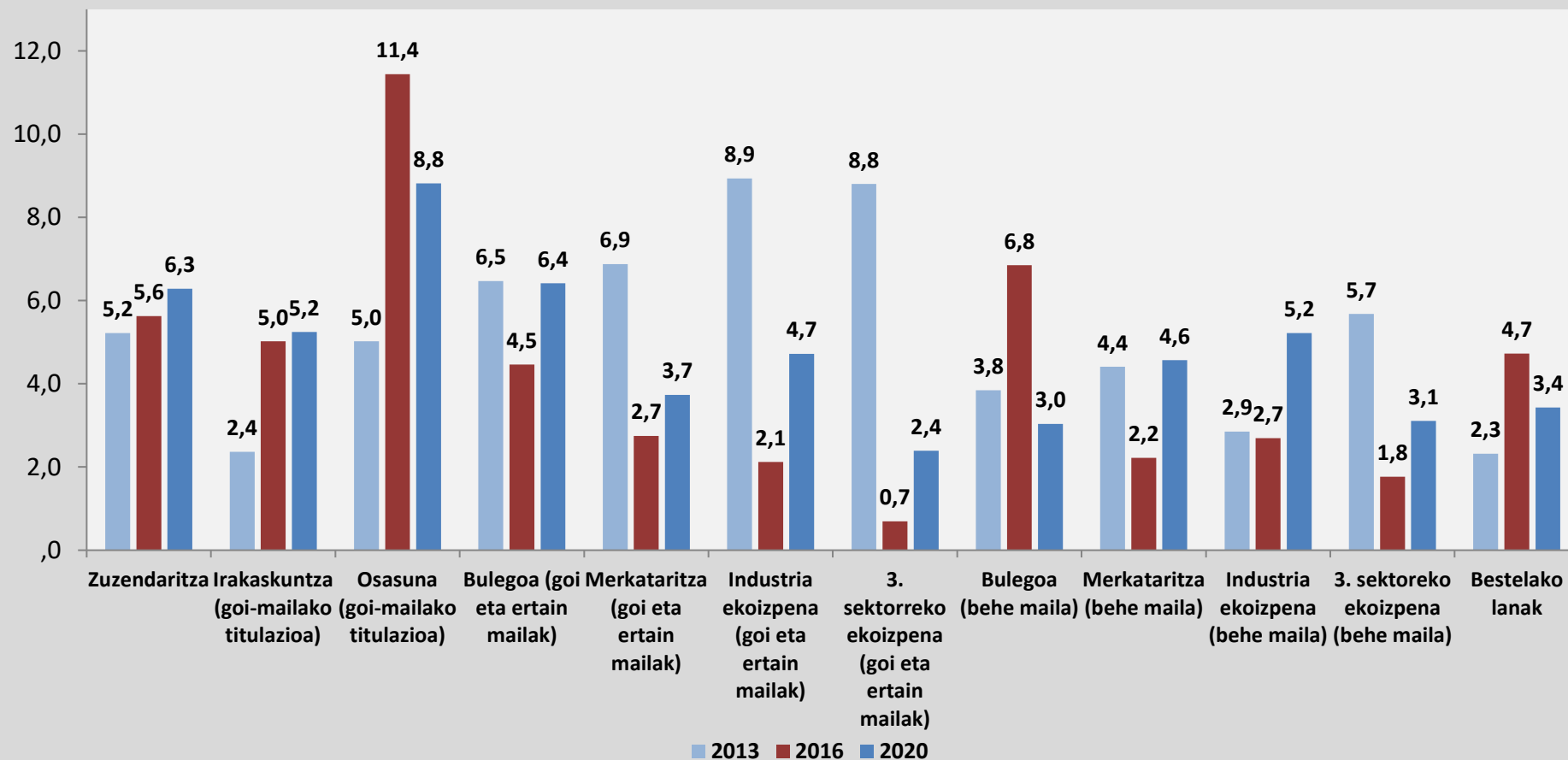
Baina 114. grafikoan ikus daitekeen bezala, lanorduen murrizketari dagokionez, 2016. eta 2020. urte artean, ikusten da zenbait lan-edukitan asko jaitsi dela lanorduen murrizketa izan duten soldatapekoen eta antzekoen proportzioa. Hori bereziki nabaria da osasunaren arloko goi-mailako tituludunen artean (2016an, % 11,4; 2020an, % 8,8), bulegoko lanen kategoria baxuetan (% 6,8tik % 3ra) eta bestelako zereginetan (% 4,7tik % 3,4ra).

Gainerako lan-eduki guztietan eragina handitu da 2016. eta 2020. urte artean. Bereziki nabarmentzen dira industria-kategoria baxuak (% 2,7tik % 5,2ra), altuak eta ertainak (% 2,1etik % 4,7ra), merkataritzako kategoria baxua (% 2,2tik % 4,6ra) eta bulegoko lanen kategoria altu eta ertainetako langileak (2016an, % 4,5 eta 2020an, % 6,4). Zuzendaritzako jardueretan zertxobait egonkorragoa da joera (% 5,6tik % 6,3ra).

Bestalde, 115. grafikoan ikusten denez, lanorduak handitu dituztenen proportzioa jaitsi egin da oro har. Baina, dena den, lanorduen igoerak 2020an pisu handia du oraindik osasunaren arloko goi-mailako tituludunen artean (% 8,5). Eta % 2,8 eta % 3,9 artekoa da irakaskuntzako goi-mailako tituludunen artean, merkataritzako jardueretako kategoria baxuetan eta zuzendaritzan.

114. grafikoa

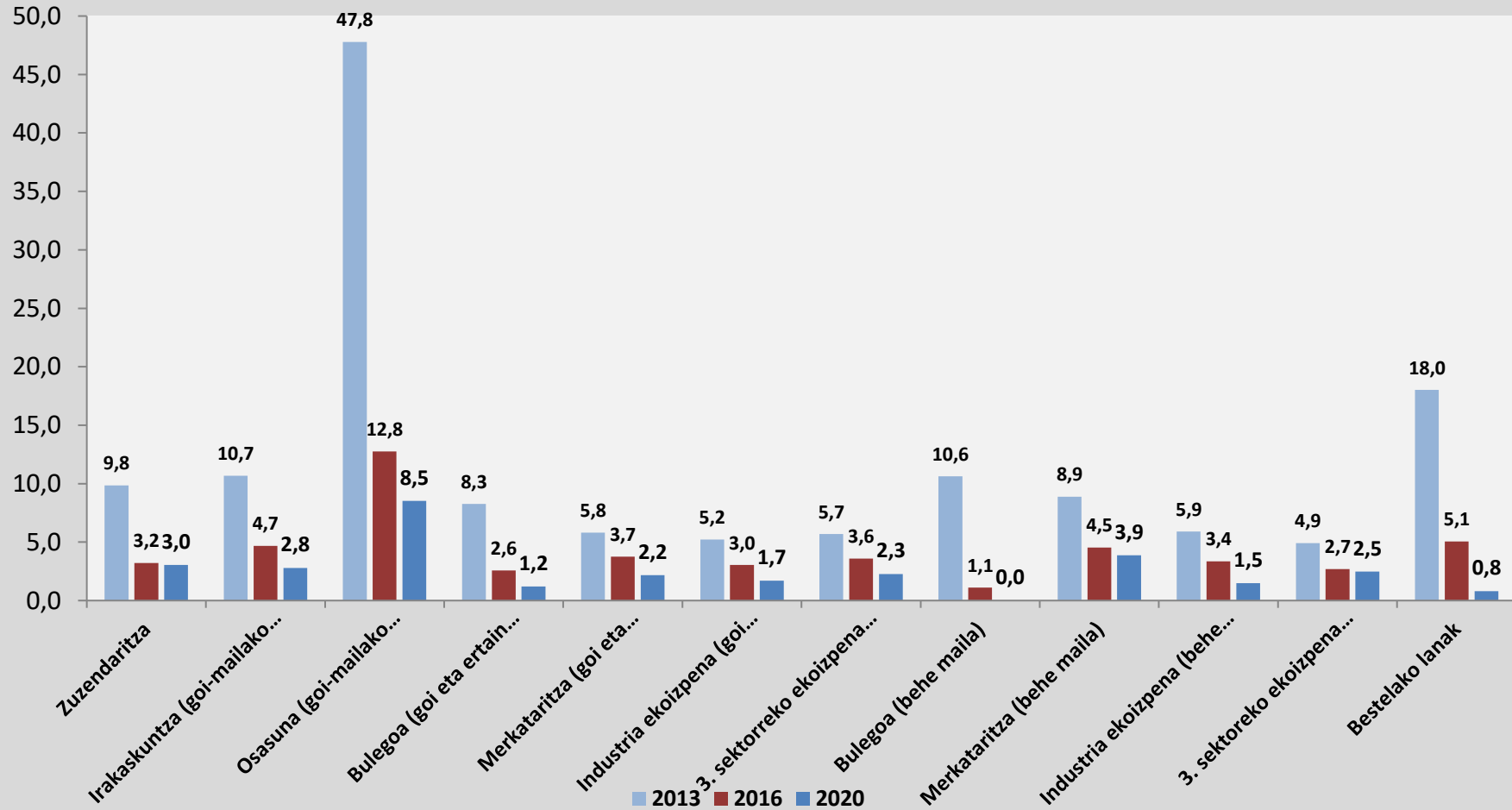
**Azken lau urteetan urteko lanorduek murriztu dituzten soldatapekoak eta asimilatuak, lan-
edukiaren arabera (%)
Euskal Autonomia Erkidegoa. 2013 eta 2020 (%)**



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

115. grafikoa

Soldatapekoak eta asimilatuak. Azken lau urteetan urteko lan-orduen gehikuntza izan duten %, lan-edukiaren arabera
Euskal Autonomia Erkidegoa. 2013 eta 2020 (%)



Iturria: Lan eta Enplegu Saila. Lan Baldintzei buruzko Inkesta

Lanorduen igoerari dagokionez, urteko batez besteko igoera 59,8 ordukoa izan da 2020an, 2016ko 86,3 ordukoa baino askoz ere txikiagoa. Igoera hori hirugarren sektoreko kategoria baxuetan baino ez da izan 100 ordutik gorakoa.

Lanorduen murrizketari dagokionez, urteko batez besteko jaitsiera 47,6 ordukoa izan da, 2016koa baino askoz ere txikiagoa, urte horretan 142,3 ordukoa izan baitzen. Batez besteko balioak gaintitu dira irakaskuntzaren eta osasunaren arloetako goi-mailetan, bulegoetan eta merkataritzako kategoria baxuetan.

ERANSKINA: EGINDAKO LANAREN EDUKIA

Lanaren edukiaren aldagaia zehazteko ardatza zeregina izan da, baina, horrez gain kontuan hartu da norberak zer posizio hierarkikoa duen eta zer sektoretan lan egiten duen, industrian edo hirugarren sektorean. Aldagai horiek hautatzean, kontuan hartu da lanbide-kategoriek eta sektoreak baldintzatu egiten dituztela zereginen mota bakoitzean egiten diren jardueren ezaugarriak. Honako talde hauek zehaztu dira:

Kodea	LANAREN DESKRIBAPENA ¹
T1	Zuzendaritza-zereginak (kategoria altua edo ertaina)
T2	Hezkuntza/irakaskuntzako zereginak (unibertsitate-tituluak)
T3	Osasuna eta gorputz-ongizatea (unibertsitateko titulazioa)
T4	Bulegoko lana (kategoria altua edo ertaina) ²
T5	Pertsonetikiko harremana dakarten beste lan batzuk/merkataritza-lanak (kategoria altua edo ertaina) ³
T6	Industria-ekoizpeneko zereginak (kategoria altua edo ertaina) ⁴
T7	Zerbitzuetako/hirugarren sektoreko ekoizpen-zereginak (kategoria altua edo ertaina) ⁴
T8	Bulegoko lana (kategoria baxua) ²
T9	Pertsonetikiko harremana dakarren lana/merkataritza-lanak (kategoria baxua) ³
T10	Industria-ekoizpeneko zereginak (kategoria baxua) ⁴
T11	Zerbitzuetako/hirugarren sektoreko ekoizpen-zereginak (kategoria baxua) ⁴
T12	Aurrekoen artean aipatu ez diren bestelako zereginak ⁵

(1) Lanbide-kategoria hiru taldetan estratifikatu da: altua (goi-mailako tituluduna, erdi-mailako tituluduna, administrazio-burua edo tailerreko burua), ertaina (ofizial administraria, 1. edo 2. mailako industria-ofiziala edo titulaziorik gabeko laguntzailea) eta baxua (administrari laguntzailea, 3. mailako industria-ofiziala edo espezialista, peoia, mendeko langilea).

(2): Bulegoko lantzat hartzen dira bulegoko eta administrazioeko zereginak (espezifikoak edo dibertsifikatuak), bai eta azterketa eta programazio informatikoko zereginak eta azterlanekin zerikusia dutenak ere.

- (3): Pertsonetikiko harremanak izatea eskatzen duten lanen eta merkataritza-lanen esparruan honako zeregin hauek sartzen dira: lana antolatu, zuzendu edo kontrolatzea; leihatilako, kutxako edo harrera-guneko lana; bezeroekin edo hornitzaileekin harremanetan jartzea eskatzen duten beste lan komertzial batzuk; osasuna eta gorputz ongizatea; irakaskuntza eta kultur dinamizazioa.
- (4): Ekoizpen-lanaren esparruan (industrian eta zerbitzuetan) honako zeregin hauek sartzen dira: ekipamenduen instalazio eta mantentze-lana; neurketa eta probak; ekipamenduen mantentze-lana, zamalanak; automatikoak ez diren tresna eta makinekin ondasunak ekoiztea; makina eta instalazio automatizatuak kontrolatzea; enbalatzea eta ontziratzea; garraio-ekipamenduak gidatzea; baliabide naturalak ustiatzea; lokalak garbitu eta atontzea.
- (5): Zaintza-jarduerak eta aurreko ataletan sartzen ez diren gainerako zereginak sartzen dira bestelako zereginetan.

L2 eta L3 lan-edukiei dagokienez, txostena idaztean, kolektibo horiek aipatzean sinplifikazioa egin eta goi-mailako titulazioa dutenen kolektibo moduan aipatzen da, eta termino hori unibertsitate-ikasketa orokorren baliokidetzat hartzen da (ikasketa horien barruan egon daitezkeen mailak gorabehera: goi-mailakoak, ertainak edo graduak, eta abar).



TXOSTENAREN AURKIBIDEA

HITZAURREA	3
1. SOLDATAPEKOEN BILAKAERA	5
2016. eta 2020. urte artean soldatapeko hertsien eta kooperatibisten bolumenak gora egiten jarraitu du, eta handitu egin da soldatapekoen pareko autonomoen kolektiboa.	5
Landunen kopuruak 2016-2020 aldian izan duen dinamika ez da berbera izan lanaren eduki guztietan, ezta talde soziodemografiko guztietan ere.....	7
Okupazioan dinamika okerreza izaten jarraitzen dutenak kategoría baxuak dira, baina kategoría altuko eta erdiko zenbait eremutara ere zabaldu da 2016. eta 2020. urte bitartean.	7
Okupazioaren beheranzko joerari eutsi zaio 16 eta 44 urte bitarteko emakumeen artean eta 30 eta 44 urte bitarteko gizonen artean, baina zertxobait gora egin du 30 eta 44 urte arteko gizonen artean. Gorakada handiena 45 urtetik gorakoen artean izan da.	10
2. SOLDATAPEKOEN POSIZIOA EKOIZPEN-SISTEMAN ETA ENPRESAN	13
Ekoizpen-sistemaren kategoría ertaineko okupazioan beherakada gertatu da soldatapeko hertsien eta kooperatibisten artean. Alderantziz, maila baxuko, eta, batez ere, goi-mailako titulazioetan gora egin du.....	13
Kontratazio mugagabea oraindik nagusi da, mugagabeak ez diren enpresarekiko harremanak moteldu egin dira, eta beste egoera batzuek gora egin dute.....	17
Soldatapekoen eta antzekoen ordainsariak gora egin dute, nabarmen, 2016ko datuekin erkatuta.....	22
Hala ere, diferentzia nabarmenak dira lanaren edukiaren eta sexuaren eta adinaren arabera	24
Enpresako posizioari buruzko beste alderdi batzuk	32
Lana mantendu duten pertsonen artean, euskal ekoizpen-sistemak oraindik sustapenerako aukera handiagoa eskaintzen du posizioak galtzeko arriskua baino, nahiz eta beheranzko joera duen.....	32
Soldata aldakorra dutenak gutxiengoa izaten jarraitu arren, sistema horrek gero eta garrantzi handiagoa du	33
Gora egin duen arren, ordaindutako aparteko orduen eragina txikiagoa da 2009ra arte izandakoa baino	34
Enplegu-aniztasunak eragin txikia izaten jarraitu du	35
Nabarmen egin du behera sindikatuetakoa afiliazioak.....	36
2016. eta 2020. urte artean enpresan euskara erabiltzearen inguruan aurrerapenak izan direla ikusi da	36
3. LANAREN ANTOLAMENDUA	38



2016. eta 2020. urte artean 30 ordu baino gutxiago irauten duten lanaldien eraginak handitzen jarraitu du, baina lanaldi partzialak behera egin du (gehienetan ez da borondatezkoa izaten).....	38
30 ordu baino gutxiago irauten duten lanaldien gorakada	38
Lanaldi partzialeko lana, modu hertsian hartuta, igo egin da 2016. eta 2020. urte artean, eta, horrekin batera, handitu egin da lanaldi osoko lana	40
Lanaldi partzialeko lana gehienetan ez da borondatezkoa izaten (ez behintzat lan egindako orduetarako)	43
2009ko datuen aldean, beheranzko joera osatu da, eta batez besteko lanaldian segida historikoko mailarik txikiak osatu dira.....	47
2013-2016 epealdian asteko lan- eta atsedeen-eredu atipikoak asko jaitzi ondoren, gora egin du soldatapekoen talde guztietan	50
Larunbat edo igandeetako lana normaltasunera itzuli da 30 urtetik beherako emakumeen artean	50
Atsedeen-ereduek okertzen jarraitu dute	54
Oro har, gorakada argia izan du lanaldi luzearen (10 ordu baino gehiago jarraian) eraginak, baita gaueko lanaldiak ere, baina taldeen artean alde handiak daude	56
Txandakako lanaren pisua egonkortu egin da, baina gora egin du merkataritzako jardueretan eta bestelako zereginetan, bai eta 30 urtetik beherako gizonen artean ere	60
Lanaldi jarraituak gora egiten jarraitu du, baina poliki	62
Lantokian bazkaltzeko atsedena 2016-2020 epealdian handitu egin da, eta bazkaltzeko 75 minutura arte duten pertsonen ehunekoa handitu egin da	65
Gora egiten jarraitu du opor-egun guztiak hartzen ez dituzten pertsonen proportzioak.....	67
2020an izan da batez besteko oporretako lan-egunen kopuru minimoa, 1996tik.....	68
2013an lortutako laneko autonomia-maila berreskuratu da 2020an	68
Lan-kategoria baxuetan handitu egin da helburu zehatz bat eta helburu hori lortzeko modu zehatz bat ezarri haien lan-modalitateak mugatuta ez dauzkaten pertsonen proportzioa, baina txikitu egin da kategoria ertain eta altuetan, eta, bereziki, industria-ekoizpenetik kanpo.....	69
Nabarmen igo da ustekabeko egoerak zuzenean konpontzen dituzten pertsonen proportzioa	69
Handitzen jarraitu du lan-ordutegi malgua edo nahierara alda dezaketen ordutegi duten pertsonen proportzioak, baina gora egin du ordutegi finkoa dutenen proportzioak ere	70
Behera egin du, argi eta garbi, lanean presentziaren kontrolik ez duten pertsonen proportzioak, eta gora egin du, halaber, kontrol antolatuetan, zenbait lan-edukitan, batez ere	71
2016. eta 2020. urte bitartean finkatu egin da kontrolekin, zaintzarekin, lankideekiko koordinazioarekin eta errespetatu beharreko arau edo epeekin zerikusia duen presioaren igoera	73
Gora egiten jarraitu du bazkalorduez bestelako etenaldiak dauzkaten pertsonen proportzioak	73
Gora egin du oporraldia aukeratzeko modua duten pertsonen proportzioak	74
Makina edo erreminta egokiak eskura edukitzeari dagokionez izan ezik, 2020an behera egin dute lana egiteko baliabideen egokitasunarekin lotutako arazoak	74
2016. eta 2020. urte bitartean gora egiten jarraitu du laneko produktibitate pertsonalaren adierazleak.....	76

Oraindik ere diskriminazio-arazoak daude enpresetan, eta, berriro ere, gora egin du egoera gatazkatsuen eraginak, eremu pertsonalean ezkutatzeko joera ageri den arren	77
Diskriminazioa jaso izanaren pertzepzioa handitu egin da, eta 30 urtetik beherako emakumeen artean larriagotu da arazoa.....	77
Ezaugarri pertsonalaren ondoriozko indarkeria-, jazarpen- eta diskriminazio-arazoen pertzepzio-ehunekoak behera egin du 2016. eta 2020. urteen bitartean, baina igoera hori ez da arazo pertsonal jakinetan zehaztu. Enpresen datu orokorreari erreparatuta, larderia moduak eta diskriminazio sexuala jaitsi dira, batik bat	80
Antolaketa buruzko beste alderdi batzuk.....	83
Udako ordutegi murriztua garrantzitsu bilakatu da berriz	83
Lanera joateko denbora luzatu egin da. Ibilgailu partikularren erabilera handia da oraindik, baina erabilera murrizteko joera ere behatu da, nahiz eta neurri txikiak izan.	83
Lana eta bizitza sozial zein familia-bizitza uztartzeko aukera neurri batean hobetu da, salbuespen batzuk egon arren	84
4. EKIPAMENDUEN ERABILERA, LANEKO GIROA ETA ARRISKUAK	88
Jarraitu egin du bulegoko lanabes informatikoen erabileraren aurrerapauso handiak	88
Lanerako erabiltzen diren ibilgailuen erabilerak behera egin du	89
Hautsi egin da garraio-ibilgailuen erabileraren igoera-erritmoa	89
Murriztu egin da ibilgailuen erabilerarekin lotuta kalean egiten den lana.....	90
Lan-baldintzek orokorrean okerrera egin dute, baina ñabardurekin.....	91
Okerrera egiten jarraitzen dute lan-eragozpenen gaineko adierazle batzuek, baina beste batzuk egonkortu edo hobetu egin dira	91
Aldaketak izan dira, era berean, lan-karga batzuen eraginean, deigarria izan baita horietan batzuen beherakada, hala nola ikusmena behartzeko beharrezana edo jarrera astun edo nekagarria lan egitea	93
Arrisku batzuen eragina egonkortu edo murriztu egin da, baina, oro har, goranzko joera izan dute arriskuek; batik bat, infekzio-arriskuak (COVID-19) eta, neurri txikiagoan, lehergailuekiko kontaktuak eta toxikoak arnasteari dagokienez.....	95
Beti tenperatura egokian lan egiten duten pertsonen kopuruak gora egiten jarraitu du	98
Jaitsiera txiki bat izan du eragozpenen, kargen eta arriskuen eraginak 2016. eta 2020. urteen bitartean (ez, ordea, kolektibo guztietan)	99
Nabarmen handitu da babes-ekipamenduen erabilera, horien erabilera behar duten esparru guztietan	101
Okerrera egin du, nabarmen, laneko arriskuei buruz informazio nahikorik ez dutela uste duten langileen proportzioari buruzko adierazleak	105
2016. eta 2020. urte bitartean, gora egin du, ordea, laneko segurtasunaren eta osasunaren alorreko jardueretan parte-hartzeak. Salbuespen bakarrak izan dira mediku-azterketak, arrisku-ebaluazioen azterketak eta segurtasun/osasun alorretako prestakuntza	105
Gora egin du lantokian Laneko Segurtasun Batzordeek edo Prebentzio Debatuek duten presentziak	106



Erritmo apalagoan bada ere, laneko bajen murrizte-prozesua finkatu egin da 2016-2020 epealdian	107
Ekipamenduei, laneko giroari eta arriskuei buruzko beste alderdi batzuk	111
5. GOGOBETETZEA LANEAN.....	112
Lanarekiko gogobetetze orokorrak handia izaten jarraitu du 2020an, baina gora egiten jarraitu du gustura ez daudenen kopuruak ere, eta, horrez gain, gora egin du oso gogobetetze handia dutenen proportzioak.....	112
Joera orokorren atzean ikusten da okertze nabarmena gertatu dela lan-eduki batzuetan, sexuaren eta adinaren arabera	113
Gogobetetze-eza handitzearen faktore nagusiak	115
2016. urtetik aurrera, egoera bestelakoa izan da, bereziki, sustapenari buruz. Azken alderdi hori izan da gogobetetze-ezaren faktore aipatuena 2013. urteaz geroztik	117
Hobetzeko joera, aztertutako aldiari, orokorra da ordainsarien eta lan-ordutegien alderdietan, baina baita, indar apalagoz eta salbuespen batzuekin baldin bada ere, estresaren/presio psikologikoaren alderdian eta lan-kargen gogortasunaren alderdian ere	118
Gainerako faktoreek, oro har, bilakaera txarra izan dute 2016. eta 2020. urte bitartean	124
Lana aldatzeari buruzko planteamenduen kopuruak gora egin du, eta aldatzeko kudeaketak egiten dituztenek, ordea, egonkor jarraitu dute.	125
6. LAN-BALDINTZAK OKERTZEARI BURUZKO PERTZEPZIOA	127
Gaur egungo soldatapekoen eta antzekoen % 17k dio lan-baldintzek okerrera egin dutela 2020an.....	127
Ordainsariak izan dira, 2020an, lan-baldintzen okertzearen faktore eragile nagusiak, eta maila askoz ere txikiagoan, lan-erritmoa, kontratu-baldintzak eta zereginen edukia	129
Eragindako biztanlerian, hautemandako okertzea larria edo oso larria jotzen da oraindik, arazo handien eragina murriztu egin den arren.....	134
2016. eta 2020. urteetan bereziki nabaritu da okerrera egin duela	135
Ordainsarien jaitsieraren eraginak beheranzko joera argia izan du 2020an, baina oraindik handia da zenbait taldetan	135
Ordainsarien jaitsiera izan dutenen artean, batez besteko jaitsiera % 19,3koa da.....	137
Behera egin du azken lau urteetan urteko lanorduetan aldakuntza izan duela dioen soldatapekoen eta antzekoen ehunekoak. Eragindako pertsonen begiratuta, ordea, asko jaitsi da aldaketak dakarren ordu-bolumena	139
ERANSKINA: EGINDAKO LANAREN EDUKIA	144