

Kontratazioaren analisi 2022an

Lan-erreformak datuen
zuritze estatistikoa dakar
eta prekaritatea arau orokorra
izaten jarraitzen du

AZTERKETA BULEGOA

2023ko urtarrila

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Aurkibidea

1. Sarrera	4
2. Kontratuen estatistikak	4
2.1. Kontratuen % 76,3 aldi baterakoak izan ziren	5
2.2. Emakumeek sinatutako kontratuen % 44 lanaldi partzialekoak izan ziren	6
2.3. Behin-behineko kontratuen % 75ek hilabete baino gutxiago iraun zuten	6
2.4. Kontratazio mugagabeak gora egin zuen, baina batez ere modalitate prekarioenetan	8
3. Ondorioak	10

1. Sarrera

Urtebete baino gehiago igaro da 2021eko abenduaren 30etik, azken lan-erreformaren dekretua onartu zenetik (otsailaren 3an baliozkotu zen Espainiako Parlamentuan). Horrela, Europako Batzordearen eskakizun nagusietako bat betetzen zen; izan ere, Next Generation funts europarrak transferitzeko, besteak beste, lan-erregulazioan eta pentsio-sisteman erreformak egin behar ziren. Lan-arloan, aurreko lan-erreformak indargabetzeari uko egin zitzaion. ELAk beti izan du Europako funtsen baldintzazkotasunaren irakurketa kritikoa, egiturazko erreforma horiek, kasu batzuetan, 2008ko krisiaren ondoren izandako murrizketak sendotu eta, beste batzuetan, areagotu egin baitituzte.

Lan-erreforma, beraz, hauteskunde-promesa bat ez betetzearen ondorioa izan zen. PSOEek eta Unidas Podemosen Rajoyren 2012ko lan-erreforma indargabetzeko konpromisoa hartu zuten, zeina lan eta gizarte eskubideen murrizketa handiak ekarri zuen, negoziazio kolektiboaren estalizazioa barne. Hala ere, horietako elementu kaltegarrienetako asko kontsolidatu egin dira lan-erreforma berriarekin, eta prekarietatearekin amaitzeko aukera galdu da. Gogoratu behar da lan-erreforma berria elkarrizketa sozialaren esparruan onartu zela, CCOO eta UGT sindikatuen eta patronalaren parte-hartzearekin.

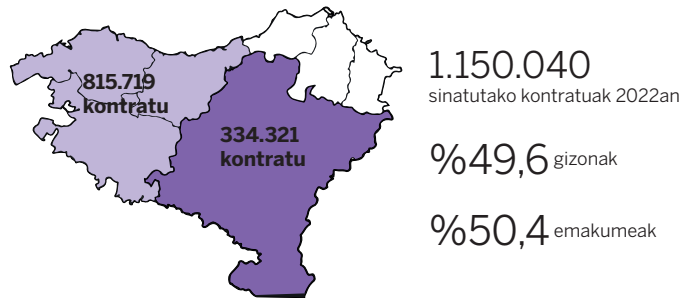
Espainiako Estatuan, historikoki, enpleguaren ezaugarri nagusia behin-behinekotasun handia izan da, eta erreforma berriaren helburuetako bat, teoriarik, aldi baterako gehiegizko enplegu hori murriztea zen. Erreformaren aurreko datuen arabera, soldatapeko lau pertsonatik bat aldi baterakoa zen eta, beraz, Espainiako Estatuaren buru Europar Batasunaren esparruan. HEHri dagokionez, behin-behinekotasunaren ehunekoa Estatuaren berdina zen erreforma berriaren aurretik. Hala ere, alde handia zegoen horren jatorriari dagokionez. Askotan salatu dugunez, sektore publikoko behin-behinekotasuna oso hedatua zegoen (eta dago) bai EAEn, bai Nafarroan. Izan ere, 2021ean enplegatuen ia % 50a behin-behinekoa zen. Egoera hau ikusita, eta aldaketa txiki bat eginda ere, espero izatekoa zen lan-erreformaren ondoren behin-behinekotasuna murriztea.

Urtean zehar, hainbat erakundetatik eta zenbait komunikabidetatik entzun ditugu erreforma berriaren ustezko emaitza onak. Horregatik, beharrezkoa iruditzen zaigu azterketa sakonagoa egitea kontratazioaren errealitatea ezagutzeko. Datuak aztertu aurretik, esan beharra dago 2022. urtea hazkunde ekonomiko handiko urtea izan dela. Azken zifren arabera, Estatu espainiarra % 5,5 hazi zen, EAE % 4,3 eta Nafarroa % 4 inguru. Beraz, hazkunde ekonomikoaren egoera honetan, logikoa da afitziazko buruzko datuak ere positiboak izatea, lanpostuak sortuz. Beraz, hurrengo atalean ikusiko ditugun datuak kontuan hartu behar dira aldeko egoera honetan. Ikusteko dago nola erantzuten duen arau berriak hazkunde txikiagoko edo atzeraldi ekonomikoko garaietan.

2. Kontratuen estatistikak

Atal honetan, 2022an sinatutako kontratu guztiak aztertuko dira. Horretarako, alde batetik, behin-behinekotasuna hartuko dugu kontuan, eta, bestetik, kontratuen partzialtasuna. Ondoren, aldi baterako kontratazioaren egoera aztertuko dugu, eta, besteak beste, kontratuen iraupena aztertuko dugu. Azkenik, kontratu mugagabeen azterketa labur bat egingo dugu.

Baina, aurretik, datu orokor batzuk eman behar dira. 2022an 1.150.040 kontratu egin ziren Hego Euskal Herrian, horietatik 815.719 EAEn eta 334.321 Nafarroan. Kontratuak ia berdin banatu ziren gizonen eta emakumeen artean. Zehazki, gizonek % 49,6a sinatu zuten, eta emakumeek % 50,4a.



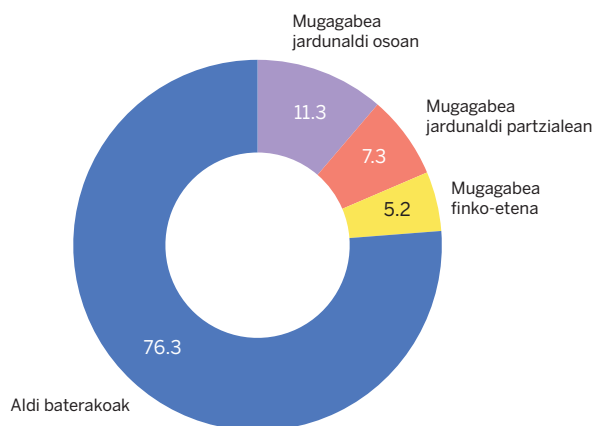
2.1. Kontratuen % 76,3 aldi baterakoak izan ziren

Adierazi dugun bezala, erreforma berriaren helburu teorikoetako bat kontratazioan dagoen behin-behinekotasun handia murriztea zen. Behin-behinekotasuna prekarietatearen hanka nagusietako bat da. Horrelako kontratuetan dauden pertsonak ezin dute beren bizi-proiektua modu duinean garatu, enpleguaren ezegonkortasuna dela eta. Gainera, aldi baterako lanak dira krisialdian suntsitu diren lehenak, eta, oro har, okerrago ordaintzen dira.

Datuek erakusten dute kontratazio mugagabeak gora egin zuela 2022an. Hala ere, kontratu gehienek aldi baterakoak izaten jarraitu zuten. SEPEren datuen arabera, sinatutako lau kontratutik hiru baino gehiago aldi baterakoak izan ziren. Zehazki, behin-behinekotasunaren ehunekoa % 76,3an kokatu zen. Horrek esan nahi du, % 23,7 bakarrik izan zirela mugagabeak.

Kontratu mugagabeen artean, kontratu guztien % 7,3 lanaldi partzialekoak izan ziren, % 5,2 finko-etenak, eta soilik kontratuen % 11,3 izan ziren lanaldi osoko kontratu mugagabeak. Beraz, 2022an, hamar kontratutik bat bakarrik izan zen mugagabea lanaldi osoan.

Sinatutako kontratuak HEHn 2022an (%)



Iturria: SEPE

2.2. Emakumeek sinatutako kontratuen % 44 lanaldi partzialekoak izan ziren

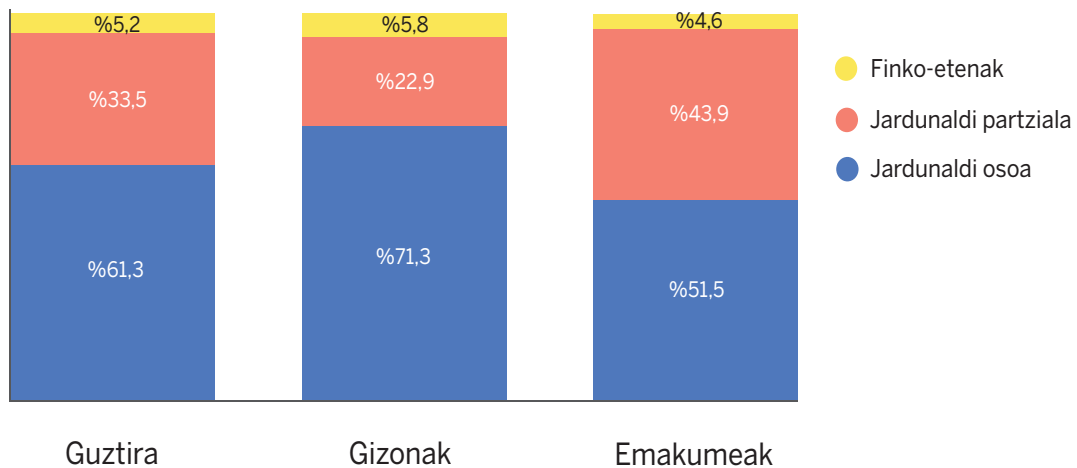
Partzialtasuna prekarietatearen beste hanka bat da eta efektu bikoitza du. Alde batetik, pobrezia pairatzen duena pobrezia kondenatzen du, eta pertsona askok, batez ere emakumeek, prekarietatearen atalasea (18.200 euro urtean) gainditzen duen soldata jasotzea eragozten du. Enpresa askok lanaldi partzialeko kontratazioa erabiltzen dute soldatak murrizteko, hala nahi dutenean, eta pertsona bati esleitutako orduak murrizten dituzte, dagokion soldata-murrizketarekin.

Eta, beste aldetik, ordu osagarriak erabiltzen dira jardunaldi partzialak osatzeko, betiere enpresaren beharren menpe eta askotan ordaindu barik. Lanaldi partzialeko kontratazioak gehiegikeria dakar ordutegi-malgutasunari dagokionez. Gainera, lanaldi partzialesan lan egiten duten pertsona gehienek ez dute borondatez egiten.

2022an sinatutako kontratuetatik, % 61,3 soilik izan ziren lanaldi osokoak, % 33,5 lanaldi partzialekoak eta % 5,2 aldizkako finkoak. Emakumeen artean, lanaldi osoko kontratuen ehunekoa % 51,5koa baino ez zen izan, gainerakoa lanaldi partzialaren (% 43,9) eta finko-etenen (% 4,6) artean banatu zen.

Datuek islatzen dute emakumeek oraindik ere jasaten duten diskriminazioa, bai lan-eremuan, bai familia-eremuan. Emakumeak dira etxeko zaintzen pisu handiena hartzen dutenak, eta, ondorioz, askok lanaldi partzialesan lan egin behar izaten dute edo lanaldia murriztu. Horren ondorioz, haien diru-sarrerak murrizten dira eta baita oinarri erregulatuzailea ere, honek dituen ondorio kaltegarriekin etorkizunean erretiroa kalkulatzeko orduan.

Jardunaldi osoa, partziala eta finko-etenak sexuaren arabera 2022an (%)

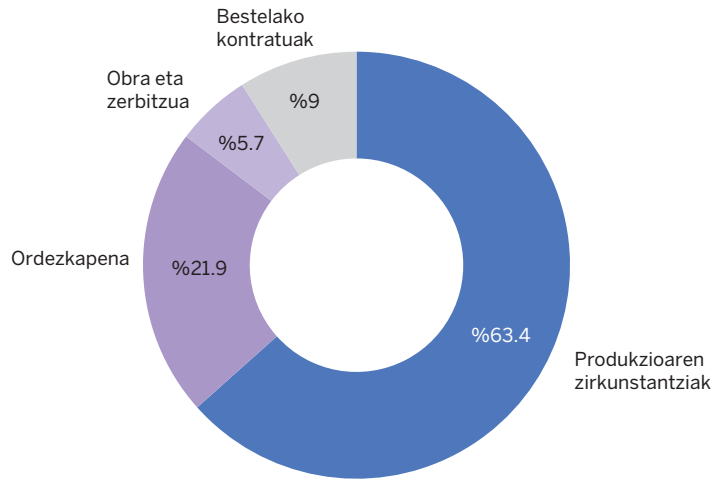


Iturria: SEPE

2.3. Behin-behineko kontratuen % 75ek hilabete baino gutxiago iraun zuten

Ikusi dugunez, kontratuen behin-behinekotasuna handia da oraindik, eta 2022an mota honetako 876.908 kontratu egin ziren guztira. Aldi baterako kontratuen artean, % 63,4 produkzioaren zirkunstantziengatik egindako behin-behineko kontratuak izan ziren. Arau berria gorabehera, kontratu mota hauetan iruzurra dago oraindik, bai kontratu horiek erabiltzeko gehienezko epeengatik, bai kausalitate ezagatik.

Aldi baterako kontratu motak 2022an (%)



Iturria: SEPE

Kontratuen iraupenari dagokionez, SEPEk ez du daturik ematen HEHko batez besteko iraupenari buruz. Hala ere, badago iraupenari buruzko informazio partziala. Datu estatistikoetan 676.593 kontraturen informazioa dago, gainerakoak (194.123) zehaztugabeak izan ziren. Kontratu zehaztugabe horietako gehienak (131.548) ordezkapenak dira, eta, beraz, pentsa dezakegu haien iraupena ez zela izan luzea.

Analisiak erakusten du behin-behinekotasunaren arazoa egunerokotasunean dagoela oraindik. Informazioa dagoen kontratuetatik 497.885ek hilabetetik beherako iraupena izan zuten, hau da, informazioa dagoen 4 kontratutik 3k hilabetetik beherako iraupena izan zuten. Nabarmendu beharreko beste datu bat da kontratuen % 10,7k, hau da, 72.075 kontratuk, 7 egun baino gutxiago iraun zutela.

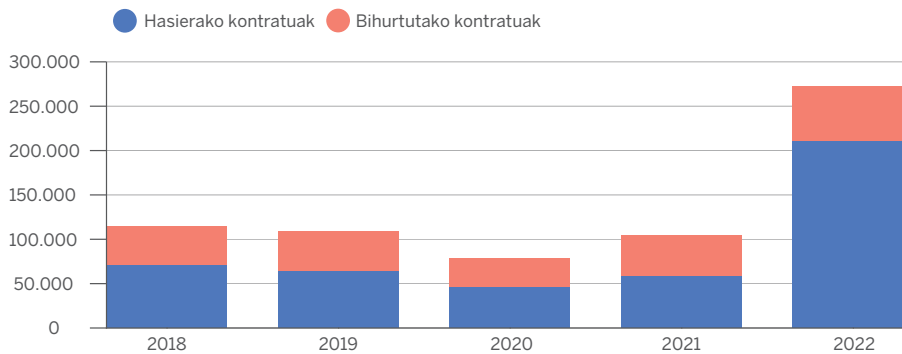
Kontratuen
%75ek
hilabete 1
baino gutxiago
irauten du

10 kontratutik **1ek**
7 egun
baino gutxiago
irauten du

2.4. Kontratazio mugagabeak gora egin zuen, baina batez ere modalitate prekarioenetan

2022ko kontratuen artean, 273.132 kontratu mugagabeak izan ziren; horietatik 211.973 hasierako kontratuak izan ziren eta 61.159 kontratu mugagabe bihurtuak izan ziren. Egia da kontratazio mugagabeak nabarmen egin zuela gora aurreko urteekin alderatuta. 2021arekin alderatuz, kontratu mota hauek % 159 handitu ziren. Hala ere, ezinbestekoa da azterketa jardunaldi motaren arabera egitea, iaz benetan zer gertatu zen jakiteko.

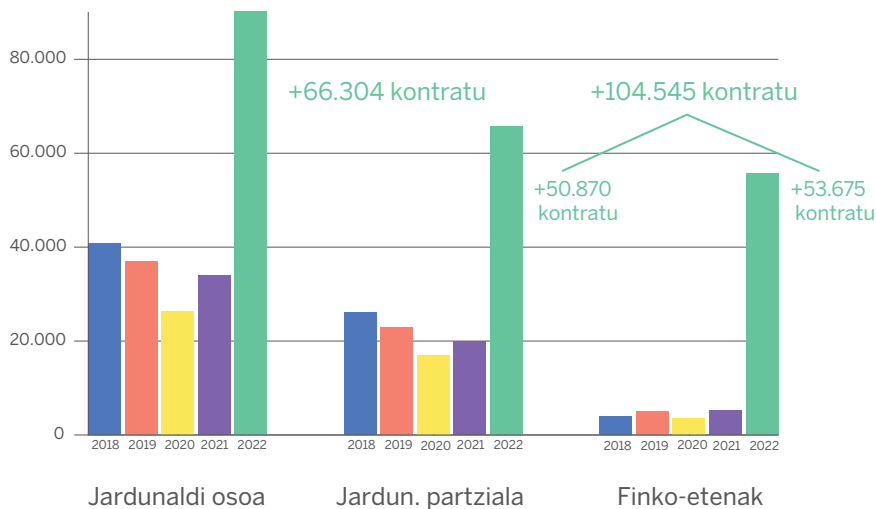
Mugagabe bilakatutako kontratuak eta hasierako mugagabeak. 2018-2022



Iturria: SEPE

Hurrengo grafikoak azken bost urteetako kontratu mugagabeen bilakaera erakusten du, lanaldi motaren arabera banakatuta. 2022an, gorakada ikusi da hiru lanaldi moten artean. Lanaldi osoko mugagabeak aurreko lau urteetako batez besteko 63.345 izatetik 129.649 izatera igaro ziren. Lanaldi partzialeko mugagabeak 32.783 izatetik 83.653 izatera igaro ziren. Eta finko-etenak 5.545etik 59.220ra. Beraz, lanaldi partzialaren eta finko-etenen igoerak (104.545) nabarmen gainditu zuen lanaldi osoko gehikuntza (66.304).

Kontratu mugagabeen eboluzioa jardunaldiaren arabera

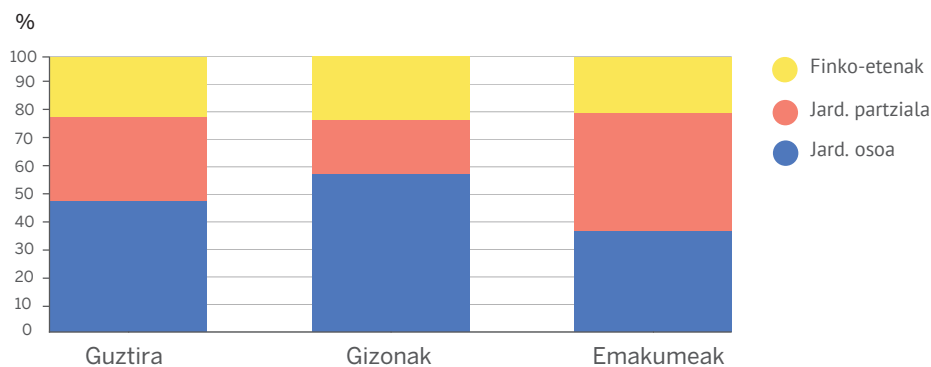


Iturria: ELAko Azterketa Bulegoak eginia SEPEren datuetan oinarrituta

2022an, kontratu mugagabeen artean, erdiak baino gutxiago izan ziren lanaldi osokoak. Finko-etenak % 21,7 izan ziren, eta lanaldi partzialekoak % 30,7. Aipatzekoa da kontratu finko-etenen kopuruaren hazkundera lehen baino askoz ere modalitate malguagoetan gertatu zela. 2022ra arte, kontratu hori urtaroko lanetarako erabiltzen zen; orain, benetako lanik gabe eta soldatarik gabe kontratatutako pertsonak edukitzeko modu bat da, enpresen nahierara egindako deiak jasotzeko zain. Britainia Handiko "O orduko" kontratuaren translazioa da, erabateko malgutasuna enpresentzat eta prekarietatea kontratatutako pertsonentzat.

Sexuaren arabera analisiak, berriz ere, alde handia erakusten du. Lehen ikusi dugun bezala, emakumeen arteko partzialtasuna ageriko diskriminazio-elementua da. 2022an emakumeek sinatutako kontratu mugagabeen % 43 lanaldi partzialekoak izan ziren, eta % 20,3 finko-etenak. Beraz, emakumeen artean, kontratu mugagabeen % 36,7 bakarrik izan ziren lanaldi osokoak.

Kontratu mugagabeak jardunaldiaren eta sexuaren arabera (%)



Iturria: ELAko Azterketa Bulegoak egina SEPEren datuetan oinarrituta

Kontratazio mugagabeen estatistikak zurrizko balio izan duten beste elementu batzuk ere badaude. Horietako bat probaldia amaitu baino lehen kaleratzen diren langile mugagabeena da. Ez dago HEHrako datu bereizirik, baina Espainiako estatuan horrelako egoerak zazpi aldiz biderkatu dira lan-erreforma indarrean jarri zenetik, eta horrek pentsarazten digu antzeko zerbait gertatzen ari dela gure lurraldean.

Formalki, pertsona horiek kontratu mugagabea dute, baina, praktikan, erreformaren aurretik aldi baterako kontratua zuten langileek baino eskubide gutxiago dituzte. Horrelako egoeretan, oso zaila da langileentzat justifikatzea enpresak ez duela kaleratzeko arrazoirik eta, gainera, ez dute eskubiderik kaleratze mota horrengatik kalte-ordaina jasotzeko.

Zurrizko beste adibide bat eraikuntza da. Sektore horretan kontratazio motak salbuespen batzuk zituen, obrako eta zerbitzuko aldi baterako kontratua sektore horren beharretara egokitzen. Lan-erreformarekin, kontratu mota horiek mugagabeak bihurtu dira, baina behin-behinekotasunak indarrean jarraitzen du, Zehazki, 2021ean 2.549 kontratutik 2022an 14.642ra igaro dira. Beraz, behin-behinekotasunak dirau, obra amaitzean, enpresak erraztasun handiak baititu kontratua amaitzeko.

3. Ondorioak

Esaten zen lan-erreformak kontratazioaren prekarietatearekin amaituko zuela, batez ere behin-behinekotasuna murrizteari dagokionez. Egia da aldi baterako kontratuen kopuruak behera egin zuela iaz, baina lan-erreformaren ondoren espero zitekeen zerbait zen. Beraz, ezin dugu ukatu behin-behinekotasunari dagokionez egoerak hobera egin duenik aurreko urteekin alderatuta; datuek hala egiaztatzen dute. Hala ere, baita esan dezakegu egoera oraindik ere txarra dela langileentzat, eta gainera erreformak prekarietatearen zuritze estatistikoa ere ekarri duela. Baieztapen hori berresten duten hainbat elementu daude, eta jarraian aipatuko ditugu:

2010eko eta 2012ko erreformetako elementu kaltegarrienetako asko kontsolidatu dira

Mantendu den elementu nagusietako bat kaleratzeekin zerikusia duena da, kaleratzea oso erraza eta merkea izaten jarraitzea ahalbidetzen baitu. Arau berriarekin, langile mugagabeen kopuruak gora egin du, baina horrek ez du ezertarako balio, enpresari benetan kaleratzea kostatzen ez baizaio.

Gainera, kaleratze kolektiboak (EEEak) administrazioaren baimenik gabe egiten jarraituko dira, enpresaren aurreikuspenetan oinarrituta objektiboki kaleratzen jarrai daiteke, edo Estatuko sektoreko hitzarmenek Hego Euskal Herriko negoziatioei kalte egin diezaiekete, besteak beste.

ELAk lan-erreforma baliatu nahi zuen Estatuan sinatzen diren miseria-hitzarmenak HEHn hobetzeko aukera blindatzeko, baina hori ez da behin betiko ebatzi. Elkarrizketa Sozialeko Mahaian azken lan-erreforma sinatu zutenek ateak itxi dituzte pairatzen ari garen lan-merkatu prekarioa sakon eraldatzeko.

Kontratu gehienek aldi baterakoak izaten jarraitzen dute.

Aldi baterako kontratazioak behera egin duen arren, lau kontratutik hiru baino gehiago aldi baterakoak izan ziren 2022an. Hau da, lan-prekarietatea da gehien erabiltzen dena sinatzen diren kontratuen artean.

Prekarietate hori agerian geratzen da aldi baterako kontratu horien iraupenarekin, kontratu horietako gehienek hilabetetik beherako iraupena baitute.

Kontratu asko lanaldi partzialekoak dira, batez ere emakumeen artean.

Egiaztatuta geratu da emakumeek lan-eremuan jasaten duten diskriminazioa. Lanaldi partzialeko kontratuak nahi gabe erabiltzeak ondorio oso negatiboak ditu emakumeen artean. Kontratu mugagabeen % 63,3 lanaldi partzialekoak edo finko-etenak izan ziren.

Enplegu mugagabearen hazkundera, hein handi batean, finko-etenengatik eta lanaldi partzialeko kontratuengatik da.

Kontratu mugagabea izateak ez du esan nahi enplegu egonkorra eta kalitatezkoa denik, eta horren adibide garbia finko-etenen erabilera da. Adierazi dugun bezala, kontratu mugagabearen igoeraren % 62 finko-etenengatik eta lanaldi partzialeko kontratuengatik da.

Kontratu hori prekarizatzea oinarri duen kontratazio mugagabea handitu egin da, finko-etenen edo lanaldi partzialeko kontratuaren jarduera-eremua zabalduz, eta, horrez gain, probaldian kontratu mugagabeak amaitzeko iruzurra areagotu egin da. Ikusi dugu, halaber, eraikuntzaren sektorea bezain garrantzitsua den honetan, aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtu direla. Hau da, sinatutako kontratu gehienek prekarioak izaten jarraitzen dute, azken lan-erreforma onartu aurretik bezalaxe, nahiz eta pertsona horietako batzuek kontratu mugagabea izan nominalki.

Aldi baterako kontratuen ehuneko handi bat lege-iruzurrean dago

Ikusi dugu sinatzen diren kontratuen % 76,3 aldi baterakoak direla, eta horrek esan nahi du iruzurra ohikoa dela oraindik ere. Errealitateak erakusten digu bai enpresetan, bai administrazio publikoan bertan ohikoa dela langileek aldi baterako kontratu bat bestearen atzetik kateatzea egiturazko langileen beharrei aurre egiteko, langile horiek finko bihurtu gabe. Beraz, beharrezkoa da administrazioaren kontrolak areagotzea, iruzurrezko jardunbide horiek desagertar daitezten.

Kontratu mugagabea izateak ez du esan nahi hilaren amaierara iritsiko zarenik

Inflazioaren eta erosteko ahalmenaren galeraren ondorioz, gero eta zailagoa da hilaren amaierara iristea. Langile klasearen erosteko ahalmenaren galera izan da arazo nagusietako bat 2022. urtean. Enpresak izan dira egoera aprobeixatu dutenak irabaziak handitzeko, bigarren urtez jarraian errekor mailara igo baitira. Soldatak, ordea, ez dira, batez beste, KPIaren arabera eguneratu, langile klasearen pobretze prozesua bizkortuz. Ildo horretan, lan-erreformak ez du balio izan langile-klaseak azken hamarkadan jasan duen erosteko ahalmenaren galera iraultzeko.



www.ela.eus

ELA
EUSKAL SINDIKATUA