



AZTERKETAK | 57

2026ko martxo

Hazkunde ekonomikoa eta soldata geldialdia Hego Euskal Herrian

Soldaten erradiografia
eta errentaren banaketaren
azterketa

Aurkibidea

1. Sarrera	1
2. Azken Lan eta soldata politiken eragina.....	1
2.1. 2010, 2012 eta 2022ko lan erreformak	1
2.2. Gutxieneko soldataren igoera berria.....	3
3. Balio erantsiaren banaketa eta banaketa dinamikak	4
3.1. BPGa eta errentaren banaketa funtzionala	4
3.2. Balioa lanaren eta kapitalaren artean doitzeko eta banatzeko mekanismoak	6
4. Enpresen mozkinak eta marjinak.....	8
4.1. Espainiar Estatua	8
4.2. Hego Euskal Herria	9
5. Errenta, soldatak eta klaseak	10
6. Soldata nominalaren analisia	12
6.1. Batez besteko soldataren bilakaera	12
6.2. Soldata nominalen banaketa.....	15
6.2.2. P90/P10 erlazioa.....	16
6.3. Soldata desberdintasunaren faktoreak	17
7. Soldata erreal eta eros-ahalmena	26
7.1. Soldata errealaren bilakaera.....	26
7.2. Erosahalmenaren aldeak deziletan (kontsumo-saskiak errenta-mailaren arabera)	27
7.3. Inflazioa eta etxebizitza: jabetza-erregimenaren garrantzia	28
8. Ondorioak.....	31
ERANSKINA.....	35
1. Iturri estatistikoak eta hautaketa irizpideak	35
2. Soldatak zehazten dituzten faktoreen analisi ekonometrikoa	35



1. SARRERA

Txosten honen helburua 2008 urtetik 2024 urtera arteko Hego Euskal Herriko soldaten bilakaera aztertzea da, eraldaketa ekonomiko sakonek, krisiek eta eragin handiko arau aldaketek eragindako testuinguruan. Lan errententzako egoera bereziki konplexua izan da finantza krisiaren, 2010eko eta 2012ko lan erreformen, ondorengo susperraldiaren, pandemiaren eta berririki izandako inflazioaren ondorioz. Aldi horretan, egiturazko aldaketak gertatu dira bai soldaten hazkundearen intentsitatean, bai barne banaketan, bai familien erosteko ahalmen errealean.

Eztabaida publikoan modu isolatuan aipatzen dira, besteak beste, eros-ahalmenaren galera, enpresa marjinen bilakaera edo lanbidearteko gutxieneko soldata. Txosten honek, ordea, ikuspegi integrala eskaini nahi du soldaten bilakaera ulertzeko. Hau da, testuinguru makroekonomikoa, balio erantsiaren banaketa, enpleguaren egitura eta ezarritako lan politikak kontuan hartzen ditu.

Planteamendu horretatik abiatuta, hainbat atal osagarritan egituratzen da txostena. Lehen atalean honakoa aztertzen da: lan erreforma nagusien eta gutxieneko soldataren igoeraren eragina soldaten dinamikan. Bigarren atalak azpimarra jartzen du soldataren hainbat dimensio osagarrietan: soldata errenten garapena ulertzeko testuinguru makroekonomikoari erreparatzen zaio (banaketa funtzionala eta prezioak), horien hazkunderako zein tarte dagoen ulertzeko. Ondoren, enpresen irabaziak eta marjinak aztertzen dira, hazkunde ekonomikoaren banaketa eta soldatak hobetzeko aukerak baldintzatzen dituztelako. Gero, soldatak aztertzen dira hainbat dimentsioetatik: bilakaera nominala, pertzentilen arabera banaketa eta desberdintasunaren egiturazko faktoreak (behin-behinekotasuna, jarduera sektorea, genero arrakala eta jatorria). Era berean, soldata erreala eta erosteko ahalmen efektiboa aztertzen dira, inflazioaren eta etxebizitzaren eragina kontuan hartuta.

Azkenik, emaitza nagusien laburpena eta ziklo ekonomikoaren fase desberdinetan soldata bilakaeraren inguruko hausnarketa jasotzen du dokumentuak. Oro har, txostenak oinarri enpiriko sendoa eskaini nahi du Hego Euskal Herriko soldatei, desberdintasunari eta hazkunde ereduari buruz eztabaidatzeko, lan baldintzak eta aberastasunaren banaketa oinarri hartuta.

2. AZKEN LAN ETA SOLDATA POLITIKEN ERAGINA

2008ko finantza krisiak goitik behera kolokan jarri zuen sistema, planeta osoari eraginez, ondorio ekonomiko eta sozial suntsitzaileekin. Europak, eta bereziki kontinentearen hegoaldeko herrialdeek, gogor pairatu zituzten murrizketa politiken ondorioak. Ortodoxia neoklasikoa gailendu zen krisiari aurre egiteko orduan, austeritatearen inposaketarekin eta lan baldintzen debaluazioarekin.

2.1. 2010, 2012 eta 2022ko lan erreformak

2010etik 2012ra bitartean, lan erreforma ezberdinak onartu ziren, zeintzuk negoziazio kolektiboaren sistema sakon eraldatu zuten, sektoreko hitzarmenen garrantzia ahuldu zuten eta enpresen aldebakarreko gaitasuna indartu zuten. Erreformek honako helburu hauek zituzten:

- Hitzarmenen konkurrentzia arauak aldatzea: hitzarmen sektorialaren prebalentzia kentzea.
- Kaleratzeak erraztea, sindikatuak erantzuteko duten gaitasuna murriztuz.
- Soldatak debaluatzea enpresen lehiakortasuna indartzeko.
- Enpresarien eta langile klasearen arteko indar korrelazioa aldatzea, enplegu emaileek lan baldintzak aldebakarrez arautzeko boterea indartuz.

35/2010 Legeak norabide horretan lehen aldaketa ekarri zuen, sektoreko hitzarmenetan itundu-tako baldintzak ez aplikatzea erraztu baitzuen, eta enpresei akordiotik aldentzeko aukera eman zien, goragoko negoziazio kolektiboan ezarritakoa nahitaez errespetatu gabe. Aldaketa horrek malgutze logika bat ekarri zuen, enpresen beharrak lehenesten zituena babes esparru kolektiboan aurrean, eta negoziazio boterea pixkanaka enpresa eremura eramateko oinarriak ezarri zituen.

PSOEren gobernuak onartutako 7/2011 Errege Lege Dekretuak bide horretan sakontzea ekarri zuen, negoziazio kolektiboaren lurralde egitura aldatzean. Estatu mailako akordioak lehenetsi zituen erreformak eta probintziako hitzarmena lehentasunezko erreferentzia gisa ezabatu, negoziazioaren tarteko aukerak edukiz hustuz. Gainera, gaien erreserbaren kontsolidazioaren bidez, hitzarmen probintzialei eta autonomikoei funtsezko gaiak kendu zitzaizkien, hala nola, urteko gehieneko lanaldia. Ondorioz, martxan jarri zen negoziazio kolektiboa "estatalizatzeko" prozesua, bai eta ahalmen arautzailearen galera ere ekoizpen- eta lan-errealitatek gertuen dauden esparruetan.

2012ko lan erreformak (RDL 3/2012), sindikatuen parte-hartzerik gabe Alderdi Popularrak ezarri zuenak, aldaketa estruktural sakonagoak ekarri zituen bide honetan. Lehenik eta behin, nabarmen zabaldu zituen ez-aplikatzeko aukerak, hitzarmen kolektiboen (enpresakoak barne) ez-aplikazioa ahalbidetuz, arrazoï ekonomiko, tekniko, antolakuntzazko edo ekoizpenekoak modu oso zabalean definituta alegatzea besterik egin gabe. Bigarrenik, enpresa hitzarmenari lehentasun osoa eman zion goi mailako hitzarmenen gainetik funtsezko gaietan, hala nola soldatetan, lan ordutegian edo kontziliazioan. Horrela, negoziazio zatikatu eta beheranzkoa (baldintzak okertu zituena) sustatu zen. Neurri hori pentsatuta zegoen Espainiako sindikatu eredu baten arabera, non enpresek ez zuten izango aurrez aurre soldaten erosahalemaren galeraren kontrako sindikal-ki antolatutako langileriarik (Euskal Herrian beste errealtatea izanik, ezin izan zuten lehentasun aplikatibo hori erabili soldatak murrizteko). Azkenik, hitzarmen kolektiboen ultraaktibitatea urtebetera mugatu zuen, lan baldintzei eusteko bermea bertan behera utzita; langileen eskubideak zeuden kolokan akordio berri bat lortu ezean. Gainera, erreformarekin kaleratzeak, banakakoak zein kolektiboak, merkatu eta erraztu egin ziren, langileen aurkako neurri diziplinario gisa eta erantzun sindikalak murrizteko tresna gisa (gaur egun indarrean jarraitzen dute).

Oro har, erreforma horiek indartu egin zuten lan baldintzak ezartzeko enpresen boterea, eta sistematikoki ahuldu zuten negoziazio kolektiboa, hau da, kapitalaren eta lanaren arteko orekarako tresna.

Neurri horiek guztiak 2022ko lan erreformarekin (32/2021 Errege Lege Dekretua) kontsolidatu ziren, nahiz eta legealdi hasieran, PSOEk eta Podemosek adotu zuten aurreko lan erreforma indargabetuko zutela. Gutxieneko hobekuntza batzuk baino ez ziren sartu, eta berdin jarraitu zuten arestian aipatutako neurri gehienek: kaleratzeak merkatzea eta erraztea, enpresak baimentzea ordezkartza sindikalarik hitzartutakoa aldebakarrez aldatzeko, estatuko hitzarmenei lehentasuna ematea... Sindikatuen eta gizartearen presioaren bidez bakarrik lortu zen auzi horietako batzuk bertan behera uztea, hala nola, hitzarmen autonomikoen lehentasuna.

2008ko krisiaren ondorengo lan erreformek eragin zuzena izan dute HEHko langileen soldaten bilakaeran, txosten honetan zehar ikusiko dugun bezala.

2.2. Gutxieneko soldataren igoera berria

2019an hasi zen espainiar estatuko lanbide arteko gutxieneko soldata (LGS) handitzeko epealdi berria, aurrena PSOEn eta Unidas Podemosen arteko aurrekontu negoziazioagatik eta, ondoren, koalizio gobernua eratzerakoan; %22,3 handitu zen gutxieneko soldata, inoiz ez bezala, hilean 900 euro.

Patronalarekin adostu gabe eta CCOO eta UGTren babesarekin hartutako erabaki horrek politika ekonomiko eta sozialaren erdigunean kokatu zuen gutxieneko soldata. Ordutik, LGS etengabe hazi da, nahiz eta tartean pandemia, energia krisia eta inflazio epealdia izan; 2026a, n hilean 1.221 eurokoa da. Kopuru metatuetan, hazkundera %60 baino handiagoa izan da sei urtean; azken aldiko birbanaketarako neurri nagusietako bat izan da espainiar estatuan (ondorioak Hego EHn mugatuagoak izan dira), eta gobernuaren, patronalaren eta indar kontserbadoreen arteko konfrontazio politikorako gaia izan da maiz (Fernández Romero, 2026¹; ELA-MRA, 2025²).

Ebidentziak erakusten du eskuin ekonomikoak aurreikustakoaren oso bestelako eragina izan duela LGSaren igoerak, ez baitu enplegua masiboki sutsitu, hala bazioten ere. Eskariari erreparatzen badiogu -askotan hori ez da kontuan hartzen enpresa kostuetan soilik oinarritutako analisietan-, zera erakutsi du Familia Aurrekontuen Inkestaren eta MCVLren mikrodatuetan oinarritutako azterketa batek: LGSren igoerak eragindako langileek oso kontsumo joera marjinal handia dutela, %74 eta %86 artekoa (Fernández Romero, 2026). Horrek esan nahi du soldata igoeraren zatirik handiena gastu bihurtzen dela berehala, batez ere funtsezko ondasun eta zerbitzuetan, hala nola elikaduran, garraioan edo ostalaritzan. Eskaria bultzatzeak konpentsatu egingo luke enplegu galera, batik bat, intentsiboak diren sektoreetan; izan ere, kostuen eta eskariaren eragina kontuan hartzerakoan, ikusten da lan esparruaren gaineko eragin garbia zerotik hurbil dagoela. Gainera, gutxieneko soldatak lagundu du soldata txikiak handitzeko eta soldata egitura oinarrian estutzeko, eta gutxieneko soldata baino apur bat handiagoak diren soldatak ere handitu dira; ondorioz, soldata desberdintasunak murriztu da (Arribas, Cárdenas eta Rial, 2024).

Gutxieneko soldatak onurak izan arren, egiturazko mugak ere baditua, analisi kritikoek eta literatura akademikoak agerian utzi duenez. Lehenik eta behin, soldatapeko lan formalean oinarritzen da, kanpoan utzita esparru ez formaleko edo soldataz kanpoko prekaritatea sufritzen duten sektoreak. Bigarrenik, LGSk ez du negoziazio kolektibo sendo bat ordezkatzeko, osatu eta indartu baizik: hitzarmen indartsuak dituzten testuinguruetan, berme oinarri gisa jardun dezake, eta horren gainean soldatak hobetu. Hirugarrenik, borondatezkoa ez den partzialtasuna, lanaren segmentazioa edota balio erantsi txikiko ekoizpen ereduak konpontzen ez dituen arren, tresna garrantzitsua da produkzioa eraldatzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko estrategia zabala-gato baten barruan.

Azkenik, inflazio handiko egoeretan, gutxieneko soldata eguneratzeak agerian uzten du behar direla erosahalmena babesteko doikuntza mekanismo dinamikoak. Birbanaketa modu eraginkorragoan egiteko aukera eskaintzen du, baldin eta lan, industria eta zerga politika osagarriekin modu koherentean artikulatzen bada (Arribas et al., 2024; Fernández Romero, 2026).

Hego Euskal Herriaren kasuan, muga horiek badute bere bereizgarria. Alde batetik, estatuko gutxieneko soldata txikiegia da EAEko eta Nafarroako bizi mailarekin alderatuta, baita etxebizitzaren kostuarekin eta batez besteko soldatekin ere; horrek murrizten du baldintza material duinak bermatzeko duen benetako gaitasuna. Bestalde, LGSren eragina oso desberdina da sektorearen arabera: industrian edo zerbitzu aurreratuetan eragin mugatua du, eta funtsezkoa da sektore prekarizatuetan, hala nola zerbitzu sektorean, non emakumeak eta pertsona migratzaileak gehiengoa diren. Testuinguru horretan, estatuko gutxieneko soldatak ez ditu orekatzen lurraldeen arteko zein sektoreen arteko desberdintasunak, eta ez du birbanaketarako soldataren potentziala aprobetxatzen, errotze produktiborako eta eredu ekonomikoaren eraldaketarako politika ekonomikorako tresna gisa (ELA-MRA, 2025).

¹Fernández Romero, D. et al. (2026). "Consumption Responses to the Minimum Wage".

²ELA Arterketa Bulegoa – Manu Robles Arangiz Fundazioa (2025). Gutxieneko Soldataren proposamen integrala Hego Euskal Herriarentzat. Azterketak

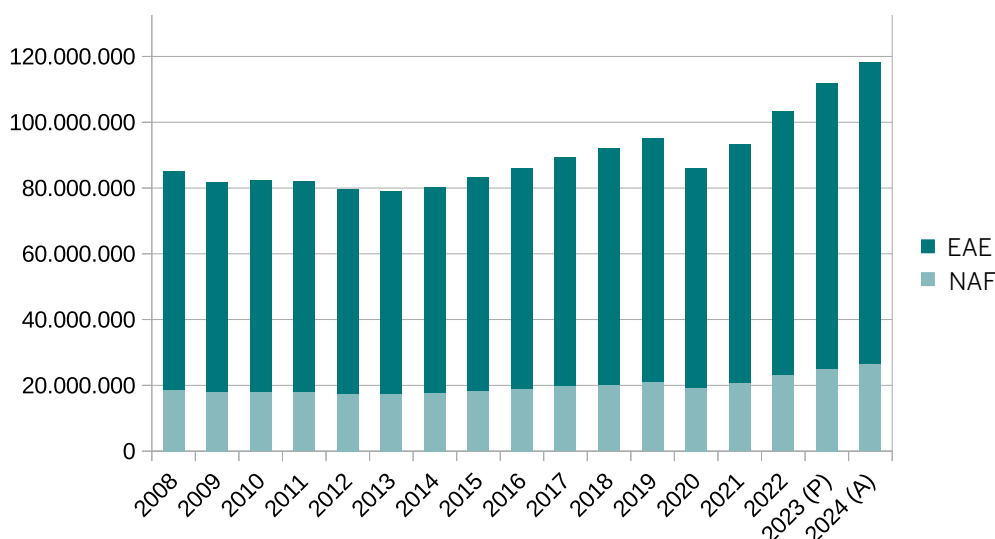
3. BALIO ERANTSIAREN BANAKETA ETA BANAKETA DINAMIKAK

Soldatak aztertu aurretik, beharrezkoa da aberastasunaren banaketa eta kapitalak irabaziei eutsi eta handitzeko dituen mekanismoak modu integralean aztertzea.

3.1. BPGa eta errentaren banaketa funtzionala

Hego EHko Barne Produktu Gordina 118.231.521 milioi eurora iritsi zen 2024an, INE-ren arabera, hau da, 2008an baino %39 gehiago, orduan 85.002.684 milioikoa baitzen. 2008tik 2013ra bitartean, BPGa uzurtu egin zen, finantza krisia dela eta, beherakada metatu esanguratsua gertatu zen, atzeraldiak ekoizpen-jardueran izan zuen eraginaren isla. 2014tik aurrera, errekupeazio fase progresibo bat hasi zen, 2019ra arte luzatu zena; horrek ahalbideratu zuen krisiaren aurreko langa gainditze. 2020an pandemia agertu zenean, beste beherakada gogor bat izan zen, baina iragankorragoa. 2021etik aurrera, susperraldi handia ikusten da, eskaeraren bultzadak eta inflazio testuinguruak indartua, eta BPG nominala maximo historikoetara igo zen 2024an.

1. grafikoa. BPGaren bilakaera lurraldeka



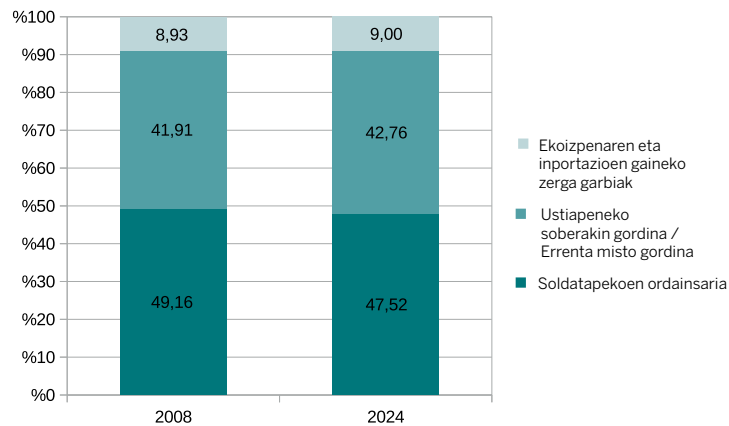
Iturria: Geuk egina EINEko Eskualdeko Kontabilitatean oinarrituta

Errentaren banaketa funtzionalak erakusten du, azken urte erabilgarrian, soldatapekoen ordainsaria BPGaren %47,5 izan zela, eta Ustiapen Soberakin Gordina (USG) %42,8koa. Bestalde, ekoizpen eta inportazio garbien gaineko zergak gainerako %9,7 izan zen.

Alderaketa historikoak agerian uzten du aldatu egin dela finantza krisia hasi zenetik sortutako balioaren banaketa. 2008an, lan errenten partaidetza BPGaren %49,2koa zen. Harrezkero, ehuneko 1,7 puntu jaitsi da, hau da, 1.940 milioi euro inguru gutxiago sortutako aberastasunaren gaineko partaidetzari dagokionez.

Aitzitik, USGk pisu erlatiboa handitu du, BPGaren %41,9tik %42,8ra, hau da, 2008an baino ehuneko 0,9 puntu gehiago. Trase base horrek berresten du ezen, aztertutako aldirian, errentaren banaketa funtzionalak enpresaren soberakinaren alde egin duela, soldata errentek ekonomia osoan duten partaidetzaren kaltetan.

2. Grafikoa. Errentaren banaketa funtzionala



Iturria: Geuk eginda EIneko Eskualdeko Kontabilitatean oinarrituta

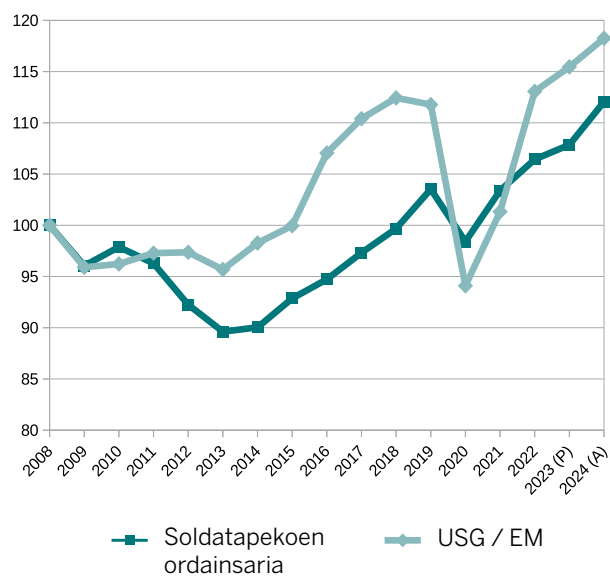
Bi adierazle horien bilakaeraren azterketak erakusten du desoreka eredu etengabea dagoela lanaren eta kapitalaren arteko hazkunde ekonomikoaren banaketan. Finantza krisiaren ondoren, 2008tik 2013ra bitartean, soldatapeko langileen ordainsariak nabarmen egin zuen behera, soldata debaluazioaren (hein batean, lan erreformen ondorioz), enplegu suntsiketaren eta lan munduaren prekarizazioaren ondorioz. Aldi horretan, enpresen soberakina neurri txikiagoan murriztu zen eta, gainera, lehenago hasi zen berreskuratzen; agerian geratu zen murrizketa lanaren bizkar gertatu zela.

Ondorengo hazkunde fasean (2014-2018), bi aldagaiak hazi ziren, baina oso erritmo desberdinetan. USG indar handiagoz handitu zen; soldatapeko ordainsariak, aldiz, modu moderatuagoan, galdutakoa erabat berreskuratu gabe.

Bilakaera horrek berretsi egiten du ekonomia-errentaren banaketa, eta kapitalaren aldeko banaketa finkatu zela.

2020. urtea inflexio puntu bat izan zen, pandemiaren eragina dela eta. Salbuespenezko testuinguru horretan, USGk soldatapeko ordainsaria baino jaitsiera bortitzagoa izan zuen, enplegua babesteko neurrien (aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienteak) eta lan errentei eusteko esku hartze publikoaren ondorioz. Hala ere, dinamika horrek ezohiko esparru instituzional bati erantzuten dio, eta ez du sakoneko joera aldatzen.

3. grafikoa. Soldatapekoen ordainsariaren eta ustiapeneko soberakin gordinaren bilakaera UHHn, 2008 = 100 oinarria duten indize gisa adierazita.



Iturria: Geuk eginda EIneko Eskualdeko Kontabilitatean oinarrituta

2021etik aurrera, inflazio tentsio handiek eragindako suspertze ekonomikoko batean, enpresen etekinak azkar suspertu ziren, eta aise gairitu zuten 2020ko langa; 2024an, are handiagoak izan ziren. Aldiz, soldatapeko ordainsaria motelago eta mugatuago hazi zen (kontuan hartu kotizatzaile errekorra izan zela). Horrek agerian uzten du, errekupeazioaldi batean ere, enpresa irabaziak gehiago handitzen direla soldatapekoen ordainsari totala baino, eta horrek areagotu egiten duela desoreka.

3.2. Balio lanaren eta kapitalaren artean doitzeko eta banatzeko mekanismoak

Errentaren banaketa funtzionalaren azterketak erakutsi du nola banatzen den sortutako balio lan errenten eta enpresa soberakinaren artean. Hala ere, bilakaera hori erabat ulertzeko, beharrezkoa da hura posible egin duten mekanismoetan sakontzea. Bereziki, ezinbestekoa da prezioen portaera aztertzea, bereiziz kontsumo prezioak (KPI) eta produkzio prozesuari lotutako prezioak (BPGaren eta BEGaren deflaktatzaileak). Konparazio horri esker, jakin daiteke ea shock ekonomikoei erantzun zaien marjinak murriztuz, soldatak murriztuz edo prezioak handituz.

Garai hori bi etapatan banatzerakoan (2008-2018 eta 2019-2024) ikusten dira bi dinamika diferente. Lehen fasearen ezaugarri nagusia izan ziren finantza krisia eta urteetako doikuntzak, eta bigarrenarenak pandemia eta energia krisiaren ondorengo inflazioaren gorakada. Deflaktatzaileen bilakaera, enpresaren etekinak eta etapa bakoitzeko soldatapekoen soldata batera aztertzeak aukera ematen du identifikatzeko nork hartu duen bere gain shock ekonomikoen kostua eta nola konfiguratu den sortutako balio berriaren banaketa.

3.2.1. 2008–2018 aldia: soldaten murrizketa eta produkzio prezioen mantentzea

Finantza krisiak eta ondorengo susperraldiak ezaugarritutako 2008-2018 aldian, prezioen bilakaerak dibergentzia argia erakutsi zuen kontsumo prezioen (KPI) eta produkzio prozesuari lotutako prezioen (BPG deflaktorea eta BEG) artean. BPGaren eta Balio Erantsi Gordinaren deflaktatzaileak aztertuta, ondoriozta daiteke inflazio presioen jatorri nagusia ez zela barneko ekoizpena izan, baizik eta produkzio prozesuaren kanpo faktoreei erantzun zietela; horrek adierazten du inflazioa inportatu zela.

Aldi horretan, Kontsumoko Prezioen Indizeak (KPI) %11,9ko hazkundea metatu zuen, BPGaren (%2,6) eta Balio Erantsi Gordinaren (%0,9) deflaktatzaileek izandakoa baino askoz handiagoa. Dibergentzia horrek adierazten du kontsumo prezioen garestitzea ez zela modu nabarmenean eraman ekoizpen prezioetara, ez eta enpresek sortutako baliora ere.

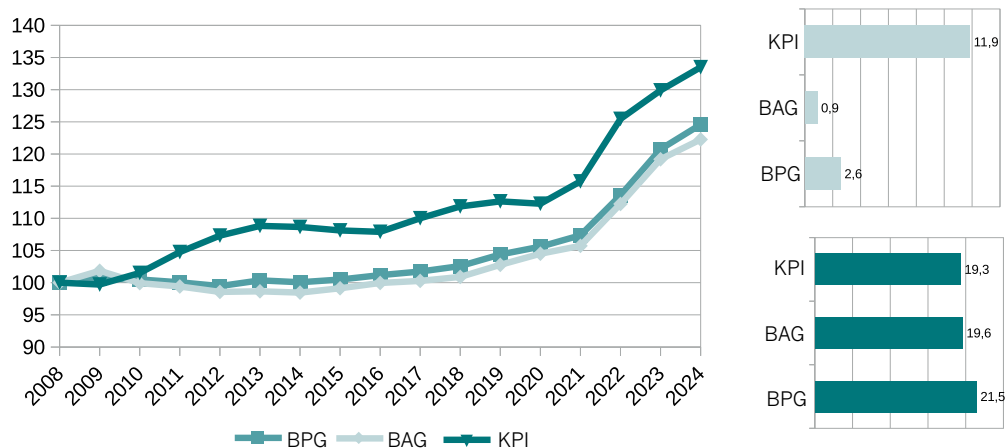
Aldi berean, ustiapen soberakin gordina %13,8 hazi zen Hego EHn, ekoizpenaren prezioak³ gutxi hazi arren. Bilakaera horrek erakusten du enpresek soberakinei eutsi zietela, eta handitzea ere lortu zutela prezioak orokorrean igo beharrik gabe; ikusiko dugun bezala, beste doitze mekanismo batzuetan oinarritu ziren.

Testuinguru horretan, soldatapekoen guztizko ordainsariak bere horretan jarraitu zuen, %0,9ko igoera txiki batekin; KPIaren eta USGren bilakaeraren azpitik, nabarmen. Portaera horrek soldaten doikuntza bat islatzen du, horrek inflazio tentsioen zati bat xurgatzen lagundu zuen, produktoria eraman gabe.

³ Aldi berean, finantzaketa-kostua murriztu egin zen, eta Sozietateen gaineko Zergaren diru-bilketa jaitsi.

Produkzioaren prezioei eustea, enpresa etekinen hedapena eta soldatapekoen ordainsariaren geldialdia konbinatzeak iradokitzen du epealdiko doikuntza makroekonomikoa lan faktorearen bidez egin zela batez ere. Ekoizpen prezioen egonkortasun erlatiboari eusteko, ez zen enpresa marjinen egiturazko murrizketarik egin, baizik eta lan erreformaren ondorioz egindako soldata murrizketa egin zen; horri esker, enpresek lehiakortasunari eutsi zioten krisi eta susperraldi testuinguru batean.

4. grafikoa: KPIaren eta BPGaren eta BEGaren deflaktatzaileen bilakaera Hego Euskal Herrian, 2008 = 100 oinarria duten indize gisa adierazita.



Iturria: Geuk eginda, EINEko EGGko datuekin

3.2.2. 2018-2024 aldia: prezioen lekualdaketa eta enpresa-soberakinaren sendotzea

2018 eta 2024 epealdiko dinamika nabarmen desberdina da aurreko etapakoarekin alderatuz, eta pandemiaren, energia krisiaren eta inflazioaren gorakadaren eragina du ezaugarri nagusi. 2008-2018 aldian ez bezala, ekoizpen prozesuari lotutako prezioek nabarmen egin zuten gora.

Bigarren aldi horretan, BPGaren deflaktatzailea %21,5 hazi zen eta BEGarena %19,6, KPIaren bilakaera baino tasa handiagoa (%19,3). Portaera horrek adierazten du enpresek gaitasun handia izan dutela prezioen igoera sortu duten balio erantsira eramateko, produkzio prezioak handituz eta inflazioaren shockaren ondorioz marjinen estutze orokorra saihestuz.

Testuinguru horretan, soldatapekoen guttizko ordainsariak %26,3 egin zuen gora, ustiapen soberakin gordinaren hazkundera baino tasa handiagoa, %23,4 handitu baitzen. Datu horrek islatzen du, termino nominaletan, sortutako balio berriaren zati handi bat laneko errentetara bideratu dela, sindikatuen presioak, gutxieneko soldataren igoerak eta pandemiaren ondoren errentak babesteko neurri jakin batzuek markatutako ingurune batean.

Hala ere, bilakaera hori ez da interpretatu behar soldata baldintzen erabateko hobekuntza gisa. Lehenik eta behin, ondoren ikusiko dugun moduan, soldatapekoen ordainsariaren hazkundera prezioen igoeraren testuinguruan gertatzen da, eta horrek mugatzen du igoeraren eragina erosahalemenean. Bigarrenik, soldatapeko ordainsariaren gehikuntza agregatuak enpleguaren bilakaeraren ondorioa ere badakar, kotizatzaileen errekorra eman baita; beraz, horrek ez du esan nahi langile bakoitzeko soldata erreala modu baliokidean berreskuratzen denik.

Beraz, esan dezakegu inflazioa ez dela enpresen marjinak murriztuz xurgatu, baizik eta prezioetara eraman dela, neurri handi batean.

4. ENPRESEN MOZKINAK ETA MARJINAK

4.1. Espainiar Estatua

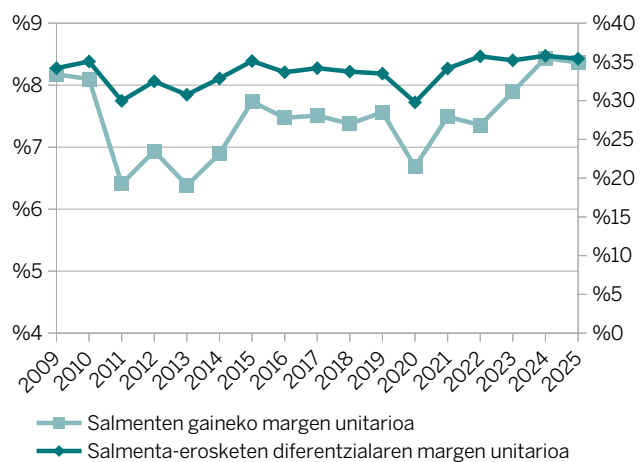
Enpresa Marjinen Behatokiaren datuek eskaintzen dute enpresa ez-finantzarioen salmenten marjinen bilakaeraren ikuspegi zehatza, Sozietateen gaineko Zergaren, BEZaren eta lan etekinen atxikipenen aitorpenetan oinarritutako informazioarekin. Datu horiek Espainiako testuinguru agregatutik datozen arren, ezinbesteko erreferentzia dira Hego Euskal Herriko antzeko joerak ulertzeko, Hegoaldeko ekoizpen unitate askok Espainiako Estatuko merkatu eta enpresa egitura berberen barruan jarduten baitute.

Salmentekiko marjin unitarioak, ustiapeneko soberakin gordina fakturazio osoarekiko neurtzen duenak, igoera nabarmena erakusten du pandemiaren shockaren ondoren. 2020ko beherakadaren ondoren, marjinak indarrez berreskuratu ziren 2021ean, eta, bereziki, 2022an eta 2023an, inflazioarekin batera. 2024an adierazlea %8,4an kokatu zen, maximo historikoetara iritsiz Enpresa Marjinen Behatokiak argitaratutako seriean. Dinamika horrek adierazten du energia kostuak eta beste salgai batzuk handitzeak ez zuela ekarri enpresa errentagarritasun agregatua uzurtzea. Enpresek, ordea, kostuen igoera horiek prezioetara eraman zituzten, eta eutsi euren tarte operatiboak (edo are gehiago zabaldu). Maila horiek 2024an mantendu izanak, inflazioa moteldu den testuinguruan, indartu egiten du egoeraren araberakoa izan ez zenaren ideia.

Bestalde, salmenten eta erosketen arteko diferentzialaren gaineko marjina unitarioak, balio erantsiaren logikatik hurbilago dagoenak, are argiago islatzen du enpresa soberakinaren egiturazko portaera. 2020ko hasierako beherakadaren ondoren, adierazleak susperraldi handia izan du, eta inflazio aldian goranzko bidean jarraitu du. 2024an %35,8ra iritsi zen, maximo historikoetan. Horrek esan nahi du sortutako balio erantsiaren herena baino gehiago (bitarteko kontsumoak deskontatu ondoren) ustiapeneko soberakin gordin bihurtu dela. Banaketa ikuspegi batetik, maila horri soldata berreskurapenaren testuinguruan eusteak adierazten du soldatak ez direla hobetu enpresa marjinak nabarmen estutuz, baizik eta aldi berean kapitalak sortutako balioan duen parte-hartze handiarekin.

Marjinen portaera oso deberdina izan da sektoreen artean, eta horrek iradokitzen du enpresek marjinei eusteko edo handitzeko gaitasuna jardueraren ezaugarri produktibo eta lehiakorren arabera dela. Zenbait sektoretan, hala nola zenbait zerbitzu eta industria jardueratan, marjina handiak ezarri dira; beste batzuetan, aldiz (adibidez, energia sargaiekin zuzenean lotutakoetan), bilakaera aldakorragoa da.

5. grafikoa. Salmenten gaineko margen unitarioaren bilakaera eta estatu espainiarreko erosketen diferentzialaren gaineko margen unitarioaren bilakaera



**Iturria: Geuk eginda espainiar Estatuko
Enpresen marjinen behatokitik**

Enpresa marjinak berreskuratzeak eta maila altuetan kokatzeak indartu egiten du honako interpretazio hau: enpresa irabaziak ez dira modu iraunkorrean uzkuritu, eta, azken aldiko ziklo ekonomiko osoan, pisu handiagoa izan dute lan ordainsariaren aurrean.

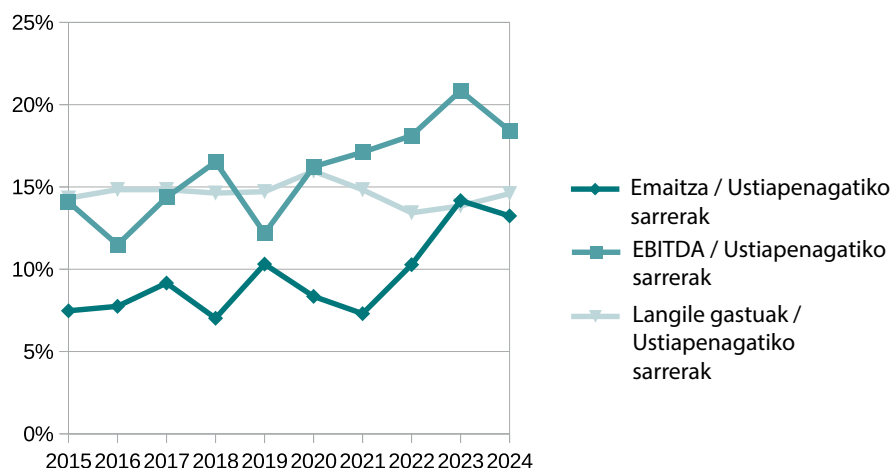
4.2. Hego Euskal Herria

Hego Euskal Herriko enpresen datuek erakusten dute, langile gastuak ustiapeneko diru sarre-
rekiko duten pisua oso egonkor mantendu dela azken hamarkadan. 2015ean %14,32 zen eta
2024an %14,60, hamar urtetan ez da aldaketarik gertatu. Gorakada esanguratsu bakarra 2020an
izan zen, %15,96ra iritsi zenean; diru sarrerek behera egin zuten ezohiko testuinguru batean.
Hala ere, igoera hori ez zen finkatu eta ratioa bere ohiko tartera itzuli zen. Ez da ikusten, beraz, lan
kostuak enpresen diru sarreren gainetik gora egiteko egiturazko joerarik.

Marjinen bilakaera, aldiz, nabarmen hedakorra da. Enpresa marjina gordina (diru sarreren gai-
neko EBITDA) %14,09tik %18,42ra handitu zen 2015ean, 2024an %20,85era iritsi ondoren. Hau
da, saldutako euro bakoitzeko soberakina sortzeko gaitasuna modu iraunkorrean handitu zen
eta pandemiaren aurreko mailetatik oso gora kokatu zen. Era berean, azken muturreko errenta-
garritasuna (diru sarreren emaitza) ia bikoiztu egin zen: 2015eko %7,47tik 2024ko %13,24ra, eta
2023ko %14,17ko igoera izan zuen. Ez da hobekuntza puntual bat, baizik eta egitura jauzi bat diru
sarreren proportzioan, azkenean etekin bihurtzen dena.

Hau da, soldatak diru sarreren %14-15 inguruko pisu egonkorrari eutsi zion bitartean, enpresa
marjinak indarrez handitu ziren, eta duela gutxiko erregistroak hautsi. Soberakina hazi egiten
da, baina ez da proportzio berean birbanatzen lanerantz. Datuek ez dute soldaten gainezkatzerik
erakusten; irabazien hedapen argi eta iraunkorra erakusten dute. Horrek agerian uzten du, lan
kostuak handitu arren, enpresa marjinak nabarmen handitu direla.

6. grafikoa. Hego Euskal Herriko enpresen azken errentagarritasunaren, marjina gordinaren eta lan kostuen bilakaera



Iturria: Egileak prestatua Merkataritza Erregistroko datuak erabiliz

5. ERRENTA, SOLDATAK ETA KLASEAK

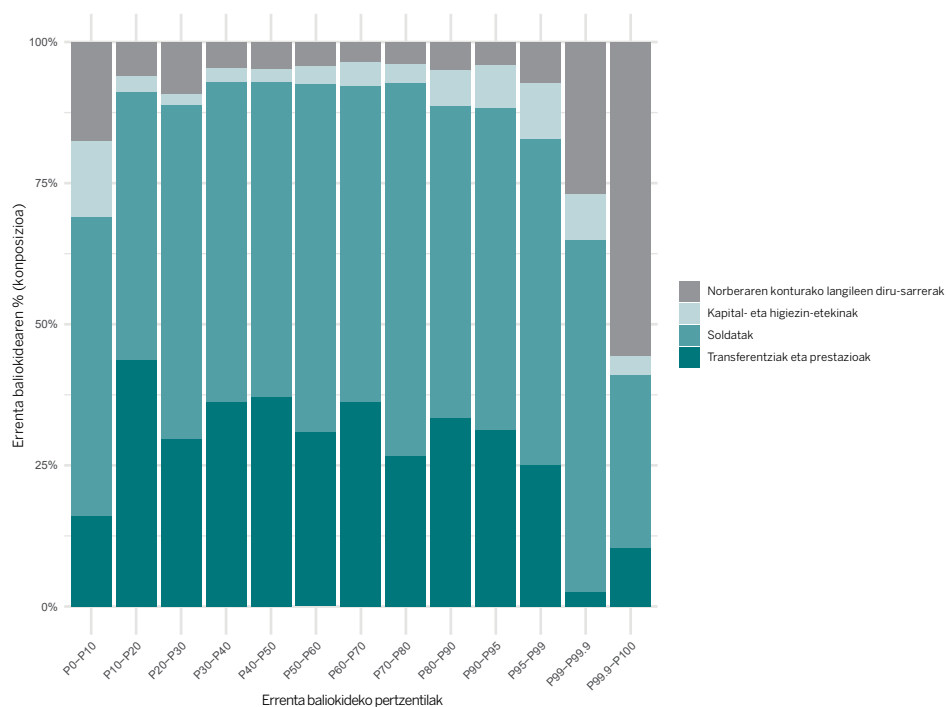
Piketty eta Saez-ek (2003) erakusten duten bezala, 1970eko hamarkadaz geroztik, goiko pertzentilen diru sarrerak —bereziki %10 eta %1 aberatsena— asko handitu dira; garapenarekin desberdintasuna automatikoki murriztuko zenaren Kuznets-en (1953) hipotesia gezurtatuz. Igoera horren arrazoia ez da soilik kapitalaren errentak handitu direla: soldatarik handienak asko hazi dira. Guztia deserregularizazio testu inguru batean, non finantziarioak indartzen dituzten zuzendaritzen jornalak.

Alde horretatik, klase egitura ulertzeko ez da aski lanaren eta kapitalaren arteko errentaren banaketa funtzionalaren bilakaera aztertzea. Era berean, beharrezkoa da ikustea nola egituratzen den errenta banaketa, hau da, nola aldatzen den diru sarreren iturri desberdinen pisu erlatiboa populazio-kintil edo pertzentilen arabera. Ikuspegi horri esker, aldaketak hauteman daitezke soldatapekoen artean, eta, bereziki, identifikatu daiteke soldata altuenek gero eta garrantzi handiagoa dutela banaketaren goialdean.

Grafikoak erakusten du nola aldatzen den errenta baliokidearen konposizioa Hego Euskal Herriko diru sarreren banaketan, Bizi Baldintzen Inkestaren (2022) mikrodatuetatik abiatuta. Familia unitateak errenta baliokideko pertzentilen arabera ordenatzen dira, eta, tarte bakoitzean, sarrera iturri bakoitzaren pisu erlatiboa ikusten da.

Lehen emaitza da soldatek pisu nabarmena dutela ia banaketa osoan. Tarterik baxuenean ere (P0–P10), errentaren %53,1 hartzen du, eta P20 eta P80 artean nahiko modu egonkorrean kokatzen dira %55 eta %66 artean, eta P70–P80n % 66,1eko maximora iristen dira. Horrek baieztatzen du errenta tarte guztietan daudela soldatapekoak, nahiz eta soldataren funtzio ekonomikoa aldatu egiten den banaketako posizioaren arabera.

7. grafikoa. Diru-sarreren osaera dezilen arabera



Iturria: Geuk eginda Bizi Baldintzen Inkestako (INE, 2025) mikrodatuetatik abiatuta

Banaketaren behealdean, ezaugarri bereizgarria ez da soldatarik ez izatea, baizik eta transferentziek pisu handiagoa izatea eta, neurri txikiagoan, norberaren konturako lanak pisu handiagoa izatea. P10–P20n, adibidez, transferentziak errentaren %43,8 dira, soldaten ia maila berean (%47,4). P0–P10n %16ra iristen dira, eta norberaren konturako lana %17,6ra. Horrek adierazten du, zaurgarrienak diren tarteetan, lan merkatuak ez dituela berez bermatzen diru sarrera nahikoak, eta gizarte babeseko sistemak sostengu funtzio erabakigarria betetzen duela. Tarte baxu eta ertain-baxu horietan, bai soldatak, bai norberaren konturako lanak biziraupeneko diru sarrera gisa funtzionatzen dute funtsean. Soldatak zuzenean ordaintzen du lan denbora, eta enpleguarekiko menpekotasuna argia da; norbere konturako lanak, berriz, autonomo eta mikroekoizle txikien itxura hartzen du nagusiki, eta, formalki ekoizpen baliabideen jabe eta merkataritza kontratuen bidez araututa izan arren, ez dute benetan kontrolatzen sortzen duten balioa. Langile horiek kostuak beren gain hartzen dituzte, kapital propioa aurreratzen dute eta arrisku ekonomikoa jasaten dute, baina prezioak eta baldintzak finkatzen dituzten merkatu, enpresa edo plataformekiko mendekotasun handiko baldintzetan jarduten dute, eta horrek soldatapeko lan estandarren antzeko klase posizioa (edo are prekarioagoa) eratzen du.

Erdiko tarteetan (P30 eta P80 artean, gutxi gorabehera), soldata da diru sarra nagusia. P50–P60 indizean %61,8 da, eta P70–P80 indizean %66,1; kapital errentak, berriz, oso maila txikian mantentzen dira (%2-4 inguru). Hemen, behar materialak enpleguaren mende dago batez ere, eta gizarte posizioa definitzen du enpleguak.

Banaketaren goiko aldean aldaketa kualitatiboa nabari da. P90tik aurrera, soldatak pisu handia izaten jarraitzen du (%57 P90–P95ean eta %57,8 P95–P99an), baina nabarmen handitzen dira kapitalaren errentak eta, batez ere, norberaren konturako lana. P95–P99an, kapitalaren errendimenduak %9,8 dira, eta P99–P99.9 tarteetan, norberaren konturako lana %26,9raino igotzen da. Pertzentil altuenean (P99.9–P100), konposizioa nabarmenago aldatzen da: norberaren konturako lana errentaren %55,6 izatera pasatzen da, eta soldatak %30,7ra jaisten dira.

Hala, datuek erakusten dute soldatak gizarte egitura osoa zeharkatzen duela, baina ez duela funtzio bera betetzen tarte guztietan. Banaketaren oinarrian eta erdialdean, biziraupen sarrera gisa edo soldatapeko familia tipikoaren erreproduzio-mekanismo nagusi gisa jarduten du. Goiko datuetan, ordea, enpresa eta ondare sarrerekin batera ageri da, eta nagusitasuna galtzen du aktiboen kontrolari eta jabetzari lotutako errenten aldean.

6. SOLDATA NOMINALAREN ANALISIA

6.1. Batez besteko soldataren bilakaera

Soldaten bilakaera hainbat estatistika iturritatik abiatuta azter daiteke. Horiek desberdinak dira bai neurtzen duten soldata kontzeptuan, bai metodologian. Desberdintasun horiek emaitzen interpretazioa baldintzatzen dute; beraz, beharrezkoa da eskura dauden iturriak zehaztea eta txosten honetan egindako aukeraketa justifikatzea (ikusi eranskin metodologikoa).

Atal honetan, konparazio gisa, iturri bakoitzari buruz dauden datu berrienak eta bilakaera aztertzen dira. EAEn batez besteko soldatak Nafarroakoak baino altuagoak, baina zifra zehatzak desberdinak dira aztertutako estatistika iturriaren arabera. Taula honek laburbiltzen ditu 2024an lurralde bakoitzerako eskuragarri dauden datuak.

1. Taula. Batez besteko soldata 2024n

	EES*	EPA	EACL	Gipuzkoako Aldundia
CAPV	35.089	33.719	30.840	30.922
Navarra	32.168	31.069	29.661	x

(*) EESren kasuan, komeni da adieraztea eskuragarri dagoen azken datua 2023koa dela, EACLren eta EPAREN 2024ko igoeraren batez bestekoa egin dela eta aplikatu egin dela.

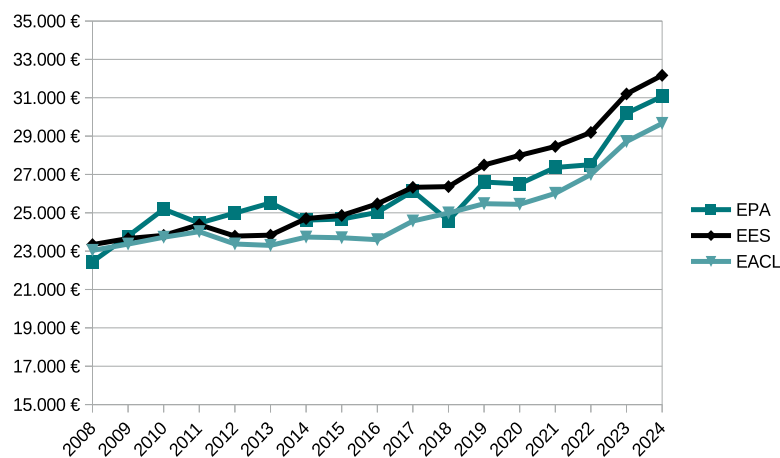
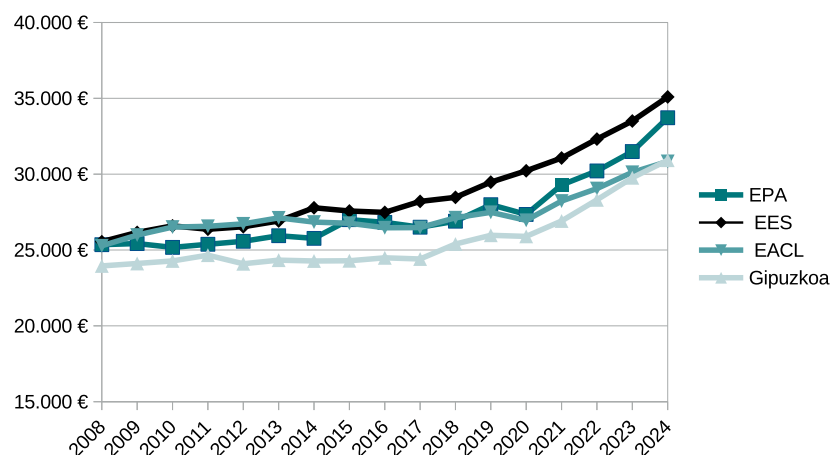
2008tik 2024ra bitarteko aldi osoan, iturri guztiek soldaten igoerak erregistratu zituzten, baina intentsitate desberdinekin. Kopuru metatuek igoera handiak erakusten dituzte: %22 EAEn eta %29 Nafarroan Lan Kostuaren Urteko Inkestan (EACL), %29 inguru Gipuzkoako zerga datuetan, %33 inguru (EAE) eta %38 (Nafarroa) EPAREN arabera, eta %37raino Soldata Egituraren Inkestaren (EES) arabera bi lurraldeetan. Diferentzia horiek, alde batetik, erabilitako soldata kontzeptu desberdinak (soldata kostua, aitortutako batez besteko soldata edo urteko soldata gordina) eta, bestetik, iturri bakoitzari dagozkion enpleguaren osaeraren eta sektore estalduraren ondorioak islatzen dituzte.

2008-2018 epeari espezifikoki erreparatuz gero, soldaten igoerak mugatuak izan ziren bi lurraldeetan. Nafarroan, igoera metatuak %8,5 eta %13 artekoak izan dira iturri ezberdinen arabera, batez bestekoa %10,3koa izanik. EAEn, hazkundea ez zen hain handia izan: %6,1 (EPA) eta %11,4 (EES) artean ibili zen, eta batez bestekoa % 8,3 ingurukoa izan zen. Datu horiek berresten dute krisiaren ondorengo susperraldi ekonomikoak ez zuela ekarri soldata igoera handirik, bereziki EAEn, non hazkundea ahulagoa izan baitzen, eta erakusten dute, halaber, lan erreformek eragin zuzena izan zutela soldaten bilakaera hori horrela izan zedin.

Pandemiak eta inflazio gorakadak markatutako 2019-2024 epera mugatuz gero, nabari da iturrien arteko konbergentzia handiagoa. Bai Gipuzkoako datuek, bai EPAk eta EESek, bat egiten dute EAEn %19-20 inguruko soldata hazkunde metatua egon dela adieraztean, eta horrek iradokitzen du urte hauetan soldataren hazkundera nahiko homogeneoa izan dela. EACLk, ordea, igoera nabarmen txikiagoa adierazi du, %12,2koa. Nafarroari dagokionez, aztertutako hiru iturriek %16-17ko igoera izan zuten epealdi horretan.

Urteko datuak kontuan hartuta, etapan arteko alde hori are argiagoa da. 2008tik 2018ra bitartean, soldataren urteko batez besteko igoera %1 ingurukoa izan zen Nafarroan, eta %0,8koa EAEn. Horrek erakusten du hazkundera oso mugatua izan zela hamarkada horretan. 2019tik 2024ra bitartean, aldiz, urteko batez besteko hazkundera %1,7 ingurukoa izan zen bi lurraldeetan. Irakurketa hori bat dator aurreko ataletan adierazitakoarekin: lehen etapan, soldata doikuntza eta moderazioaren dinamika izan zen nagusi; bigarreanean, berriz, inflazio eta arau aldaketa handiko testuinguru batean, soldaten hazkunde nominala handiagoa izan zen, nahiz eta inflazio ingurune orokorrak baldintzatu.

8. eta 9. grafikoak. Batez besteko soldataren bilakaera estatistika iturrien arabera EAEn (goian) eta Nafarroa (behean)



Iturria: Geuk eginda, EPA, EES, EACL eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren datuetan oinarrituta

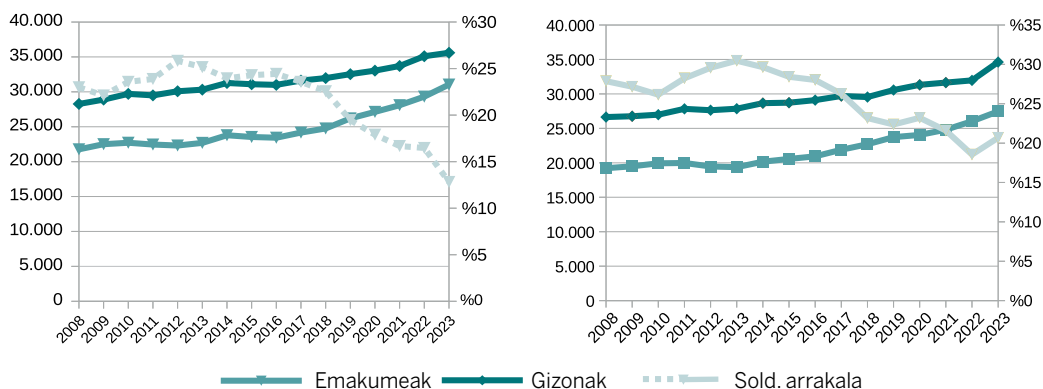
6.2.1. Batez besteko soldata sexuaren arabera

EESren datuen arabera, gizonezkoek 35.600 euroko soldatak jaso zituzten 2023an EAEn eta 34.623koa Nafarroan; emakumezkoek, berriz, 31.038koa EAEn eta 27.462koa Nafarroan. 2023an, soldata arrakala % 20,7koa izan zen Nafarroan eta % 12,8koa EAEn; horrek agerian uzten du lurraldeen artean alde nabarmena dagoela.

2008–2023 aldian, soldata nominalak igo egin ziren bi sexuatarako. Nafarroan eta EAEn, emakumeen soldatak %43 inguru igo ziren aztertutako aldian; gizonenak, berriz, %30 igo ziren Nafarroan eta %26 EAEn. Emakumeen ordainsarien dinamismo erlatibo handiago horrek azaltzen du soldata arrakala pixkanaka murriztea bi eremuetan, bereziki joan den hamarkadaren bigarren erditik aurrera eta intentsitate handiagoarekin 2019tik aurrera. Hala ere, abiapuntuak (soldata alde handiekin) baldintzatu egiten du, konbergentzia egon arren, desberdintasunak bere horretan jarraitzen duelako.

Bi kasuetan, 2010eko hamarkadaren hasieran hautemandako maila maximoekin alderatuta, murrizketa izan bada ere, Nafarroan generoaren araberako soldata arrakala askoz handiagoa da. Hobekuntza erlatiboa emakumeen soldaten hazkundean oinarritzen da, neurri batean soldata tarte baxuenen errealizazioak bultzatuta, baina arrakalaren zenbatekoak berresten du egiturazko faktoreek bere horretan jarraitzen dutela, sektore bakoitza bere bereizgarriekin, partzialtasunarekin eta emakumeek eta gizonek lan esparruan duten lanpostuari lotuta.

11 eta 12. grafikoak. Sexuaren araberako batez besteko soldataren bilakaera EAEn (ezkerran) eta Nafarroan (eskuman)



Iturria: Geuk eginda EESko datuetatik

6.2.2. Batez besteko soldata nazionalitatearen arabera

Jatorriaren araberako azterketak islatzen du soldata egitura oso segmentatua dagoela. 2008an, langile atzeritarrek 17.660 euroko batez besteko soldatak jasotzen zituzten Nafarroan, eta 17.483 eurokoa EAEn, jatorriz espainiar estatuko biztanleriaren soldataren oso azpitik. 2023an, horien soldatak 23.152 eurokoak izan ziren Nafarroan, eta 21.719 eurokoak EAEn; horrek hazkunde nominala erakusten du, baina ez da aski egiturazkoa den tarte horrekin amaitzeko. Horren aurrean, jatorriz estatukoak diren langileen batez besteko soldatak 31.908 eurora iritsi ziren Nafarroan eta 34.411 eurora EAEn 2023an; bi lurraldeetan aldea nabarmena da.

Jatorriaren araberako soldata arrakala 2023an % 27,4koa izan zen Nafarroan eta % 36,9koa EAEn; azken horretan bereziki nabarmena da aldea. Generoaren araberako arrakalan gertatu ez bezala (beheranzko joera du), jatorriaren araberako tarteak oso handia izaten jarraitzen du, eta

ondoriozta daiteke egiturazko faktore sakonagoak daudela: jatorri atzeritarreko langileak balio erantsi gutxiagoko sektoreetan daude, behin-behinekotasun handiagoa dute, kontratu egonkortasun txikiagoa eta kualifikazio handiagoko postuak eskuratzeko aukera txikiagoa. Ondorioz, hobekuntza nominal orokorra gertatu arren, jatorriaren arabera lan esparruaren segmentazioak eragiten du soldata desberdintasuna.

6.2. Soldata nominalen banaketa

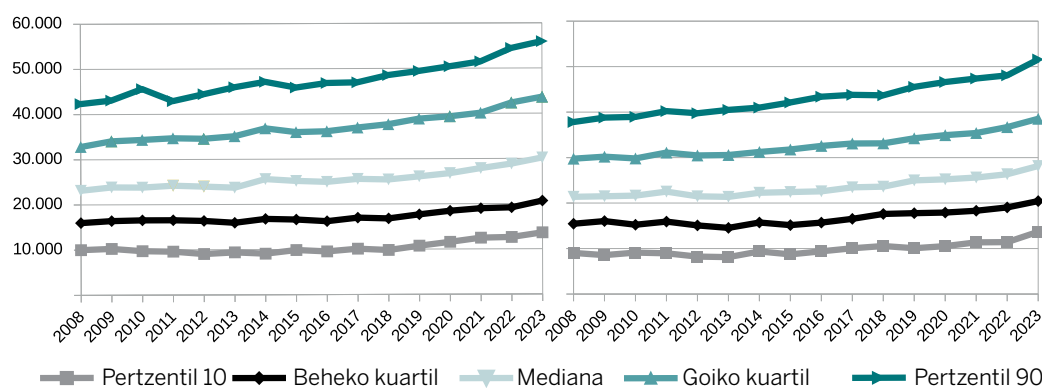
6.2.1. Pertzentilen bidezko analisia

Pertzentilen arabera azterketari esker, soldata banaketak batez besteko soldatatik haratago nola eboluzionatu duen ikus daiteke, eta irabaziak zein soldata tartetan kontzentratzen diren. 2008 eta 2018 urteen artean, soldaten bilakaerak portaera bereziak izan zituen Nafarroan eta EAEn. Nafarroan, pertzentil guztiek izan zituzten igoerak balio nominaletan: 10 pertzentila % 16,7 igo zen, kuartil baxuena % 14, mediana % 10,4, kuartil gorena % 11 eta 90 pertzentila % 15,5. Hazkunde orokor horrek ez dakar, ordea, hobekuntzen banaketa homogeneorik, alde absolutuak oso esanguratsuak baitira: soldata txikiak 1.512 euro inguru igo ziren, eta 90. pertzentileko soldatak 5.873 euro.

EAEn, aldiz, aldi horretako bilakaerak polarizazio argia erakusten du. Soldatarik handienak (P90) eta kuartil gorena %15 inguru igo ziren, eta soldatarik txikiak, berriz, atzera egin zuten: 10 pertzentila %1,71 jaitsi zen eta kuartil baxuak %5,18 besterik ez du egin gora. Kopuru absolutuetan, dibergentzia hori nabarmenagoa izan zen: soldata txikiak 171 euro inguru jaitsi ziren, eta 90 pertzentileko soldatak, berriz, 6.205 euro inguru igo. Horrek agerian uzten du, finantza krisiaren ondoren, EAEko soldata hazkundera oso modu nabarmenean kontzentratu zela banaketaren zati altuetan, eta soldata desberdintasuna indartu egin zela.

Bigarren etapan, 2019tik aurrera, aldaketa nabarmena gertatu da bi lurraldeetan. Aldi horretan, soldata baxuenek igoera handiagoak izan zituzten ehunekoetan, batez ere gutxieneko soldataren igoerak eta soldata eskalaren beheko aldean presio arauemaile eta negoziatzaile handiagoak bultzatuta. Hala ere, nahiz eta hazkunde portzentajeak beheko tarteetarako onuragarriagoak izan, kopuru absolutuetan aldeak oso handiak dira oraindik: soldata handienek dituzte igoera handienak.

13. eta 14. grafikoa. Soldataren bilakaera pertzentilen arabera EAEn (ezkerran) eta Nafarroan (eskuman)



Iturria: Geuk eginda, EESko datuetan oinarrituta

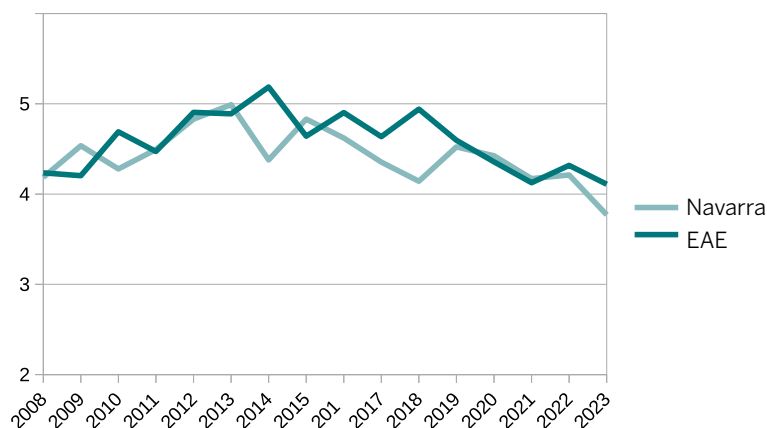
6.2.2. P90/P10 erlazioa

P90/P10 erratioari esker, soldata banaketaren muturren arteko distantzia laburbildu daiteke adierazle bakar batean. Banakako pertzentilen araberako analisisan ez bezala, ratio horrek ez du tarte bakoitzaren bilakaera bereizita deskribatzen, soldata handien eta txikien arteko arrakala erlatiboa hartzen du, eta desberdintasunaren neurri zuzena eskaini.

Finantza krisiaren ondorengo urteetan, tartearen handitzea ez zen izan soldata handien ezohiko hazkunde baten ondorioz, soldata txikien posizio erlatiboaren galeragatik baizik. Enpleguaren suntsiketak, behin-behinekotasuna handiagoak eta negoziatzeko ahultasunak eragin zuten 10. pertzentilaren narriadura, eta 90. pertzentilarekiko distantzia handitu zuen. Desberdintasuna, beraz, soldata txikiagoen gertatutako arengatik handitu zen tarte, eta ez soldata handien hazkundearen ondorioz.

Ondorengo errekonferazio fasean, bereziki 2018-2019tik aurrera, gutxieneko soldataren indartzeak eta enpleguaren berraktibatzeak hobekuntza handiagoa bultzatu zuten soldata txikienetan, eta horrek arrakala egonkortzen eta partzialki murrizten lagundu zuen. Hala eta guztiz ere, aldeak handia izaten jarraitzen du: gaur egun, soldatarik handiene %10k, batez beste, %10 txikienek baino 4,11 aldiz gehiago jasotzen du EAEn eta 3,77 aldiz gehiago Nafarroan. Kopuru horiek erakusten dute muturreko soldaten arteko aldea oso esanguratsua dela, nahiz eta tarte hori ez zen handitu krisi garaian bezain beste.

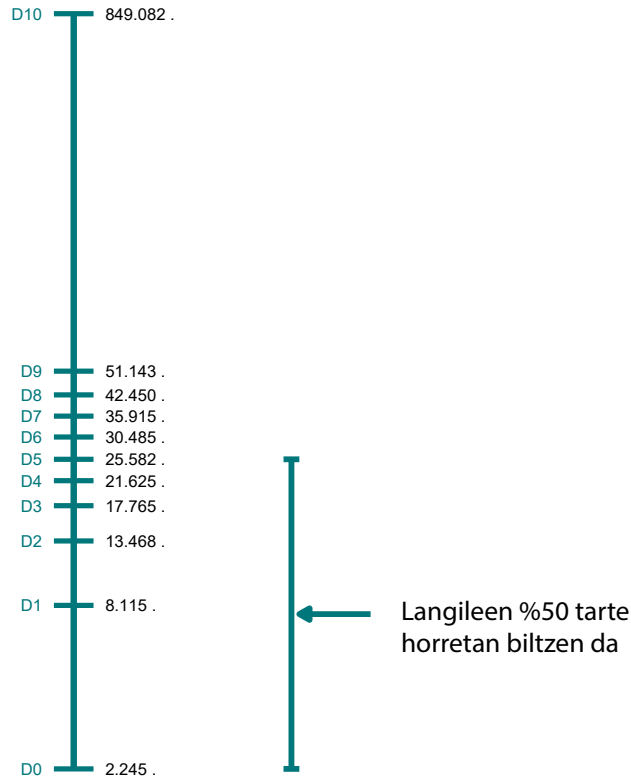
15. grafikoa. Soldata altuenak dituztenen (P90) eta soldata baxuenak dituztenen % 10aren (P10) arteko aldea



Iturria: Geuk egina, soldata-egituraren inkestako datuekin (INE, 2023)

Gaur egun, soldata banaketak oso desberdintasun nabarmena erakusten du: soldata txikienetan langile asko daude, eta handienetan gutxitzen doaz. Langileen %50k urtean 25.582 euro inguruko soldata edo gutxiago jasotzen dute, eta horrek esan nahi du lan indarraren erdia soldata tramu nahiko estu batean biltzen dela. Puntu horretatik aurrera, dezilen arteko gehikuntzak handitu egiten dira pixkanaka, batez ere goiko tartetean: lehenengo dezilen arteko soldata jauziak moderatuak dira, 9. dezileko goiko muga, berriz, 51.143 eurotik gorakoa da urtean, eta soldatarik handienak langile horretatik oso gora dago. Horrek agerian uzten du soldata desberdintasuna ez dela progresio lineal baten ondorio, egitura polarizatu baten ondorio baizik, non gutxiengo bat oso urrun dagoen langilearen gehiegiaren soldatetatik.

1. irudia. Urteko soldata dezilka Hego Euskal Herrian (eurotan)



Iturria: Geuk eginda, Soldata Egituraren Inkestako (INE, 2022) mikrodaturuekin

6.3. Soldata desberdintasunaren faktoreak

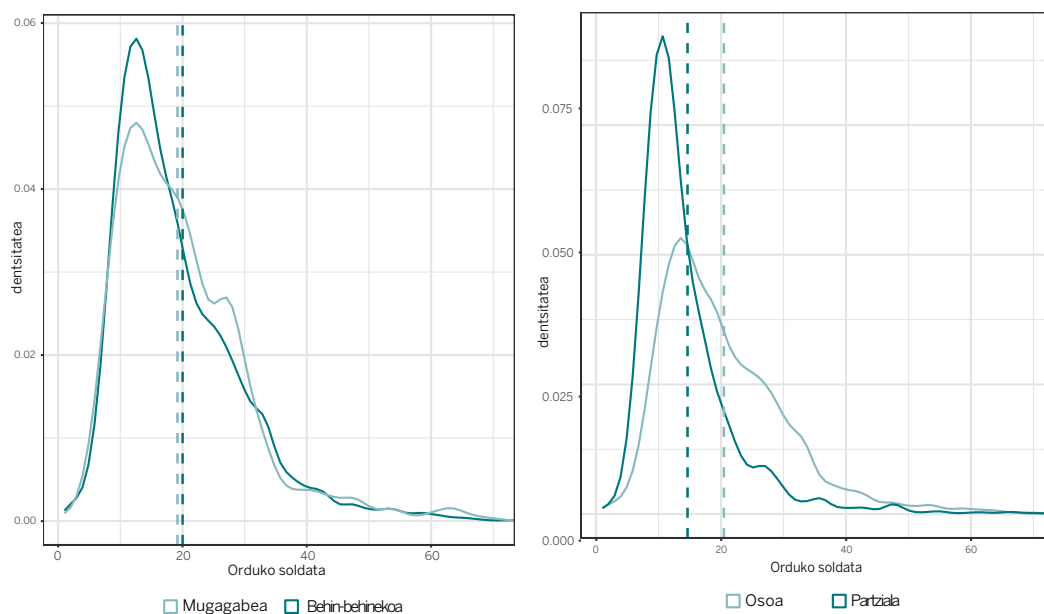
Soldata desberdintasuna aztertzeko, batez bestekoetatik harago joan behar da, eta soldatak lan esparruan nola banatzen diren aztertu. Horregatik, atal honetan soldataren dentsitatea aztertuko dugu, hau da, orduko eta urteko soldaten banaketa osoa nolakoa den soldata eskalan. Dentsitatearen bidez ikus daiteke zein soldata tartetan dauden langile gehien, eta nola eratzen diren banaketaren goiko eta beheko mailak. Batezbesteko sinple bat ez bezala, ikuspegi horrek aukera ematen du kontzentrazio prozesuak identifikatzeko soldata txikienetan, ausentziak identifikatzeko edo barne segmentazioak aztertzeko, adierazle agregatuekin beti ikusten ez direnak.

Zehazki, kontratu eta lanaldi motari, sektore egiturari eta negoziazio kolektiboaren eremuari lotutako desberdintasunak aztertzen dira, baita generoari eta jatorriari lotutako arrakalak ere. Helburua ez da soilik desberdintasunak deskribatzea, baizik eta identifikatzea nola lanaren ezaugarri desberdinen (partzialtasuna, behin-behinekotasuna, sektorekako laneratzea, enkoادرaketa konbentzionala edo kolektibo jakin batzuetako kide izatea) ondorioz eratzen diren soldata ibilbide bereziak eta egituraz hierarkizatuak, hobekien ordaindutako tarteetarako sarbidea edota kolektibo jakin batzuek sistematikoki nola errotzen diren okerren ordaindutako posizioetan. Jarraian datorren analisiak aukera ematen du desberdintasunaren arkitektura hori bistaratzeko, eta ulertzeko nola erreproduzitzen den lan erakundearen eta produkzio egituraren bidez.

6.3.1. Behin-behinekotasuna eta partzialtasuna

Grafikoek erakusten dutenez, partzialtasuna da Hego Euskal Herriko lanaren segmentazioaren ezaugarri nagusietako bat. Lanaldi partzialen orduko soldata dago tartetik txikienetan, eta lanaldi osokoa baino batez besteko txikiagoa du: orduko 14,6 euroko soldata batez beste, eta lanaldi osoko lanen orduko soldata, batez beste, 20,5 eurokoa da. Alde hori ezin zaio soilik egotzi lan egindako ordu kopuru txikiagoari, azterketa ordutegien arabera egiten baita, eta horrek adierazten du partzialtasunak badakarrela nolabaiteko soldata zigorra. Gainera, ordukako soldata handienetan ia ez dago lanaldi partzialik, eta horrek iradokitzen du lanaldi partzialek funtzionatzen dutela egiturazko menpekotasun gisa, hobeto ordaindutako lanbidea izateko aukera gutxirekin.

16. eta 17. grafikoak. Orduko soldataren banaketa, lanaldi motaren (ezkerra) eta kontratu motaren (eskuma) arabera, Hego Euskal Herrian



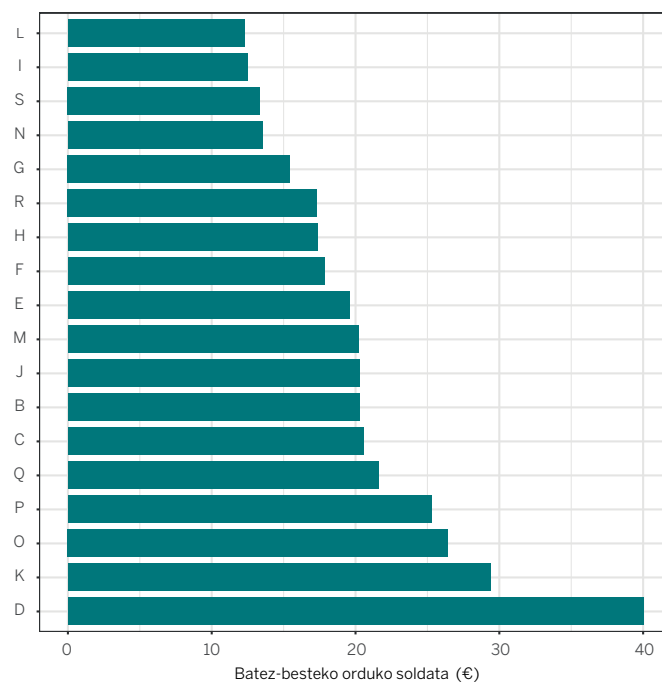
Iturria: Geuk egina, Soldata Egituraren Inkestako (INE, 2022) mikrodatuekin

Behin-behinekotasunaren kasuan, segmentazioa ez da hain nabarmena, baina bai esanguratsua. Aldi baterako kontratuak soldata txikienetan bakarrik ez izan arren, gutxiago daude soldata handiagoetan, eta orduko soldaten batez bestekoa kontratu mugagabeena baino txikiagoa da: 19,2 eurokoa da, kontratu mugagabeen orduko 20 euroko aldean. Horren arabera, behin-behinekotasunak lan ezegonkortasuna eragiteaz gain, soldatetan aurrera egiteko aukerak ere mugatzen ditu, eta sabaia da hobeki ordaindutako lanpostuetara iristeko.

6.3.2. Sektorekako desberdintasunak eta negoziazio esparrua

Orduko soldataren azterketa sektorialak⁴ erakusten du soldata hierarkia oso markatua dagoela jardueraren artean. Banaketaren goiko aldean, argi eta garbi, energia elektrikoaren, gasaren eta lurrunaren hornidura (D) eta finantza eta aseguru jarduerak (K) daude, eta gainerakoek baino askoz soldata handiagoak dituzte (40 euro batez beste orduko eta 30 euro batez beste orduko, hurrenez hurren). Jarraian, jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak (M) eta informazioa eta komunikazioak (J) agertzen dira, soldata handien zati handi bat dutenak, orduko 20 euro inguru. Beste muturrean daude zenbait sektore, hala nola ostalaritza (I), administrazio jarduerak eta zerbitzu osagarriak (N), beste zerbitzu batzuk (S) eta arte, jolas eta entretenimendu jarduerak (R). Horietan, orduko soldatak nabarmen txikiagoak dira, batez beste 20 euro baino baxuagoak.

18. grafikoa. Orduko batez besteko soldata sektore bakoitzeko Hego Euskal Herrian

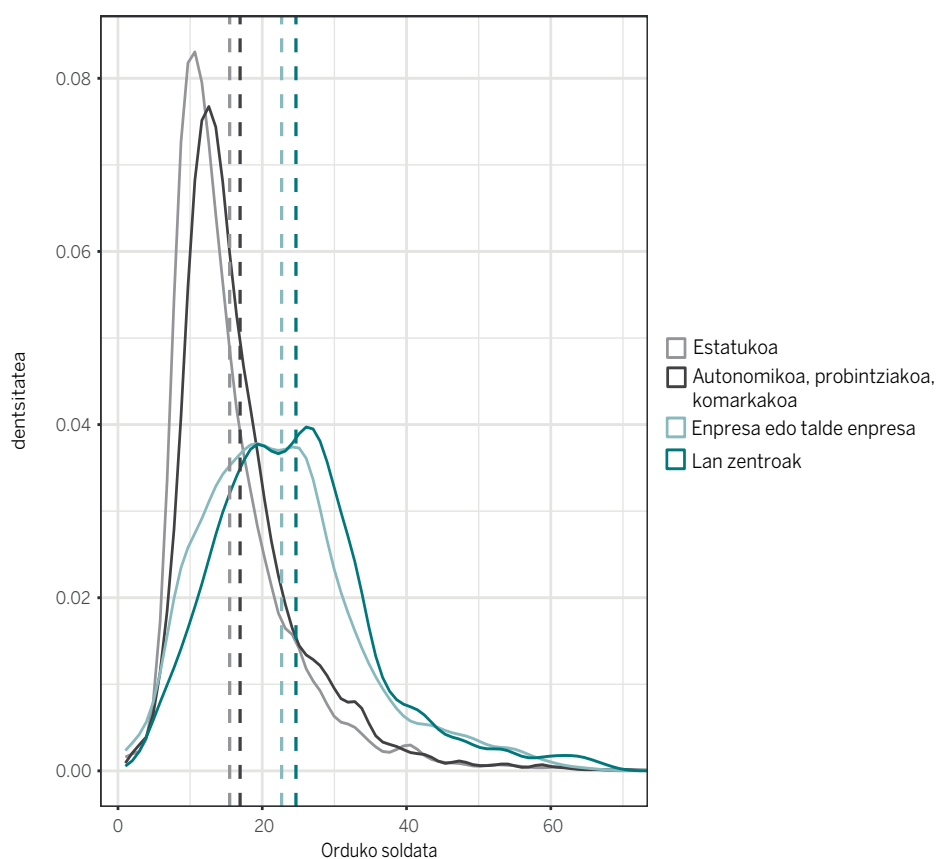


Iturria: Geuk egina, Soldata Egituraren Inkestako (INE, 2022) mikrodaturekin

⁴ A: Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza; B: Erauzketa industriak; C: Manufaktura industria; D: Energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren hornikuntza; E: Ur-hornidura, saneamendu jarduerak, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazioa; F: Eraikuntza; G: Handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa; H: Garraioa eta biltegiatzea; I: Ostalaritza; J: Informazioa eta komunikazioak; K: Finantza- eta aseguru-jarduerak; L: Higiezin-jarduerak; M: Jarduera profesional, zientifiko eta teknikoak; N: Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak; O: Herri Administrazioa eta defentsa; Derrigorrezko Gizarte Segurantzak; P: Hezkuntza; Q: Osasun jarduerak eta gizarte zerbitzuak; E: Jarduera artistikoak, aisialdikoak eta denbora-pasakoak; S: Bestelako zerbitzuak; T: Etxeetako jarduerak, hala nola etxeko langileen enplegatzaileak eta norberaren erabilerarako ondasun eta zerbitzuen ekoizleak; U: Lurraldez kanpoko erakunde eta organismoen jarduerak.

Negoiazio kolektiboaren esparruak funtsezko beste segmentazio ardatz bat du. Grafikoez erakusten dutenez, estatuko eta autonomietako lan hitzarmenetan daude ordu soldata txikiak, oso banaketa estuekin eta soldata handienetan gutxi dira: batez beste, estatuko lan hitzarmenak dituzten lanpostuetan 15,5 euro kobratzen da orduko batez beste, eta erkidegoetako lan hitzarmenetan 16,9 euro. Enpresako edo lantokiko hitzarmenen batez besteko soldatak, aldiz, nabarmen handiagoak dira, eta banatuago daude, soldata handienetan ere presenteago izanik: orduko 22,7 euro kobratzen dira enpresako hitzarmena denean, eta 24,7, lantoki mailakoa denean. Horrek iradokitzen du negoziazioaren deszentralizazioa (eta alderantziz, zentralizazioa) ez dela neutrala: txikiagoa den heinean negoziazio eremua, soldatak handiagoak dira. Baina hori posible ere bada erkidegoan, sektorean eta enpresan kontrabotererako sindikalismo nagusi bat badagoelako, eta horri esker hobetu daitezkeelako soldatak. Enpresaz gaindiko negoziazioek, eta bereziki estatu mailakoek, berriz, soldata zoru txikiagoak ezartzen dituzte. Hori ez da kasualitatea, 2010-2012ko lan erreformek lan baldintzak hobetzeko bideak bilatzera behartu baitzituzten sindikatuok enpresa eta lantokietan. Gainera, Hego Euskal Herriko datuak aztertu beharrean Estatu osokoak aztertzen baditugu, ikusten dugu hitzarmen autonomikoek estatukoek baino soldata txikiagoak dituztela, eta horrek eredu sindikalarekin duela zerikusia, eta ez negoziazio eremuarekin.

19. grafikoa. Orduko soldataren banaketa Hego Euskal Herrian

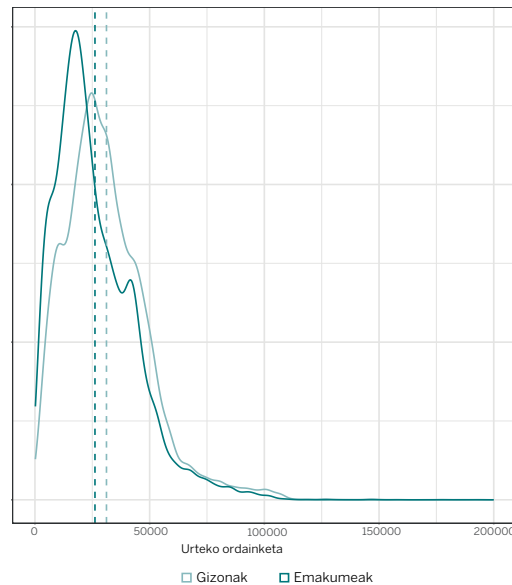


Iturria: Geuk eginda, Soldata Egituraren Inkestako (INE, 2022) mikrodatuekin

6.3.3. Genero arrakala

Adierazi bezala, urteko ordainsariak modu sintetikoan erakusten du Hego Euskal Herriko genero soldata arrakalaren tamaina. Diru sarreraren banaketak agerian uzten du emakumeak tarte txikienetan daudela, urteko batez besteko ordainsari gordina 26.164 eurokoa izanik. Gizonek, berriz, batez besteko handiagoa dute (31.179 euro urteko gordin) eta presentzia handiagoa soldata handienetan, grafikoan izatz nabarmen luzeagoarekin. Patroi horrek islatzen du urteko diru sarreretan dagoen desberdintasun iraunkorra, eta hori ezin da faktore bakar baten bidez azaldu, baizik eta lan urtean zehar gertatzen diren diferentzien metaketaren bidez.

20. grafikoa. Urteko soldataren banaketa UHHn, sexuaren arabera

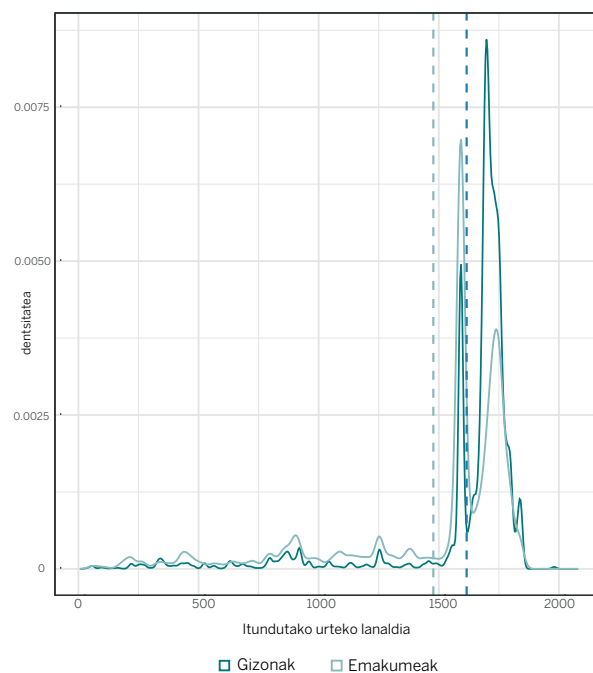


Iturria: Geuk eginda EESko mikrodaturekin (2022)

Lehen elementu argigarri bat da lan egindako orduen aldea. Emakumeen urteko lanaldi itundua balio baxuagoetara lerratuta agertzen da, eta horrek lanaldi murriztuen eta lan ibilbide zatikatua goen intzidentzia handiagoa adierazten du. Batez beste, emakumeek 1.477 ordu lan egiten dituzte urtean, eta gizonek, 1.616. Hori oso lotuta dago zaintza lanen banaketa desorekatuarekin, lan horiek gehienbat emakumeek egiten baitituzte. Ondorioz, emakumeek ordaindutako ordu gutxiago dituzte, eta aparteko ordu gutxiago edo ordutegi luzeagoak izateko aukera gutxiago dute; horrek urteko ordainsaria mugatzen die.

21. grafikoa. Urteko lanaldiaren banaketa Hego Euskal Herrian sexuaren arabera

Iturria: Geuk eginda, Soldata Egituraren Inkestako (INE, 2022) mikrodaturekin



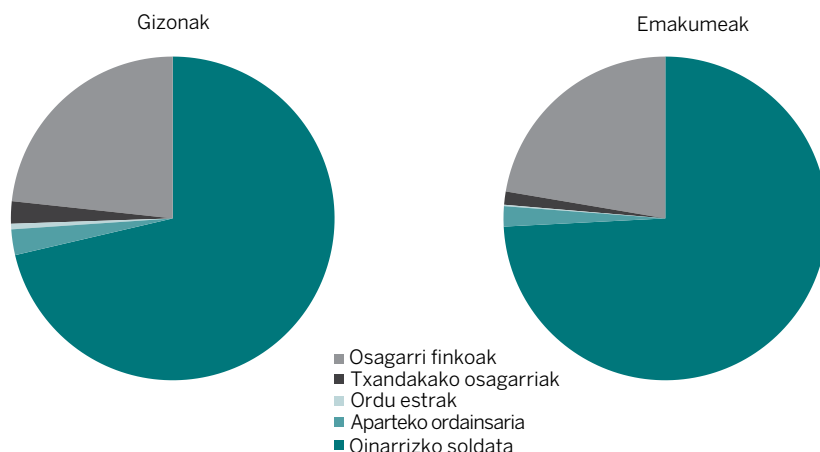
Baina zer gertatzen da gizonak eta emakumeak itxuraz antzeko baldintzetan konparatzen direnean? Hau da, prestakuntza, esperientzia, jardunaldi, okupazio bera izan eta sektore konparagarrietan lan egiten dutenean ere, berdin ordaintzen zaie? Azterketa ekonometrikoak (ikus 1.2. eranskina) aukera ematen du deskribapenetik haratago joateko eta ebaluatzeko soldaten arteko aldeak enpleguaren egiturari soilik dagozkion edo, alderantziz, generoari lotutako desberdintasunak dauden. Emaitzak argiak dira: emakumeei eta gizonari ez zaie berdin ordaintzen antzeko lan ibilbideak izanagatik ere. Soldata banaketa denentzat bera izan arren (postu eta baldintza batzuk hobeto ordaintzen dira besteak baino), horiek lortzeko aukerak desberdinak dira generoaren arabera.

Bi kasuetan, ordukako soldatak handitzen da antzinatasunaren, lanaldi osoko lanaren eta erantzukizunaren arabera. Hala ere, faktore horiek ez dituzte ondorio berberak. Goi mailako hezkuntzak, adibidez, soldata hobetzen du gizonen kasuan: okupazio eta sektore berdinean, goi mailako ikasketak izateak orduko soldata handiagoa dakar. Emakumeetan, eragin hori ahulagoa da, eta horrek adierazten du prestakuntza maila bera neurri txikiagoan bihurtzen dela soldata hobea.

Antzeko zerbait gertatzen da lan denborarekin. Lanaldi osoa izatea lotuta dago soldata handiagoarekin, bai gizonetzkoetan, bai emakumezkoetan, baina metatutako esperientzia hobeto ordaintzen da erabateko prestasuna dagoenean. Lan egindako urte bakoitzak soldata aldetik gutxiago irabazten du lanaldi partzialean egiten denean. Emakumeek horrelako lanaldiak maizago izaten dituztenez —neurri handi batean, zaintza ardurei lotuta—, ordu gutxiago lan egiteaz gain, esperientzia ere gutxiago baloratzen zaie. Penalizazioa ez da antzinatasunaren ondorio, baizik eta ordutegiaren arabera antzinatasun hori baloratzeko moduaren ondorio da.

Kontratu egonkortasunak ere ez du modu berean eragiten. Gizonetzkoetan, kontratu mugagabeak lotuta daude soldata handiagoekin. Emakumeen kasuan, aldiz, ez da hobekuntza hori nabaria, eta are gehiago soldata txikienetan. Horrek adierazten du emakumeen egonkortasuna maizago soldata txikiagoko posizioetan dagoela. Alde horretatik, interesgarria da ohartzea gizonen soldataren proportzio handiagoa jasotzen dutela osagarrien bidez (finkoak, txandaka aritzeagatik eta aparteko orduengatik), eta emakumeek, berriz, oinarritzko soldataren mendekotasun handiagoa dutela, ordu erabilgarritasun txikiagoarekin lotuta. Baina emakumezkoen orduko soldata gizonetzkoena baino baxuagoa da ia banaketa osoan, eta horrek baieztatzen du desberdintasuna ez dela soilik ordu gutxiago lan egiteagatik azaltzen, baita lan egindako ordua baino prezio baxuagoa izateagatik ere.

22. grafikoa. Hileko soldataren osaera Hego Euskal Herrian sexuaren arabera



Iturria: Geuk egina, Soldata Egituraren Inkestako (INE, 2022) mikrodaturuekin

Alde horretatik, interesgarria da ohartzea gizonen soldaten proportzio handiagoa jasotzen dutela osagarrien bidez (finkoak, txandaka aritzeagatik eta aparteko orduengatik), eta emakumeek, berriz, oinarritzko soldaten mendekotasun handiagoa dutela, ordu erabilgarritasun txikiagoarekin lotuta. Baina emakumezkoen orduko soldata gizonetzkoena baino baxuagoa da ia banaketa osoan, eta horrek baieztatzen du desberdintasuna ez dela soilik ordu gutxiago lan egiteagatik azaltzen, baita lan egindako ordua baino prezio baxuagoa izateagatik ere. Zehazki, emakumeek, batez beste, 18,2 euro jasotzen dituzte orduko lanagatik, eta gizonen, 20,3 euro.

23. grafikoa. Orduko soldataren banaketa sexuka HEHn

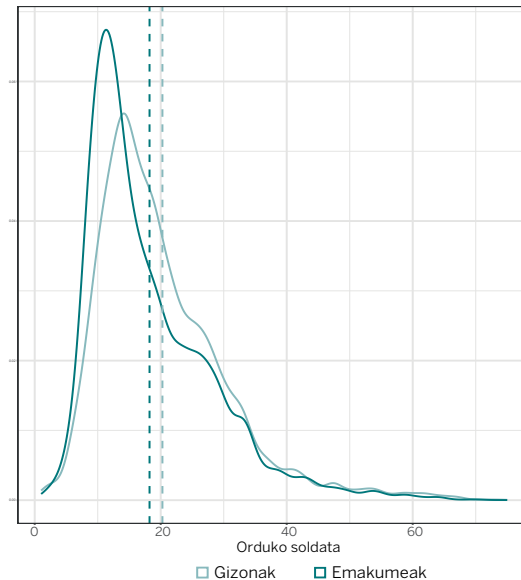
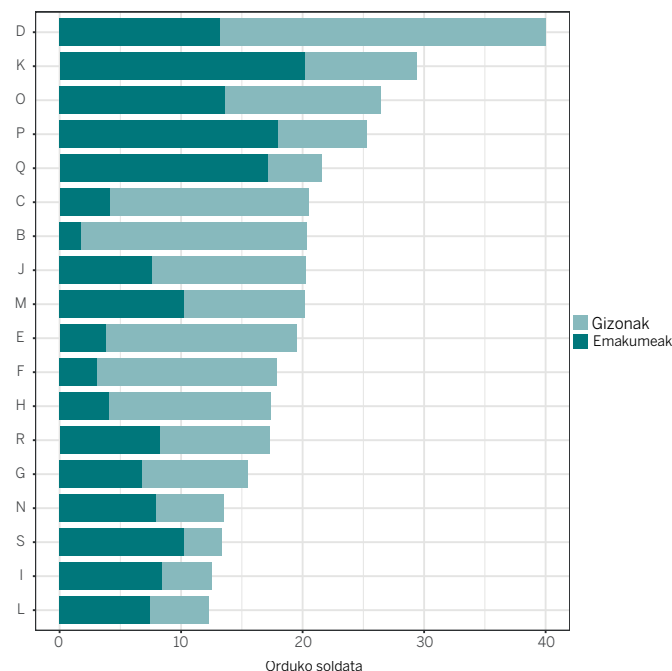


Gráfico 24. Salario medio por hora por sector y sexo en HEH



Iturria: Geuk eginda EESko mikrodaturuekin (2022)

Dimentsio sektorialak dinamika hori indartzen du. Emakumeen presentzia handiena duten sektoreek (merkataritza, ostalaritza, zainketak, hezkuntza edo zerbitzu osagarriak) batez besteko soldata txikiagoak dituzte. Sektore horietan lan egiteak soldata zigor argia dakar, baita lanpostu bera eta antzeko lan ezaugarriak dituzten pertsonak alderatzen direnean ere. Gainera, zigor hori ez da homogeneoa: emakumeen kasuan, nabarmena da sektore feminizatuen barruko administrazio eta eskulanetan, eta horrek adierazten du desberdintasuna ez dela sektoreen artean bakarrik gertatzen, baita haien barruan ere.

Iturria: Geuk egin, Soldata Egituraren Inkestako (INE, 2022) mikrodaturuekin

Azkenik, zuzendaritza postuetan ere bada arrakala. Lanbide eta zuzendaritza lanpostuek dituzten soldatarik handienak bi sexuetan, baina sektorea erabakigarria da. Sektore ez feminizatuetako eta balio erantsi handiagoko sektoreetako zuzendaritza postuak hobeto ordainduta daude. Gizonezko gehiago dago halako postuetan. Zuzendaritzara iristen diren emakume askok, berriz, sektore feminizatuetan daude, non soldata txikiagoak diren baita goi mailako lanpostuetan ere. Desberdintasuna, beraz, ez da desagertzen: sektorearen eta produkzio egituraren arabera berrantolatzen da.

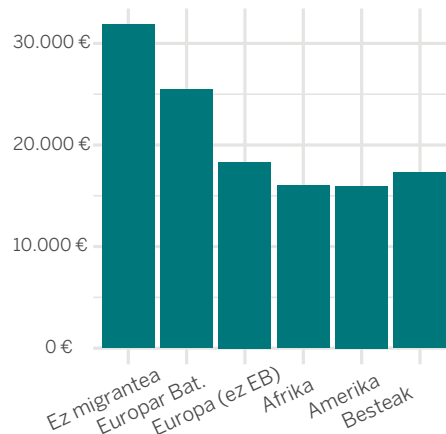
6.3.4. Jatorriaren arabera arrakala

p. 24.

Urteko ordainsariak ere arrakala argia erakusten du langileen jatorriaren arabera Hego Euskal Herrian. Atzerritarrak ez diren pertsonak eta, neurri txikiagoan, Europar Batasunetik datozenak dituzte urteko diru sarrera handienak, eta banaketa hedatuagoak dituzte goiko tar-teetara. Atzerritarrak ez direnek 31.842 euro gordin jasotzen dituzte urtean, batez beste, eta Europar Batasuneko atzerritarrek 25.471 euro. Aitzitik, Afrikako, Amerikako, Europako gainerako herrialdeetako eta beste herrialde batzuetako pertsonak urteko ordainsariaren zatirik baxuena-tan kokatzen dira nagusiki, batez bestekoak pixka bat txikiagoak dira eta soldata handiak oso gutxi. Afrikatik datozen pertsonak, batez beste, 16.011 euro gordin kobratzen dituzte urtean, 15.961 euro Amerikatik datozenak eta 17.294 euro beste herrialde batzuetatik datozenak, Asia barne. Lehen argazki horrek agerian uzten du egiturazko desberdintasun bat, banakako faktore isolatuek azaldu ezin dutena.

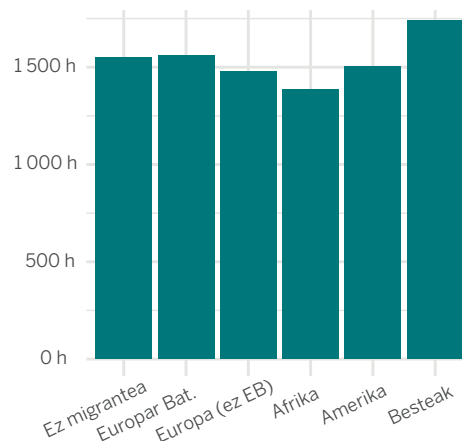
Arrakala horren zati handi bat lan egindako orduen ondorio da. Hitzartutako urteko lanaldiak erakusten du atzeritar jatorriko pertsonak, batez beste, lanaldi laburragoak eta sakaba-natuagoak dituztela, eta ibilbide zatikatuen eragina handiagoa dela. Atzerritarrak ez diren pertsonak, batez beste, 1.552 ordu egiten dute lan urtean, Europar Batasuneko atzeritarren oso antzeko kopurua (1.559k lan egiten dute). Europar Batasunekoak ez diren europarrek, aldiz, urtean 1.477 ordu lan egiten dute batez beste, Afrikan jaiotakoen aurretik, urtean 1.384 ordu lan egiten baitute. Amerikarrek 1.506 ordu lan egiten dute, eta askoz gehiago dira Asiar jatorrikoak, batez beste 1.738 ordu lan egiten baitute urtean. Ordaindutako ordu gutxiago horiek aldi baterako enpleguei eta enplegu prekarioei lotuta daude. Dena den, azterketa ekonometrikoak (1.3. eranskina) aukera ematen du egiaztatzeko lanaldi osoak orduko soldata hobetzen duela kolektibo guztietan, baina ez intentsitate berarekin. Esperientziak eta ordu eskuragarritasunak itzulkin ahulagoak eragiten dizkie atzeritarrei, eta horrek esan nahi du haien lan denbora sistematikoki okerrago ordaintzen dela. Kontua ez da soilik ordu gutxiago lan egitea, ordu bakoitzetik gutxiago irabazten duela.

25. grafikoa. Urteko soldataren banaketa HEHn, jatorriaren arabera



Iturria: Geuk eginda EESko mikrodaturekin (2022)

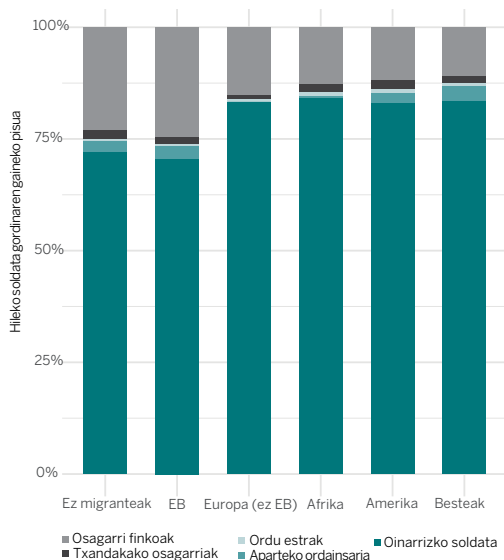
26. grafikoa. Urteko lanaldiaren banaketa HEHn jatorriaren arabera



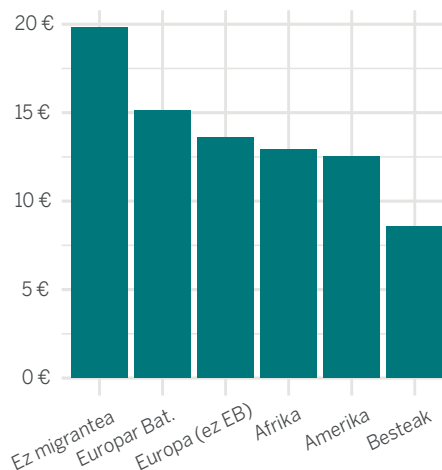
Iturria: Geuk eginda EESko mikrodaturekin (2022)

Lan egindako orduetatik harago, desberdintasuna ez da lan bolumenera mugatzen, orduko soldataren eta soldataren osaeraren bidez indartzen baita. Deskriptiboki, atzeritar jatorriko pertsonen orduko soldata atzeritar ez diren pertsonena baino txikiagoa da, bereziki Europar Batasunetik kanpoko jatorrien kasuan. Horien ordainsaria oinarrizko soldataren baitan dago neurri handiagoan, eta soldata osagarrien baitan gutxiago. Horrek esan nahi du gutxiago daudela negoziatzeko edo soldata aitortzeko gaitasun handiagoa duten lanpostuetan. Eredu ekonometrikoak berresten du diferentzia hori ez dela desagertzen antzeko ezaugarriak dituzten pertsonak konparatzerakoan: jatorriak zigor espezifikoak du soldata hierarkiaren barruko posiziaren arabera. Zehazki, atzeritarrek ez direnek batez beste 19,8 euro kobratzen dute orduko, eta atzeritarrek, berriz, %25 eta %50 gutxiago: 15,1 euro orduko Europako Batasuneko biztanleek, 13,6 euro Europako Batasunekoak ez direnek, 12,9 euro Afrikako kontinentetik datozenek, 12,5 euro Amerikako kontinentetik datozenek, eta 8,56 euro gainerako herrialdeetatik datozenek, batez ere Asiatik datozenek.

27. grafikoa. Hileko soldataren osaera Hego Euskal Herrian, jatorriaren arabera



28. grafikoa. Orduko soldataren banaketa Hego Euskal Herrian jatorriaren arabera (der.)



Iturria: Geuk eginda, Soldata Egituraren Inkestako (INE, 2022) mikrodaturuekin

Segmentazio sektoriala da beste ardatz nagusi bat. Atzeritar jatorriko pertsonak soldata apaleko sektoreetan daude (ostalaritza, merkataritza, eraikuntza edo zerbitzu osagarriak) eta presentzia oso mugatua dute hobeto ordaindutako sektoreetan, hala nola energian, finantzetan edo zerbitzu profesionalean. Azterketa ekonometrikoak erakusten du sektore horietan lan egiteak soldata zigorra dakarrela, baita antzeko lanak egiten direnean ere. Hau da, ez da bakarrik lan indibiduala ordaintzen, baizik eta sektoreak produkzio ereduaren barruan duen posizio estrukturala. Atzeritarren kontzentrazioa ez da neutroa esparru horietan: lan kostu murriztuetan oinarritutako jarduerak mantentzeko aukera ematen du.

Lan hierarkiarako sarbidean ere desberdintasun nabarmenak agertzen dira. Zuzendaritza eta lanbide okupazioek dituzte soldatarik handienak, eta atzeritarrek ez diren pertsonen eskuetan daude. Atzeritarren artean gehiago dira eskuzko lanbideak eta soldata txikiagoak dituzten zerbitzuak. Ereduak berresten du jatorriak muga gisa jokatzen duela maila hierarkiko horietara iristeko orduan: desberdintasuna ez da mugatzen postu bakoitzaren barruan ordaintzen denari, baizik eta nork eskura ditzakeen hobekien ordaindutako lanpostuak.

Kontratuen egonkortasunari dagokionez, emaitzek erakusten dute funtzionamendua desberdina dela. Atzerritarrentzat, kontratu mugagabea izateak orduko soldata handiagoa izatea dakar, eta horrek muga argia ezartzen du prekarietate handiko egoerei dagokienez. Atzerritarrak ez diren biztanleengan, aldiz, eragin hori ahulagoa da, soldata okupazioaren eta sektorearen menpe baitago neurri handiagoan. Horrek adierazten du egonkortasunak zeregin erabakigarriagoa duela abiapuntuko posizioa ahulagoa denean.

Azkenik, ikusten dugu jatorriaren arabera desberdintasuna ez dela homogenea, baizik eta barrutik antolatzen dela. Europar Batasunetik datozenek atzerritarrak ez diren biztanleen antzeko soldata dute. Tarteko posizioetan daude Europatik etorritako gainerako biztanleak. Horren azpitik Amerikako pertsonak agertzen dira, antzeko ezaugarriak konparatuz ere zigor esanguratsua dutenak, eta posizio okerragoan daude Afrikako eta beste jatorri batzuetako pertsonak, soldata desabantailarik handienak dituztenak.

7. SOLDATA ERREALA ETA EROS-AHALMENA

7.1. Soldata errealearen bilakaera

Soldata errealearen azterketak aukera ematen du soldaten bilakaera prezioen igoera konpentsatzeko nahikoa izan den ala ez ebaluatzeko, eta, ondorioz, langileen erosahalmena zenbateraino mantendu den aztertzeko. Soldata nominalek dirutan jasotako igoerak baino ez dituzte islatzen; soldata errealek, ordea, inflazioaren eragina ere kontuan hartzen dute, eta horregatik funtsezkoak dira ziklo ekonomikoek errentaren banaketan duten eragina ulertzeko.

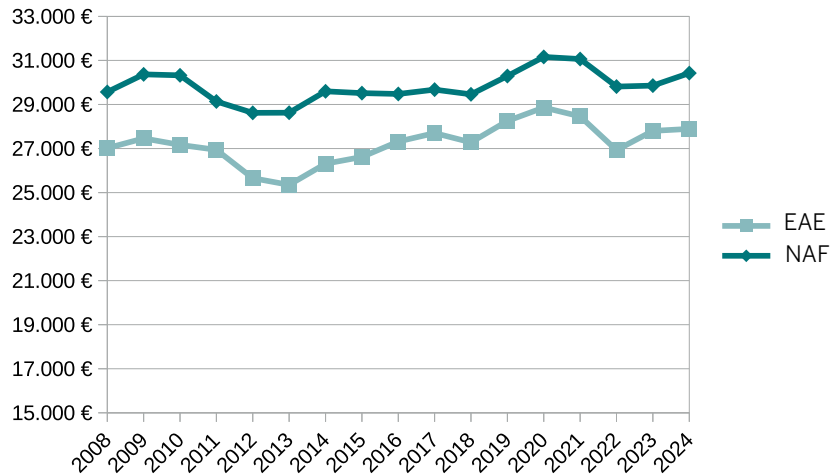
Grafikoak erakusten duenez, 2008 eta 2013 artean soldaten doikuntza nabarmena izan zen, bereziki Nafarroan: batez besteko soldata nominala etengabe jaitsi zen, 25.000 euro ingurura iritsi arte. EAEn, berriz, murrizketa apalagoa izan zen, baina hala ere esanguratsua. Bilakaera hori finantza-krisiaren eta ondorengo lan-erreformen lehen urteekin bat dator, eta hainbat urtez luzatu zen soldaten geldiarazte eta murrizketa prozesua islatzen du.

2014tik 2019ra bitartean, soldatek susperraldi geldo eta mailakatua izan zuten bi lurraldeetan. Igoerak apalak izan ziren, eta horrek erakusten du ziklo ekonomikoaren hobekuntzak ez zituela berehala eta modu nabarmenean islatu soldaten igoeran. Hazkunde jarraituaren fasea izan zen: soldatek pixkanaka krisiaren aurreko mailak berreskuratzen hasi ziren, baina aurreko doikuntza-urteetan izandako galera ez zen erabat konpentsatu.

2019tik aurrera, pandemiak eta ondorengo inflazioaren gorakadak baldintzatu dute soldaten bilakaera. 2020an, bai Nafarroan bai EAEn, serie estatistiko osoaren baliorik altuenak erregistratu ziren. Hala ere, 2021ean eta 2022an prezioek izan zuten gorakada handiaren ondorioz —zenbait kasutan bi digituko inflazioa izan baitzen—, langileen erosahalmena nabarmen murriztu zen, %4,3 eta %6,7 artean. 2023an eta 2024an, berriz, soldaten erosahalmenak susperraldi apala izan zuen. Hala ere, 2024ra arteko susperraldia ez da nahikoa izan azken inflazio-gorakadak eragindako galera erabat konpentsatzeko.

Laburbilduz, 2008az geroztik soldaten erosahalmena %2,9 baino ez da handitu Hego Euskal Herrian (%2,89 EAEn eta %3,23 Nafarroan). Horrek esan nahi du hamabost urte baino gehiagotan 838 euro inguruko hobekuntza metatua baino ez dela izan. Hazkunde hori oso txikia da BPG errealearen bilakaerarekin alderatuta, izan ere, aldi berean BPGa %22,5 handitu da.

29. grafikoa. Batez besteko soldata errealearen bilakaera Hego Euskal Herrian



Iturria: Geuk egina, EESren eta INEren datuetan oinarrituta

Bi magnitude horien arteko arrakalak agerian uzten du jarduera ekonomikoaren dinamismoa ez dela neurri berean islatu lan-errentetan. Beste modu batera esanda, ekonomiak aberastasun handiagoa sortu du termino errealean, baina soldaten erosahalmena apenas aldatu da, eta horrek agerian uzten du hazkunde ekonomikoaren eta langile gehienen bizi-baldintzen benetako hobekuntzaren arteko arrakala.

7.2. Erosahalmenaren aldeak deziletan (kontsumo-saskiak errenta-mailaren arabera)

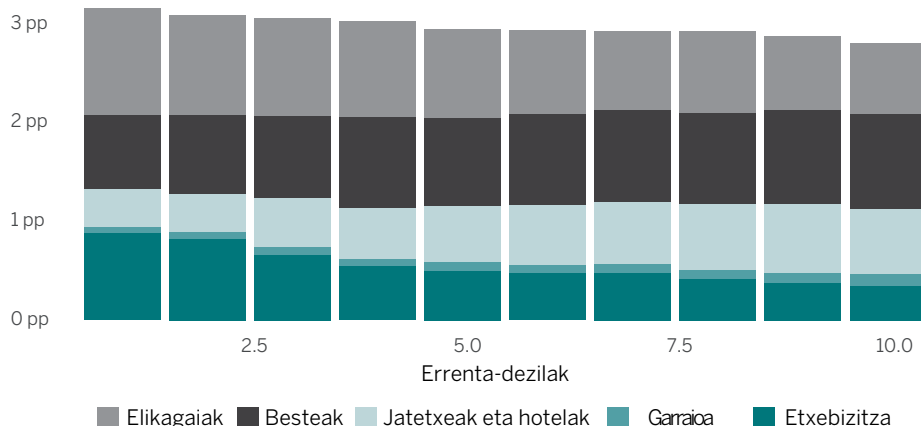
Kontsumo-saskia errenta-mailaren arabera aztertuta, argi ikusten da familien erosahalmenaren aldeak ezin direla ulertu diru-sarreraren maila kontuan hartuta soilik; funtsezkoa da, halaber, errenta-tarte bakoitzari lotutako kontsumo-egitura aztertzea. Grafikoez erakusten dutenez, dezil desberdinetan kokatutako etxeek ez dute gastu-maila desberdina soilik; kontsumo-eredua ere kualitatiboki desberdina da.

Errenta baxueneko deziletan, gastuaren zati handiena oinarritzko partidetara bideratzen da, batez ere etxebizitzara eta elikadurara, eta horiek etheen aurrekontuaren proportzio handia hartzen dute. Gastu-kategoria horiek errenta-elastikotasun txikia eta doitzeko gaitasun mugatua dute: ezin dira nabarmen murriztu oinarritzko bizi-baldintzak kaltetu gabe. Aldiz, errenta ertain eta altuen deziletan, kategoria horien pisu erlatiboa txikiagoa da, eta handiagoa da gastu diskrezionalen pisua, hala nola jatetxe eta hotelena, aisialdiarena, funtsezkoa ez den garraioarena edo bestelako ondasun eta zerbitzuena.

Kontsumo-saskien konposizioaren heterogeneotasun horrek eragin zuzena du benetako erosahalmenaren bilakaeran. Prezioen shock beraren eragina ez da homogenea gizarte-talde guztietan. Inflazioa oinarritzko ondasunetan kontzentratzen denean, errenta baxueneko familiek ongizate-galera handiagoa jasaten dute kontsumo-saski dibertsifikatuagoa duten familiek baino. Ikuspegi horretatik, inflazioa ez da fenomeno makroekonomiko orokor bat bakarrik; birbanaketa-mekanismo inplizitu bat ere bada, eta askotan ondorio erregresiboak ditu. Hori agerian geratzen da azken urteetako datuetan: 2020tik 2025era bitartean, etheen %30 pobreenek %3 eta %3,5 arteko inflazioa jasan duten bitartean, %10 aberatsenaren inflazioa ez da %2,7ra iritsi.

30. grafikoa. Inflazio-tasa eta erosketa-saskiaren osaera, errenta-dezilaren arabera

p. 28.



Iturria: Geuk eginda, Familia Aurrekontuen Inkestako (INE, 2020) eta Bizi Baldintzen Inkestako (INE, 2025) mikrodaturekin

Grafikoek erakusten dute kontsumo-egitura hori ez dela egoera jakin bati lotutako anomalia; banaketaren ezaugarri egiturazkoa da. Hazkunde edo egonkortasun makroekonomikoko aldietan ere, errenta baxueneko dezilek kontsumo-saski zurrunagoak izaten dituzte, eta horrek mugatu egiten du prezio-shockei aurre egiteko gaitasuna. Ondorioz, prezio erlatiboetan aldaketak gertatzen direnean, etxe horien kalteberatasun ekonomikoa handiagoa izaten da.

7.3. Inflazioa eta etxebizitza: jabetza-erregimenaren garrantzia

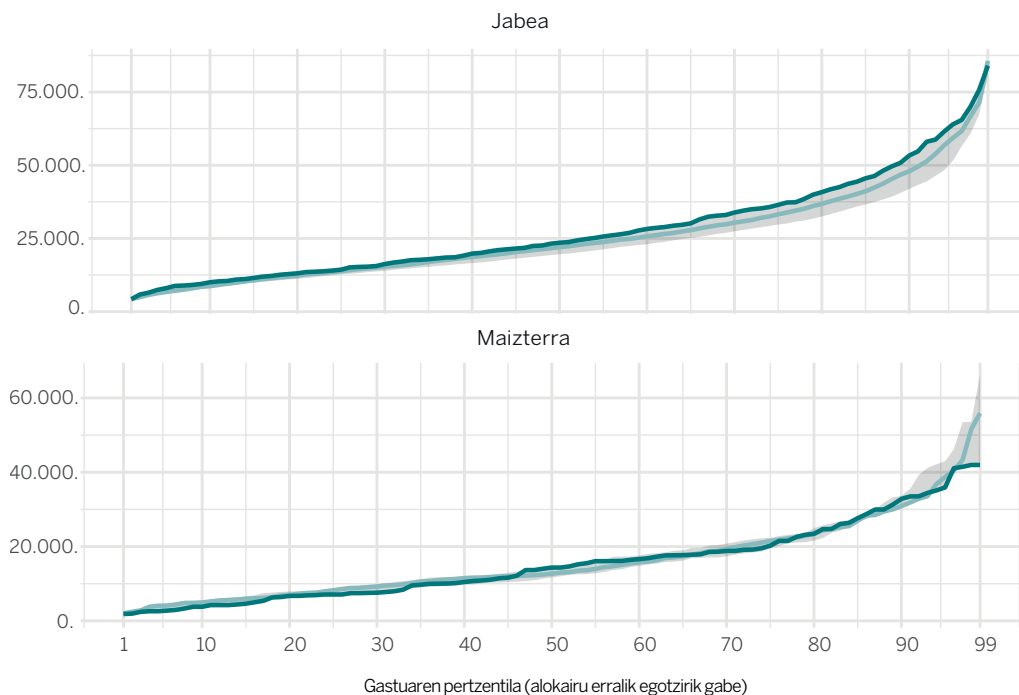
Jabetza-erregimenaren arabera aztertutako hileko gastuaren pertzentilen kurbek erakusten dute bizi-kostuaren garestitzearen aurrean bi doikuntza-eredu oso desberdin daudela. Etxebizitza jabeen kasuan, gastu-banaketaren desplazamendua orokorra da eta maila altuagoetara igaro da. 2024ko kurba aurreko urteetakoa baino sistematikoki handiagoa da ia banaketa osoan. Horrek adierazten du prezioen igoeraren aurrean etxebizitza jabeek beren guztizko gastua handitu ahal izan dutela kontsumo-mailari eusteko, eta horrek erakusten du inflazio-shocka xurgatzeko erosahalmen eraginkor handiagoa dutela.

Gastuaren igoera hori, bereziki banaketaren goiko pertzentiletan, jabetzako etxebizitza duten pertsonen erosahalmen handiagoarekin lotu daiteke. Litekeena da, gainera, kasu askotan alokairu-errentetatik edo higiezinaren errentetatik eratorritako diru-sarrerek egoera hori indartu izana.

Aitzitik, maizterren artean ez da gastu-kurben desplazamendu uniformerik ikusten aztertutako aldiari. Urte desberdinetako banaketek gainjartze handia erakusten dute, eta zenbait tarteetan 2024ko gastuak ez du nabarmen gaitzen aurreko urteetakoa. Horrek adierazten du maizterrek aurrekontu-murrizketa zorrotzago baten barruan egokitu behar izan dutela kontsumoa, ezin baitute prezioen garestitzea gastu osoa handituz konpentsatu.

Izan ere, jabeen artean inflazioarekiko doikuntza batez ere gastu osoa handituz egiten den bitartean, maizterren artean doikuntza kontsumo-saskiaren barneko berrantolaketaren bidez gauzatzen da. Egoera horretan, etxebizitzaren gastuak gero eta pisu handiagoa hartzen du aurrekontuan, beste gastu-partida batzuen kontura.

31. grafikoa. Hileko gastua, pertzentilei dagokien alokairu- eta alokairu-gastua kenduta, jabetza-erregimenaren arabera



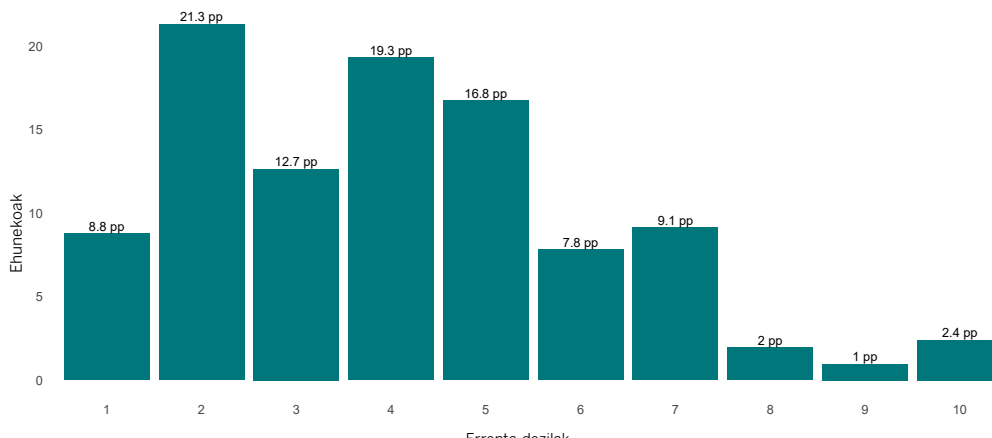
Iturria: Geuk eginda, Familia Aurrekontuen Inkestako mikrodaturak (INE, 2016, 2018, 2020, 2022 eta 2024)

Irakurketa hori indartu egiten da etxebizitzaren kostuak errentaren gainean duen pisua eta haren bilakaera aztertzen direnean. 2016tik 2024ra bitartean, alokairura bideratutako ahalegina bereziki handitu da errenta baxu eta ertainetako deziletan. Horrek erakusten du errenta erabilgarriaren gero eta zati handiagoa gastu zurrun eta saihestezin batera bideratzen dela. Kasu horietan, etxebizitzaren kostuaren igoera ez da konpentsatzen diru-sarrerara handiagoekin; aitzitik, zuzenean murrizten du gainerako kontsumorako geratzen den marjina.

Gainera, errenta baxueneko etxeetan ikusten da alokairuaren batez besteko ordainketa gero eta gehiago deslotzen dela errenta arruntetik. Horrek areagotu egiten du kontsumorako zorpetzera jotzeko joera eta aurrezkia murrizteko beharra.

Aitzitik, goiko deziletan alokairuaren pisua ere handitu bada ere, igoera askoz moderatuagoa da; horrek adierazten du talde horiek alokairu-merkatuarekiko esposizio txikiagoa dutela. Ondorioz, etxebizitzaren edukitze-erregimena segmentazio-faktore erabakigarria bihurtzen da, eta errenta-maila desberdinetako familien erosahalmenaren arteko aldeak areagotzen ditu.

32. grafikoa. Errentaren %50 baino gehiago alokairua ordaintzera bideratzen duten familien proportzioaren bilakaera, errenta-dezilaren arabera (%)

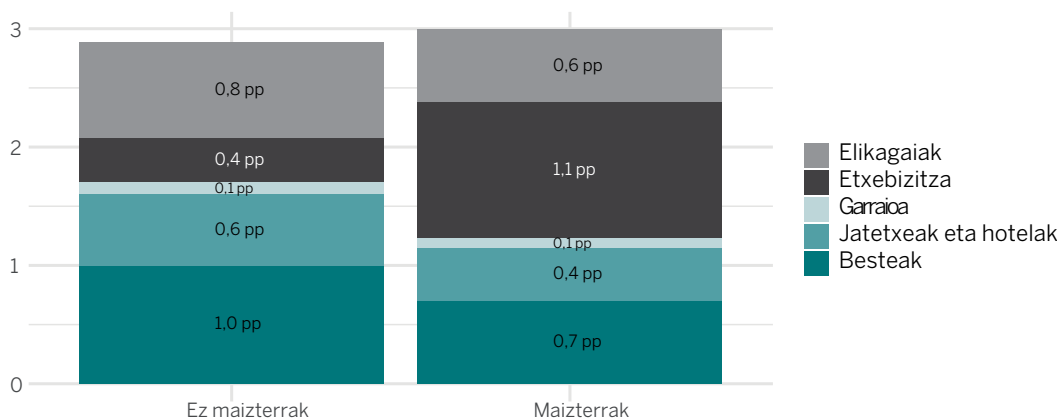


Iturria: Geuk eginda, Familia Aurrekontuen Inkestako (INE, 2016 eta 2024) mikrodaturekin

Bestalde, jabetza-erregimenaren garrantzia inflazio eraginkorraren osaeran ere agerian geratzen da. Maizterren kasuan, etxebizitzak eta elikagaiak biltzen dute inflazioari egiten dioten ekarpe-naren zati handiena; horrek esan nahi du prezioen garestitzeak nagusiki oinarritzko ondasunei eragiten diela. Kontsumo-egitura horrek doitzeko aukerak mugatzen ditu eta inflazio-prozesuaren izaera erregresiboa indartzen du.

Aitzitik, etxebizitza jabeen artean inflazioa modu orekatuagoan banatzen da gastu-partiden artean, eta horrek malgutasun handiagoa ematen du prezioen igoerari aurre egiteko. Horrela, inflazio agregatua antzekoa izan daitekeen arren, oso desberdina da inflazio horrek ongizatean eta bizi-mailan duen eragina.

33. grafikoa. Inflazio-tasa eta erosketa-saskiaren osaera, jabetza-erregimenaren arabera



Iturria: Geuk eginda, Familia Aurrekontuen Inkestako (INE, 2020) eta Bizi Baldintzen Inkestako (INE, 2025) mikrodaturekin

Oro har, azken urteetako inflazioak ez du fenomeno neutral gisa jardun; etxebizitzaren merkatuarekin eta edukitze-erregimenarekin elkarreaginean, efektu distributibo oso desberdinak sortu ditu. Etxebizitza jabeek, neurri handiagoan, inflazioa gastu osoa handituz xurgatzeko aukera dute; maizterrek, berriz, erosahaltenaren higadura handiagoa jasaten dute. Ondorioz, kontsumoa estutu egiten da eta ongizatea murriztu, nahiz eta adierazle agregatuek ez duten beti galera hori behar bezala islatzen.

8. ONDORIOAK

2008-2024 aldiaren analisiak ondorio nagusi bat ateratzeko aukera ematen du: testuinguru makroekonomikoa oso aldakorra izan den arren (finantza krisia, ondorengo susperraldia, pandemia eta inflazio-aldia) sortutako balioaren banaketa, oro har, kapitalaren aldekoa izan da. Enpresen irabaziak hedapen-egoeran mantendu dira aldi osoan, baina sortutako balioan langileen partaidetza ez da modu iraunkorrean berreskuratu.

Bilakaera historikoak bi doikuntza-mekanismo bereizi erakusten ditu. Finantza-krisiaren ondoren, 2008 eta 2018 artean, doikuntza batez ere lanaren esparruaren bidez gertatu zen. Lan-erreformek enpresen barneko eta kanpoko malgutasuna handitu zuten, soldaten negoziazio-gaitasuna ahulduz, eta soldaten euste-dinamika erraztu zuten. Urte horietan, soldata nominalaren hazkundera oso mugatua izan zen, urtean %1 ingurukoa, eta soldata errealak atzerakada nabarmenak izan zituen krisiaren lehen urteetan. Testuinguru horretan, enpresa-soberakinak hazkunde-ibilbidea mantentzea lortu zuen soldaten murrizketan eta enpleguaren prekarizazio handiagoan oinarrituta.

2019tik aurrera bigarren etapa bat ireki zen, testuinguru desberdin batek ezaugarritua. Gutxieneko soldataren igoerak nolabaiteko bultzada eman zien soldaten banaketako tarte baxuenei, eta barne-desberdintasunaren adierazle batzuk neurri batean hobetzen lagundu zuen. 2019 eta 2024 artean soldata nominalak hazkunde handiagoa izan zuten, urtean %3,4 ingurukoa, aurreko hamarkadako bilakaerarekin kontrastean. Hala ere, prozesu hori inflazioaren gorakada handiarekin batera gertatu zen, eta horrek mugatu egin zuen erosteko ahalmenaren gaineko eragina. Aldi berean, enpresek kostuen igoera prezioetara errazago trasladatu ahal izan zuten; hori islatzen da deflatoeen hazkundera eta azken urteetan enpresa-marjinek inoizko mailarik altuenak lortu dituztenean.

Azkenik, soldata nominalaren eta errealdaren arteko balantzea erabakigarria da aldi osoa ebaluatzeko. Azken urteetan bereziki soldata nominalak igoerak izan dituzten arren, soldata errealak ez du hazkunde jarraiturik erakusten 2008-2024 aldi osoan. Finantza-krisiaren ondoren eta, geroago, azken inflazio-episodioan gertatutako erosteko ahalmenaren galerak neurri handi batean neutralizatu ditu hobekuntza nominalak, bereziki errenta txikiagoko etxeentzat. Termino agregatuetan, esan daiteke soldata erreala ia ez dela aurreratu 2008tik, nahiz eta BPG errealak askoz ere hazkunde handiagoa izan duen.

Gainera, dinamika horien eragina ez da homogenea izan lan-merkatuaren barruan. Soldaten arrakala esanguratsuak dira oraindik ere, generoarekin, jatorriarekin eta enpleguaren segmentazioarekin lotuta. Emakumeak neurri handiagoan pilatzen dira okerrago ordaindutako sektoreetan eta lanaldi partzialaren presentzia handiagoa dutenetan; aldi berean, atzerriko jatorria duen langile-populazioaren zati handi bat balio erantsi txikiagoko jardueretan kokatzen da, lan-baldintza prekarioagoekin. Desberdintasun estruktural horiek soldaten hobekuntza agregatua mugatzen dute eta soldaten banaketaren barruan desberdintasun iraunkorrak berreraikitzen laguntzen dute.

Laburbilduz, 2008-2024 aldiak joera nagusi bat berresten du: hazkunde ekonomikoa ez da lan-errenten hobekuntza proportzional eta iraunkor batean islatu. Lan-erreformak soldaten doikuntza erraztu zuen, eta haren ondorioek iraun egiten dute; gutxieneko soldataren igoerak zuzenketa-elementu bat sartu zuen, baina eragin agregatuan mugatua; enpresen irabaziek eta marjinek goranzko joerari eutsi diote; soldaten arrakalek bere horretan jarraitzen dute; eta soldata errealak, aldi osoan, ez du aurrerapen esanguratsurik izan. Horrek guztiak balioaren banaketaren berrantolaketa batera seinalatzen du, non kapitalak bere posizio erlatiboa sendotzen duen, baita testuinguru ekonomiko aldakorretan ere.