

Enplegu banaketaren esperientzia krisian: Gipuzkoako kasua, gizarte ekonomia azpimarratuz

*The experience of job distribution during the recession:
the case of Gipuzkoa, redefining the social economy*

Aitziber MUGARRA-ELORRIAGA (zuz.)

Arantza ECHANIZ-BARRONDO
Marta ENCISO-SANTOCILDES
Mariola SERRANO-ARGÜESO
Laura GÓMEZ-URQUIJO
Elena BLANCO-MERUELO
Nerea EREÑAGA-DEJESÚS

Gizarte Garapena, Ekonomia eta Berrikuntza Pertsonentzat (EDISPe)
Deustuko Unibertsitatea
aitziber.mugarra@deusto.es

DOI: 10.1387/revs.20512

Fecha de entrada: 01/06/2018

Fecha de aceptación: 25/07/2018

Aurkibidea: I. Sarrera.—II. Enplegu banaketarako neurrien mapa. 1. Baimenak. 2. Lanaldia malgutzeko neurriak. 3. Erretiroko neurriak. 4. Neurri orokorrak.—III. landa-lana: Gipuzkoako erakundeetan 2008-tik 2015tara enplegua banatzeko hartutako neurriak. 0. Orokorrean. 0.1. Langileen banaketa generoaren arabera. 0.2. Enplegua banatzeko neurrien bilakaera. 0.3. Enplegu banatzeko neurriek eragindako kolektiboak. 0.4. Kontratazio berriak. 1. Lan denboraren kudeaketa. 1.1. Lanaldia. 1.2. Asteko lanorduak. 1.3. Lan denboraren murrizketak. 1.4. Enpresaren eta langileen eta haien ordezkarien arteko akordioak. 1.5. Aparteko lanorduak. 1.6. Lanaldi trinkotua. 2. Baimenak. 2.1. Lanaldiaren aldi baterako murrizketak. 2.2. Eszendentziak. 2.3. Prestakuntzarako baimenak edo baimen partzialki ordainduak. 3. Enplegua banatzeko neurriak erakundearen arrazoiak direla eta. 3.1. Enplegua erregulatzeko espedienteak. 3.2. Pertsonak beste lantoki batzuetara mugitzea. 4. Erretiroak. 4.1. Erretiro partzialak eta txandako lan kontratuak. 4.2. Erretiro aurreratuak.—IV. Emaizen sintesia gizarte ekonomiaren ikuspuntutik.—V. Bibliografia.

Laburpena

Krisian lan egiteko aukeren banaketa desorekatua denez, enplegua banatzeko neurriak planteatzen dira lan egiteko benetako aukerak modu orekatuan birbanatzeko lanpostu eske dabiltzan pertsona guztien artean. Horrek berekin dakar: lan denbora berrantolatzea, lana beste era batera banatzeko; lan denbora berri horretara langile gehiago egokitzea; enpleguaren eta soldaten kalitatea bermatzea; eta langileen bizi kalitatea eta ongizatea babestea. Egungo egoeran, bi neurri mota ezagutzen ditugu lanaren banaketan laguntzen dutenak: Alde batetik, banaketa huts-hutseko neurriak, enplegua sortzen dutenak. Eta beste aldetik dagoen enplegua mantentzeko balio duten banaketa neurriak, eta guzti horiek lau sail nagusitan sailkatuta agertzen dira guk diseinatutako *Enplegu banatzeko neurrien mapa*n. Artikulu honetan azaltzen ditugu zeintzuk dira neurri horiek eta nola aplikatu dira 2008tik 2014raino Gipuzkoako erakundeetan, azpimarratzen gizarte ekonomia-aren kasua eta generoaren ikuspuntua.

Hitz gakoak:

Enplegu-banaketa, gizarte ekonomia, generoaren ikuspuntua, enplegu sortzea, enplegu mantentzea.

Abstract

We are currently faced with an unequal distribution of employment opportunities, which has led to a rethinking of the Employment Sharing measures, as a means of reallocating in a balanced way job opportunities really available to all jobseekers. This involves: rearranging working time, leading to a new work distribution; adapting a greater number of working people to this new time of work; ensuring quality of employment and wages; and protecting quality of life and well-being of working people. Nowadays we recognize two types of measures that contribute to distribution of employment: On the one hand, measures of pure distribution, creating new employment; on the other, distribution measures in order to maintain existing employment. All of them classified into four main sections on the *Map of Measures for the Distribution of Employment* we have designed. In this article we present what these measures are and how they have been applied in organizations in Gipuzkoa from 2008 to 2014, highlighting the case of the social economy and the gender point of view.

Keywords:

Employment sharing, social economy, gender perspective, employment maintenance, employment creation.

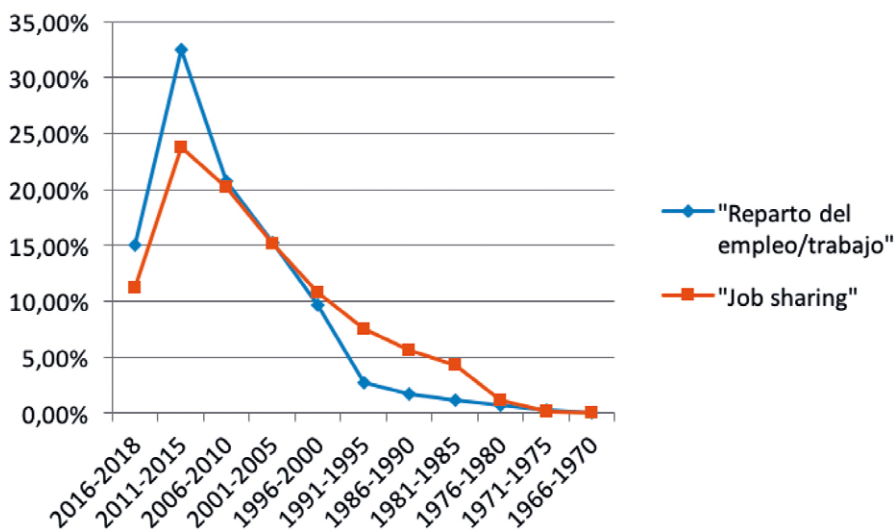
Claves Econlit:

A110, P510.
B55, J54, J01, J16, J26, J29.

I. Sarrera

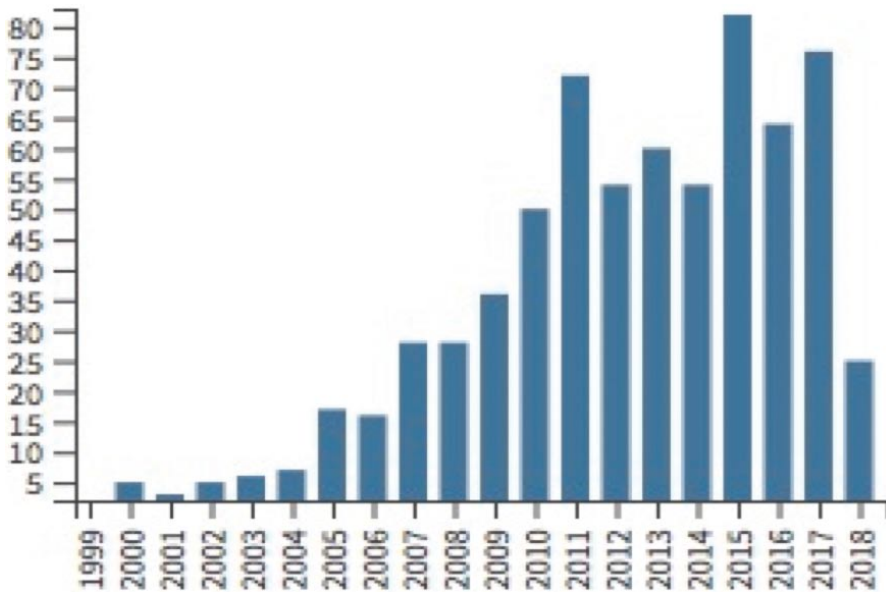
Krisian lan egiteko aukeren banaketa desorekatua denez, enplegua banatzeko neurriak planteatzen dira lan egiteko benetako aukerak modu orekatuan birbanatzeko lanpostu eske dabiltzan pertsona guztien artean. Horrek berekin dakar: 1) Lan denbora berrantolatzea, lana beste era batera banatzeko; 2) Lan denbora berri horretara langile gehiago egokitzea; 3) Enpleguaren eta soldaten kalitatea bermatzea; 4) Langileen bizi kalitatea eta ongizatea babestea.

Egia esan, lan banaketaren eztabaida ez da berria: 70. hamarkadatik hona asko idatzi da horri buruz. Honen bilakaera grafikoki erakusteko GoogleScholarren erreferentziak hartuko ditugu iturri: argi erakusten du 90.etik aurrera erreferentziak areagotzen direla.



Iurria: nik egindakoa.

Eta krisialdiak modan jarritako gaia dela ikus dezakegu Web of Knowledge zita sistema aztertuta: 80 erreferentzia daude «job sharing» gaiari buruz eta 2007-2008tik aurrera argi eta garbi haziz doaz.



Iturria: Web of Knowledge.

Gure esparru geografikoan aipatzekoa da *Ekonomiaz* aldizkariak publikatutako monografikoa 1996an. Bertan ikus daiteke momentu hartan Euskadin sortutako eztabaida publikoa eta gizarte eragile bakoitzaren ikuspuntua. Adibide modura, garai horretako beste iturri batzuk dira AZNAR (1994), RIFKIN (1995), ALONSO & PEREZ (1996), ANISI (1996), BILBAO (1996), MORRISSEY et al (1996), RODRIGUEZ (1996), LEHNDORF & BOSCH (1997), DE LA PUERTA (1998), JAUREGUI et al (1998), FINA & PEREZ (1999), MEDINA (1999), ROSELL & TRIGO (2000).

Azkenengo krisiak enplegu banaketari buruzko interesa berriro bizitu du eta Euskadin *Lan Harremanak* aldizkariak 2016an argitatutako zenbaki monografiko aipatu behar dugu. Honekin batera aurkitu ditzakegu beste argitalpen batzuk: BOSCH (2010), GRAAF (2010), NEF (2010), RAFOLS (2010), RECIO (2012), CASTRILLON (2017), 21 Proiektua (2017), FERRER (2018), adibidez.

Denboraren logikak ere aldatzen ari dira: alde batetik, denbora ekonomikoa, produktiboa, emankorra, lanarekin guztiz konektatua, eta beste 'denbora': aisialdia, familiarako denbora. Keynesek aipatzen zuen jada 1930ean, eta besteok ere geroago (AZNAR, 1994; JAUREGUI et al., 1998...). Aznarrek aukeraketa bat planteatzen du: «sociedad bipolar que es

exactamente lo opuesto a la sociedad dual: la participación de cada hombre (sic) en dos esferas complementarias y opuestas, no la ruptura entre dos categorías de hombres» (AZNAR, 1994, 320 or.): landunak eta langabeak, hau da, denborako behartsuak vs diruko behartsuak (21 Proiektua, 88 or). Horrela ulertu behar dira «Trabajar menos para trabajar todos» bezalako tituluak eta proposamenak.

Gizon eta emakueen arteko lan banaketa gaia protagonista da erreferentzi askotan ere: berriro denborarekin konektatuta, kasu honetan denbora 'produktiboa' eta denbora 'erreproduktiboa' erlazionatuz (RECIO, 2012, 76 or; RODRIGUEZ, 1996...).

Beste batzuetan giroaren defentzaren helburua da lan banaketaren proposamen azpian agertzen den gakoak. Adibidez, GRAAF proposatzen du denbora ondareen orde trukatzea etorkizun iraunkorra lortzeko: «cambiando las mejoras de productividad por tiempo, reduciendo las horas de trabajo y compartiéndolas de manera equitativa». (GRAAF, 2010, 331 or.) Bakarrik horrela lortuko da gizartearen inpaktua ingurumenean gutxitzea (RAFOLS, 2010, 1 or; NEF, 2010; RECIO, 2012, 73 or).

Azken finean, lan-garaiaren gainean eztabaidatzea gure gizarte eredu gainean eztabaidatzea da (RECIO, 2012, 77 or). Gaur egun eztabaida horretan oinarritzko errenta, lan-garaiaren murriztapena eta bermatuko enplegua kontzeptuak ere agertzen dira (21 Proiektua, 2017, 85 or. eta hur).

Epe luze honetan proposamen asko egin dira, baita ere esperimentu ezberdinak munduan zehar. Esperimentu horiek aztertu dira eta Egia-Careaga Fundazioan dagoen Ikerketa Zentrua 2015ean «lanorduek gutxitzeko neurri batzuen eraginkortasunaren inguruan dagoen ebidentzia empirikoa» laburbildu ditu. Bereziki, Alemanian eta Frantzian egindako esperientzien gainean. «Lanorduen murrizketaren neurri desberdinen eraginkortasunaren inguruan argitaratutako azterlan zientifikoen berrikusketa» egin du, eta emaitzak argiratatuta daude jadanik (SIIS, 2015; SIIS, 2016).

Oso esanguratzua agertzen zaigu Espainako Kontseilu Ekonomiko eta Sozialaren (CESE, 2018) azkenengo txostena lanaren etorkizunari buruz: txosten osoan ez da behin aipatzen lan banaketa. Kezkak enpleguaren ordezkapena, sorrera eta transformazioarekin konektatuta daude gehien bat, teknologiaren aurrerapen ondorioz. Antzekoa gertatzen da Eskubide Sozialeko Europako zutabearekin: 20 printzipiotan sailkatuta, lehenengo hamarrek lanarekin konektatuta daude baina 'lan banaketa' ez da espresuki aipatzen, eta 9. printzipioan bakarrik agertzen dira konexio inplizituak bizitza profesionalaren eta bizitza pribatuaren arteko oreka lantzen duenean.

Giro honetan eta Gipuzkoako Foru Aldundiak eskatuta, krisi barruan 7 urte egon ondoren, momentu aproposa zirudien enplegu banaketarako dauden neurriak eta nola erabili diren enpresetan aztertzeko, bereziki gi-

zarte ekonomia sektorean¹. Eztabaida teorikoak alde batean utziz, gure lehenengo erronka neurri horien katalogoa identifikatzea izan da, eta emaitza «Enplegu banatzeko neurrien mapan» daukagu. Bigarren pausoa erabileraren datuak aurkitzea izan da eta horretarako Gipuzkoan landa-lana egin dugu: hemen aurkeztutako emaitzak Gipuzkoako erakundeen artean zorizko lagin bati telefonoz egindako galde-sorta baten ondorio dira, galde-sortaren eremu desberdinen erantzulea giza baliabideen arduraduna edo kudeatzailea izan delarik.

II. Enplegu banaketarako neurrien mapa

Egungo egoeran, bi neurri mota ezagutzen ditugu lanaren banaketan laguntzen dutenak: Alde batetik, banaketa huts-hutseko neurriak, enplegua sortzen dutenak. Eta beste aldetik dagoen enplegua mantentzeko balio duten banaketa neurriak.

Eta neurri horiek lau sail nagusitan sailkatzen ditugu:

1. *Baimenak*

Ordaindu gabeko baimenak: Langileak honenbeste egun, aste, hilabete edo urte libre hartzeko aukera izatea bere gauzetarako. Lan egin gabeko egun batzuk hartzeko eskubidea, ordainsari ekonomikorik gabe. Mota honetako baimenak dira nahitaezko eszedentziak, borondatezkoak eta seme-alabak edo senideak zaintzekoak.

Ordaindutako baimenak: Langileak honenbeste ordu, egun edo aste libre hartzeko aukera izatea lan araudian aitortuta dauden norberaren gauzetarako (heriotza, jaiotza, adopzioa, harrera, ospitaleratzea, ezkontza...), eta hitzarmen kolektiboetan ezarrita dauden norberaren gauzetarako.

Prestakuntzako baimenak eta aldi baterako kontratazio berria: Langileak eskubidea du lanbideko prestakuntzarako edo hobekuntzarako baimenak eman dakizkion, lanpostua gordeta baina ordainsaririk jaso gabe.

Prestakuntzako baimen partzialki ordainduak eta aldi baterako kontratazio berria: Langileak honenbeste ordu, egun edo aste libreko aldi bat hartzeko aukera, ohiko soldataren % honenbeste jasoz.

¹ Horregatik, Gipuzkoako Foru Aldundiko Berrikuntzako, Landa Garapeneko eta Turismo moko Departamentuak finantzatu du ikerketa berezia 2015ean, eta hona hemen aurkitutako informazio interesgarri batzuk.

Lanaldia aldi baterako murriztea eta ordezko kontratazioa:

- Bularra emateko, haurrak 9 hilabete izan arte.
- Seme-alabek, denbora baino lehen jaio direlako edo dena delakoagatik, erditu ondoren ospitalean geratu beharra dutenean.
- Hamabi urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasun fisiko, psikiko edo sentsoriala duen eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duen pertsona bat zuzenean zaintzeko.
- Bere kabuz baliatu ezin den eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duen senide bat zuzenean zaintzeko, odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailaraino (adineko pertsonak zaintzeko).

2. *Lanaldia malgutzeko neurriak*

Orduen poltsa sortzea: Langileen lanaldiaren zati bat enpresaren antolaketa eta ekoizpen beharretara egokitzeko mekanismoa. Urtean zehar lan egindako orduak eta lan egin gabekoak zenbatzen dira, langile bakoitzaren orduen saldo positiboak edo negatiboak sortuz.

Lan asteak trinkotzea: Lanaldi arruntari dagozkion lanorduak egun gutxiagotan eta jardunaldi luzeagoetan egitea.

Aparteko orduak kentzea eta beste pertsona bat lanaldi partzialean kontratatzea: Ohiko gehienezko lanalditik gorako lanordurik ez egitea, langabezian dauden pertsonen kontratu partzialak egiteko.

Lanaldi atipikoak: Txandaka, gauez eta asteburuetan lan egitea. Lana ordutegi edo lanegun horien arabera antolatzen da.

3. *Erretiroko neurriak*

Erretiro partziala eta txandako lan kontratua: Lanaldi partzialeko kontratua erretiro aurreratuagatik, hau da, lanaldia %25-30 murriztea, soldata hein berean murriztuta eta erretiro partzialeko pentsioa gehituta. Neurri horri txandako lan kontratu bat gehitzen zaio; hau da, beste pertsona bat sartzen da enpresan, erretiro partziala hartu duen pertsonak utzi duen lanaldia betetzeko.

Erretiro aurreratua eta lanaldi partzialeko kontratu berria: Langileak denbora baino lehen hartzen du erretiroa, enpresarekin negoziatuta. Enpresa arduratuko da neurri hori ekonomikoki konpentsatzeaz/osatzeaz. Neurri horri lanaldi partzialeko kontratazio bat gehitzen zaio.

4. Neurri orokorrak

Lanaldi partzialeko kontratazioa: Egunean, astean, hilean edo urtean honenbeste ordutako zerbitzuak emateko adosten den kontratua. Ordu kopurua lanaldi osoko langile batena baino txikiagoa da. Mugarik gabe edo iraupen jakin baterako egin daiteke.

Langileak beste lantoki edo erakundeetara mugitzea: Enpresaren alde bakarreko erabakia edo aldean artean adostua, langileak zerbitzuak ematen dituen tokia aldatzeko, antolaketa arrazioiak direla medio, horrela plantillaren enplegua mantentzeko. Lekualdaketa aldi baterakoa da eta lantokia probintzia bereko beste herri batera aldatzea dakar, langileari bizilekua aldarazi gabe.

1. grafikoa

Enplegua banatzeko neurrien bilakaera



Iturria: geuk sortua.

Enplegua erregulatzeko etete espedientea: Langile guztien edo batzuen kontratuak aldi baterako etetea. Kontratua etenda geratzen den den-

boran, langileek langabeziako prestazioa jasotzen dute. Lanaldia %10-70 bitartean murriztu daiteke aldi baterako, eguneko, asteko, hileko edo urteko lanalditik kalkulaturik. Epe horretan ezin da aparteko ordurik egin, ezinbesteko kasuan ez bada. Lanaldi errearen eta murriztuaren arteko aldeari dagokion langabeziako prestazioa jasotzen da.

III. Landa-lana: Gipuzkoako erakundeetan 2008tik 2015tara enplegua banatzeko hartutako neurriak

0. Orokorrean

0.1. LANGILEEN BANAKETA GENEROAREN ARABERA

Ikerketan parte hartu duten enpresetako hiru langiletik ia bi (%64,9) gizonezkoak dira eta %35,1 emakumezkoak. Banaketa hori berdina da tamaina guztietako enpresetan, erantzukizun mugatuko sozietateetan nahiz gizarte ekonomiakoetan. Gizonezkoen nagusigoa are handiagoa da sozietate anonimoetan. Beste forma juridiko bateko erakundeetan, berriz, emakumeen kopurua handiagoa da.

1. taula

Langileak generoaren arabera forma juridikoa bereizita (%)

G.19. Zein da zure erakundearen dagoen emakume eta gizonen portzentajea?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Emakumeak	33,1	26,8	37,5	61,4
Gizonak	66,9	73,2	62,5	38,6

Iurria: geuk sortua.

0.2. ENPLEGUA BANATZEKO NEURRIEN BILAKAERA

Ikerketa honen beste adierazle garrantzitsu bat izan da jakitea krisi ekonomikoan zenbateraino aplikatu diren enplegua banatzeko dauden neurri desberdinak ikerketan parte hartu duten erakundeetan.

Ikusi denez, erakunde gehienetan, hots, %87tan, halako neurriak mantendu egin dira. Bakarrik erakundeen %10,5ek halako neurri gehiago hartu

dutela diote; %2,5ek, ordea, neurriak gutxitu dituztela. Banaketa hori, gainera, nahiko egonkorra da nortasun juridiko guztietako erakundeetan.

2. taula

Enplegua banatzeko neurrien bilakaera forma juridikoa bereizita (%)

G.17. *Krisiaren eraginez, lan-banaketaekin lotutako neurriak, esate baterako, lanaldi partzialako kontratazioak, lanaldiaren murrizketak, ordutegi aldetiko malgutasunak, etab ...*

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Areagotu egin dira	12,1	7,6	11,8	11,5
Berdin mantentzen dira	85,7	89,4	88,2	84,6
Gutxitu egin dira	2,2	3,0	0,0	3,8

Iturria: geuk sortua.

0.3. ENPLEGU BANATZEKO NEURRIEK ERAGINDAKO KOLEKTIBOAK

Egindako galde-sortarekin, krisi ekonomikoan Gipuzkoako erakundeetan enplegua banatzeko hartutako neurriak ezagutzeaz gain, neurri horiek kolektibo guztiei berdin eragin dieten ala kolektibo zehatz batzuetara bideratu diren ere jakin nahi izan dugu.

Horretarako, hiru kolektibo bereizi ditugu: gazteak, emakumeak eta erretirotik hurbil dauden pertsonak. Erakundeei eskatu zaie zehazteko enplegua banatzeko neurri bakoitza zein portzentajetan erabili den hiru kolektibo horietako bakoitzean. Gazte guztietatik %30engan izan dute eragina halako neurriek. Emakumeen kasuan, %27rengan izan dute eragina. Erretiroa hartzeko adinetik hurbil daudenengan, berriz, eragina txikiagoa da %19,8 baitira neurriek ukitu dituztenak.

Emaitzak ikusita badirudi enplegua banatzeko neurriek eragin txikiagoa izan dutela hiru kolektiboetan gizarte ekonomiako erakundeetan.

3. taula

Enplegua banatzeko neurriek eragindako kolektiboak forma juridikoa berezita (%)

G.16. Zure erakundeko pertsonen perfilari dagokionez

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Erakundeko persona gazteetatik, lan-banaketari buruzko neurriak jasan dituzten pertsona gazteen batez besteko portzentaia	33,5	34,3	4,1	21,9
Erakundean erretiroa hartzeko adinetik hurbil dauden pertsonen artetik, lan-banaketari buruzko neurriak jasan dituzten erretiroa hartzeko adinetik hurbil dauden pertsonen batez besteko portzentaia	16,2	30,4	11,0	11,2
Erakundeko emakumeen artetik lan-banaketari buruzko neurriak jasan dituzten emakumeen batez besteko portzentaia	26,4	33,1	11,8	22,1

Iurria: geuk sortua.

0.4. KONTRATAZIO BERRIAK

Eusko Jaurlaritzaren datuen arabera, krisi ekonomikoaren ondorioz, Euskadiko kontratazioak ordura arteko goranzko joera alderantzikatu zuen. Urteik urterako jaitsierarik handiena 2009an gertatu zen, $-18,1\%$ hain zuzen ere. Jardueraren hazkunde motelarekin bat, 2010ean eta 2011n kontratuek gora egin zuten oso poliki, baina gero berriz jaitsi ziren jarduera uzkurtu zenean. Izan ere, Euskadiko barne produktu gordina 2% jaitsi zen 2012an eta $1,7\%$ 2013an. 2014an, aldiz, Euskadiko BPGd-ak gora egin zuen eta horrek enplegu sorkuntza ekarri zuen: kontratazioa aurreko urtekoa baino $12,1\%$ handiagoa izan zen².

² Dirección de Economía y Planificación. Gobierno Vasco. *Informe Anual de la economía vasca. 2014*. Vitoria: Departamento de Hacienda y Finanzas. 2015.

Baina gure landa-lanari erreparatzen badiogu, krisia hasi zenetik Gipuzkoako erakundeen %86k egin dituzte kontratu berriak. Eta galde-sortako 9. galderaren erantzunei erreparatuta: «2008. urteaz geroztik, zure erakundearen kontratazio berririk egin al da?», ematen du sozietate anonimoek eta gizarte ekonomiakoek kontratazio maila goragokoak dituztela lagin osoak baino.

4. taula

Kontratazio berriak forma juridikoa bereizita (%)

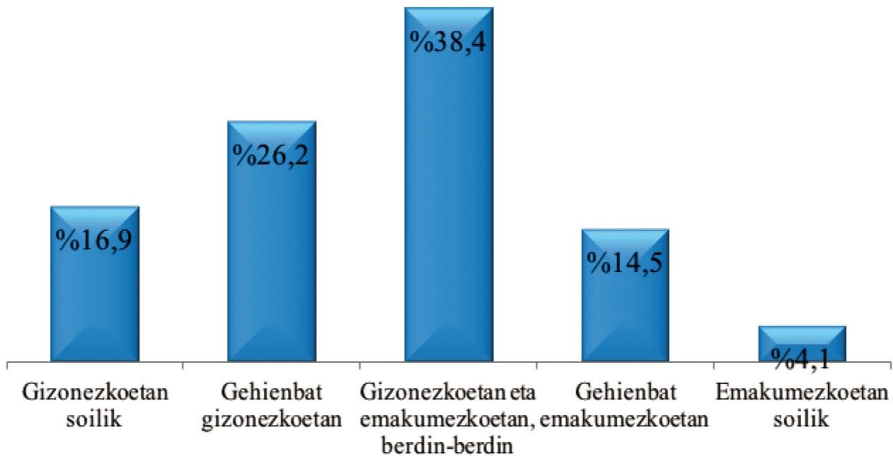
G.9. 2008. urteaz geroztik, zure erakundearen kontratazio berririk egin al da? Bai

Forma juridikoa			
Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
79,1	93,9	94,1	84,6

Iturria: geuk sortua.

2. grafikoa

Azken urteetan kontratatutako pertsonak generoaren arabera (%)



Iturria: geuk sortua.

Kontratazio berrietan generoari dagokionez nolako jokaera izan duten erakundeek gure ikerketako beste adierazle interesgarrietako bat da. Hurrengo grafikoak elementu jakingarri bat islatzen du, gure iritziz: 2008tik

hona kontratazioak egin dituzten Gipuzkoako erakundeen artean gizonetzkoak kontratatzeke joera handiagoa egon da (%16,9 eta %26,2); gizonak eta emakumeak antzera kontratatu dituztenak %38,4 dira eta gehienbat edo soilik emakumeak kontratatu dituztenak %18,6.

Joera orokor horren barruan, ordea, bada zer komentatua ikerketan kontuan izan ditugun aldagaiei erreparatuz gero: gizonetzkoak eta emakumezkoak berdintsu kontratatu dituzten enpresak gizarte ekonomiakoak dira.

5. taula

Kontratazio berrien profila forma juridikoa berezita (%)

G.9.2. Zer-nolako perfilak kontratatu dira?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Gizonetzkoetan soilik	26,4	12,9	6,3	4,5
Gehienbat gizonetzkoetan	22,2	40,3	18,8	4,5
Gizonetzkoetan eta emakumezkoetan, berdin-berdin	38,9	29,0	68,8	40,9
Gehienbat emakumezkoetan	9,7	11,3	6,3	45,5
Emakumezkoetan soilik	2,8	6,5	0,0	4,5

Iturria: geuk sortua.

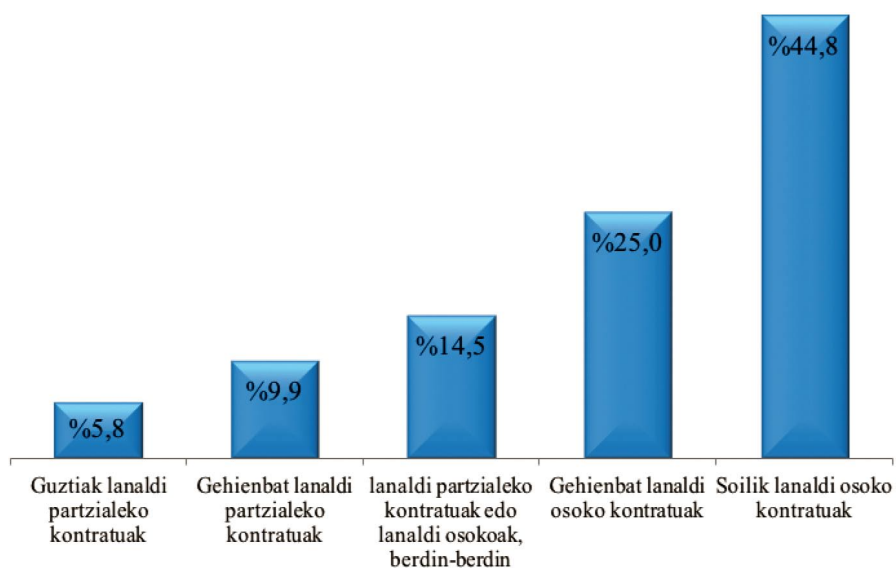
Nabarmendu beharreko beste ezaugarri bat da krisi urte hauetan gora egin duela lanaldi partzialeko kontratazioak. Europako beste herrialde batzuekin konparatuta, Euskadiko lanaldi partzialeko enpleguaren pisua txikia zen. Baina krisi garaian nabarmen egin du gora enplegu mota horrek eta lanaldi osoko hainbat eta hainbat lanpostu suntsitu dira. Lanaldi partzialeko kontratazioa lana banatzeko formula interesgarria izan daiteke ekonomiaren atzeraldiak gertatzen direnean; baina badira kontuan hartu beharreko bi alderdi oso garrantzitsu: nahitakotasuna, hau da, borondatezkoa izatea, eta tenporalitatea.

Landa-laneko 9.1. galderari: «2008. urteaz geroztik, zer-nolako kontratuak egin dira?» emandako erantzunak kontuan hartuta, esan daiteke Gipuzkoan inkestatutako hamar erakundetik ia zazpik egin dituzten kontratu

berri ia guztiak lanaldi osokoak izan direla. Izan ere, erakundeen %44,8k baieztatu dute lanaldi osoko kontratuak baino ez dituztela egin eta %25ek gehienbat lanaldi osoko kontratuak egin dituztela.

3. grafikoa

Kontratazio berrietako lanaldi motak (%)



Iturria: geuk sortua.

Datuak erakusten dituen bezala, sozietate anonimoak dira jokabide hori in-dartu dutenak. Gizarte ekonomiako erakundeak, ordea, laginaren batez bestekotik behera daude lanaldi osoko kontratazioetan.

6. taula

Kontratu motak forma juridikoa bereizita (%)

G.9.1. Zer-nolako kontratuak?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Guztiak lanaldi partzialeko kontratuak	5,6	4,8	0	13,6
Gehienbat lanaldi partzialeko kontratuak	12,5	1,6	18,8	18,2
lanaldi partzialeko kontratuak edo lanaldi osokoak, berdin-berdin	18,1	4,8	25	22,7
Gehienbat lanaldi osoko kontratuak	18,1	30,6	31,3	27,3
Soilik lanaldi osoko kontratuak	45,8	58,1	25	18,2

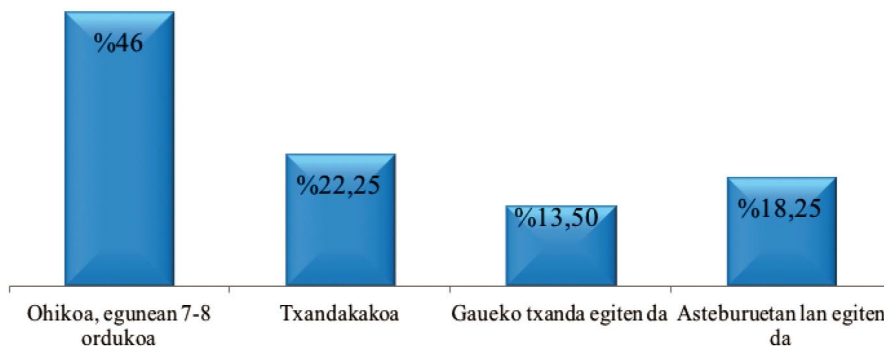
Iurria: geuk sortua.1. *Lan denboraren kudeaketa*

1.1. LANALDIA

Gure landa-lanetik lortutako datuei erreparatuta, lanaldi 'tipikoa', hau da, egunean 7-8 ordukoa, da nagusia, Gipuzkoako enpresen %46tan.

4. grafikoa

Lanaldiaren banaketa (%) (hainbat erantzun)

*Iurria:* geuk sortua.

7. taula

Lanaldi motak forma juridikoa bereizita (%)

G.1. Oro har, zein da zure erakundeko ohiko lanaldia?

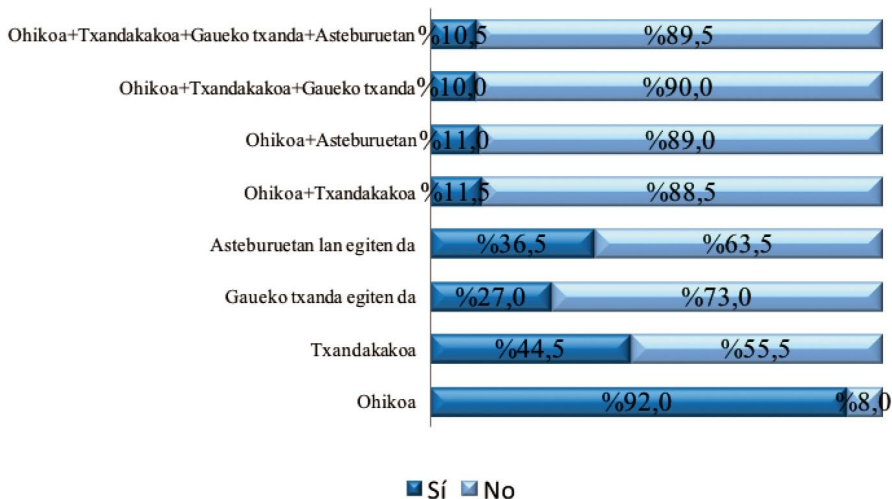
Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Ohikoa, egunean 7-8 ordukoa	91,2	95,5	100,0	80,8
Txandakakoa	33,0	62,1	47,1	38,5
Gaueko txanda egiten da	14,3	40,9	29,4	34,6
Asteburuetan lan egiten da	36,3	30,3	29,4	57,7

Iturria: geuk sortua.

Interesgarria da grafikoki irudikatzea nolako konbinazioak dauden Gipuzkoako erakundeetan lan denboraren kudeaketari dagokionez; izan ere, erakunde bakar batean hainbat lanaldi mota egon daitezke aldi berean. Grafikoa ikusten denez, erakundeen %92tan ohiko lanaldia soilik dago; %44,5etan, txandakako lanaldia dago; %36,5etan, asteburuetan lan egiten da; eta %27tan gaueko lanaldia dago.

5. grafikoa

Lanaldiaren konbinazioak (%) (hainbat erantzun)



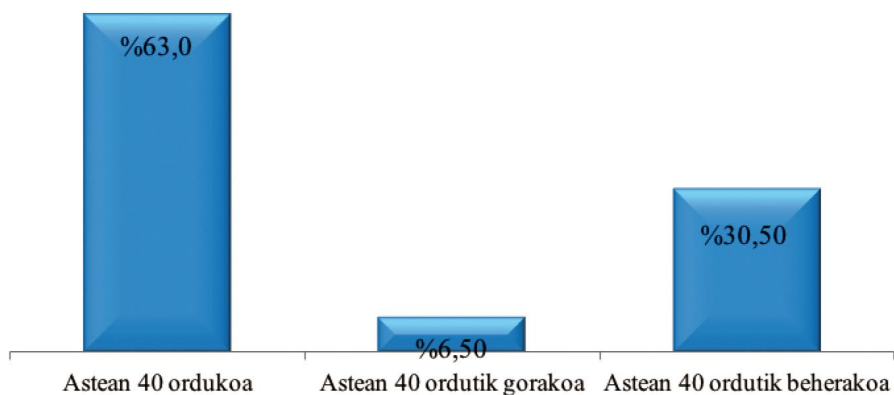
Iturria: geuk sortua.

1.2. ASTEKO LANORDUAK

Landa-laneko inkestako datuek erakutsi dutenaren arabera, ikerketan parte hartu duten erakundeen %63tan asteko 40 orduko lanaldia dute ohiko lanaldi moduan.

6. grafikoa

Asteko lanorduak (%)



Iturria: geuk sortua.

Gainera, asteko 40 orduko lanaldia da nagusia forma juridiko guztietako erakundeetan.

8. taula

Lanaldiaren iraupena forma juridikoa berezita (%)

G.2. Zenbatekoa da lanaldia?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Astean 40 ordukoa	72,5	62,1	52,9	38,5
Astean 40 ordutik gorakoa	7,7	1,5	23,5	3,8
Astean 40 ordutik beherakoa	19,8	36,4	23,5	57,7

Iturria: geuk sortua.

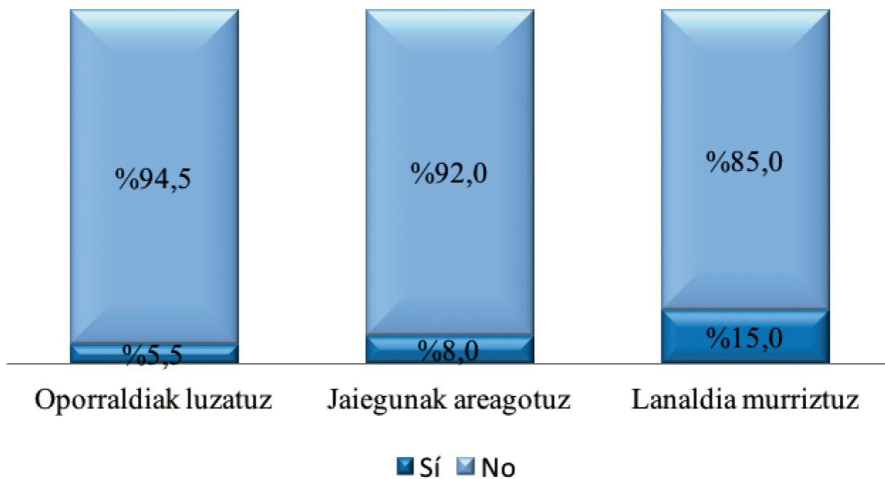
1.3. LAN DENBORAREN MURRIZKETAK

Gure landa-laneko emaitzak aintzat hartuz gero, 2008tik hona Gipuzkoako erakundeetan ezarritako neurrien artean, lan denboraren murrizketa ez da izan oso garrantzitsua. Horrela, azken bost urteetan Gipuzkoako 10 erakundetik 8tan ez da ezarri lan denbora murrizteko inolako neurririk. Nabarmentzekoa da Gipuzkoako gizarte ekonomiako erakundeak direla lan denbora murrizteko neurria gutxien ezarri dutenak.

Lanaldiaren murrizketa motei buruzko 6.2. galderaren erantzunek erakusten digute lan denbora murrizteko hiru neurri mota hartu direla. Erakundeen %15etan lanaldia laburtu da, %8tan jaiegun gehiago hartu dira eta %5,5etan oporrak luzatu dira.

7. grafikoa

Lan denboraren murrizketa motak (%) (hainbat erantzun)



Iturria: geuk sortua.

6.1. galderan enpresei galdetu zitzaion ea lan denboraren murrizketak aldaketarik ekarri dion langileen soldadari eta emaitzek diote lan denbora murrizteko neurriren bat ezarri duten Gipuzkoako erakundeen artean (%20,5), bi herenetan baino gehiagotan horrek ez duela soldataren aldaketarik ekarri, eta datua antzekoa da erakundeen forma juridikoa gorabehera.

9. taula

Lan denboraren aldaketa motak forma juridikoa bereizita (%)

G.6. 2008. urteaz geroztik, zure erakundearen kontratazio berririk egin al da?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Oporraldia luzatuz	7,7	3,0	0,0	7,7
Jaiegunak areagotuz	7,7	10,6	5,9	3,8
Lanaldia murriztuz	11,0	18,2	5,9	26,9

Iturria: geuk sortua.

1.4. ENPRESAREN ETA LANGILEEN ETA HAIEN ORDEZKARIEN ARTEKO AKORDIOAK

Gipuzkoako erakundeetan, krisi ekonomikoko urteetan, lan denboraren kudeaketan kontuan hartu dugun beste adierazle bat izan da ea enpresaren eta langileen eta haien ordezkarien artean akordiorik lortu den lan denbora murrizteko.

Datuka ikusita, kasuen ia %80tan ez da akordiorik izan eta %20,5etan, berriz, akordioetara iritsi dira. Datua berdina da, gainera, nortasun juridiko guztietako erakundeetan.

10. taula

Enpresaren eta langileen arteko akordioak forma juridikoa bereizita (%)

G.7. Zure enpresan, krisiaren eraginez, lan-denbora murrizteko akordiorik adostu da langileekin edota horien ordezkariekin?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Bai	19,8	28,8	11,8	7,7
Ez	80,2	71,2	88,2	92,3

Iturria: geuk sortua.

1.5. APARTEKO LANORDUAK

Aparteko lanorduei dagokienez, landa-laneko emaitzek erakusten dute Gipuzkoako erakundeen %19tan ohikoa dela aparteko orduak egitea eta %81etan ez dela ohikoa. Aipatu beharrekoa da Gipuzkoako gizarte ekonomiko erakundeen artean ohikoagoak direla aparteko lanordua eta sozietate anonimoetan, berriz, aparteko lanordua gutxiago egiten dela.

11. taula

Aparteko lanordua, forma juridikoa bereizita (%)

G.3. Zure erakundeetan aparteko orduak ohikoak dira? Bai

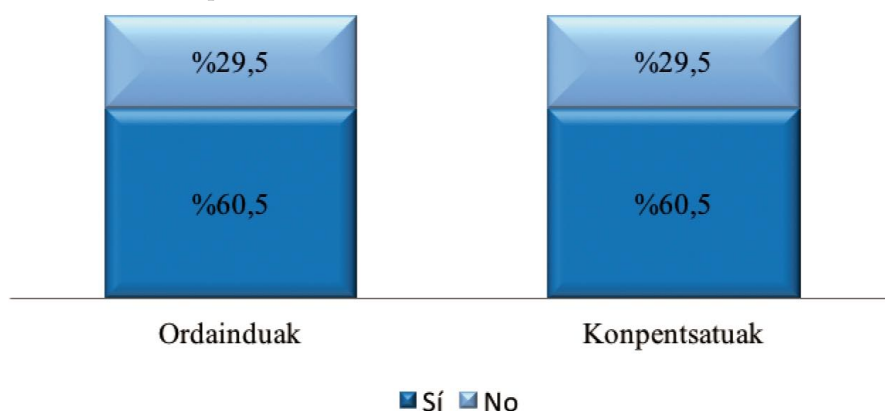
Forma juridikoa			
Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
19,8	12,1	41,2	19,2

Iturria: geuk sortua.

Lanaldietan aparteko lanordua egin ohi dituztenen artean (%19), %60,5etan ordaindu edo konpentsatu egiten dira (konpentsatu, adibidez, ordu poltsekin).

8. grafikoa

Aparteko lanordua motak (hainbat erantzun) (%)



Iturria: geuk sortua.

Eta Gipuzkoako erakunde motei dagokienez, gizarte ekonomiakoek jotzen dute gehien aparteko lanorduak konpentsatzera, eta sozietate anonimoek eta erantzukizun mugatukoek, aldiz, aparteko orduak ordaintzea hautatzen dute.

12. taula

Aparteko lanordu motak forma juridikoa bereizita (%)

G.3.1. *Eta aparteko ordu horiek dira ...*

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Ordainduak	77,8	100	14,3	0
Kompentsatuak	44,4	75	71,4	80

Iturria: geuk sortua.

Gipuzkoako enpresetako aparteko lanorduen erabilerari buruzko beste puntu interesgarri bat da ea aparteko lanorduak eteteko akordiorik dagoen. Eta lortutako informazioa argi adierazten du ez dagoela halako akordiorik kasuen %95etan.

13. taula

Aparteko lanordu motak forma juridikoa bereizita (%)

G.8. *Zure erakundean bada aparteko orduak desagerrarazteko akordioaren bat? Bai*

Forma juridikoa			
Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
3,3	7,6	5,9	3,8

Iturria: geuk sortua.

Gainera, aparteko lanorduak eteteko akordioaren bat izan duten enpresen artean (%5), %30etan kontratazio berriak egin dira.

1.6. LANALDI TRINKOTUA

Azkenik, lanaldi trinkotuari erreparatuko diogu. Neurri honek aparatuko interesa du gure proiektuan, uste baitugu egokia dela lana banatzeko. Gure landa-laneko emaitzek erakusten dute Gipuzkoako hamar erakundetik bitan baino pixka bat gehiagotan lan aste trinkoak erabili direla azken bost urteetan.

14. taula

Lanaldi trinkotua forma juridikoa kontutan hartuta (%)

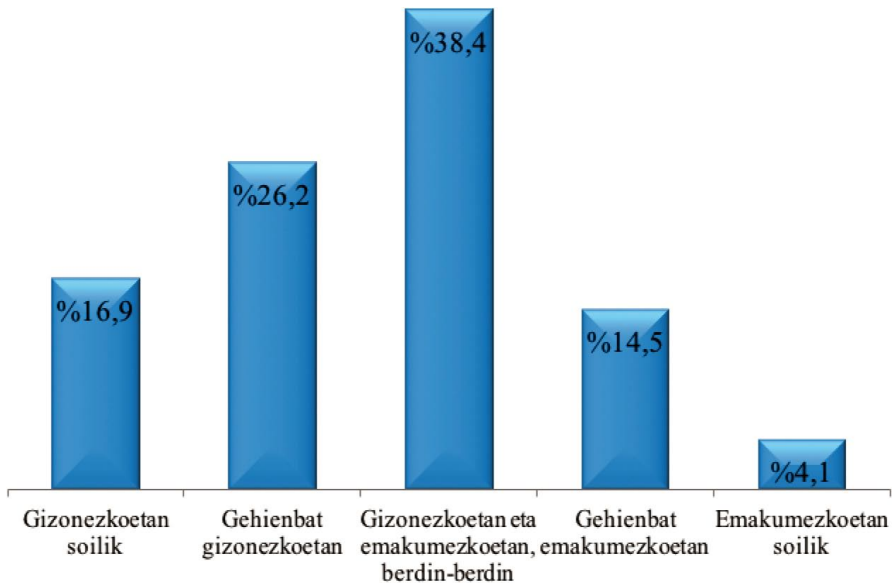
G.5. Zure erakundearen lan-aste trinkoko sistemak erabiltzen dira? Bai

Forma juridikoa			
Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
20,9	21,2	17,6	23,1

Iturria: geuk sortua.

9. grafikoa

Lanaldia trinkotzeko sistemetan aritutako pertsonak, generoaren arabera



Iturria: geuk sortua.

Bestalde, lan asteak trinkotzeko sistemak praktikara eraman dituzten enpresa horietatik (%21), %38,4k diote antzera aplikatu dituztela halako neurriak gizonezkoen zein emakumezkoen artean; beraz, pentsa liteke neurri mota hau ez dagoela generoarekin lotuta. Ikerketa honetan parte hartu duten Gipuzkoako erakundeetako langileak, baina, gizonezkoak dira gehienbat eta horrek markatzen du neurri honen orientazioa.

15. taula

Lanaldia trinkotzeko sistemetan aritutako pertsonak, generoaren arabera forma juridikoa kontutan hartuta (%)

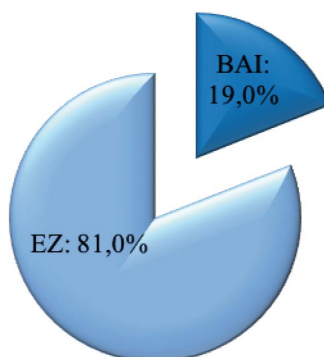
G.5.1. Zein perfiletan aplikatu da neurri hori?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Gizonezkoetan soilik	5,3	0,0	0	0
Gehienbat gizonezkoetan	15,8	14,3	0	0
Gizonezkoetan eta emakumezkoetan, berdin-berdin	73,7	85,7	100	100
Gehienbat emakumezkoetan	5,3	0,0	0	0
Emakumezkoetan soilik	0,0	0,0	0	0

Iturria: geuk sortua.

10. grafikoa

Kontratazio partzial berriak lanaldia trinkotzeko sistemen ondorioz (%)



Iturria: geuk sortua.

Lanaldia trinkotzeko sistemak erabili dituzten erakundeen artean (%21), %19k adierazi dute trinkotze horren ondorioz kontratazio partzial berriak sortu direla.

16. taula

Kontratazio partzial berriak lanaldia trinkotzeko sistemen ondorioz forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.5.2. Horren ondorioz, lanaldi partzialeko kontratazio gehiago sortu dira? Bai

Forma juridikoa			
Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
21,1	7,1	66,7	16,7

Iturria: geuk sortua.

2. Baimenak

Lana banatzeko neurrien artean, bi baimen mota hartu ditugu aintzat: eszedentziak eta lanaldiaren aldi baterako murrizketak, horiek izan direlako erabilienak krisi urte hauetan erakundeetan lana mantentzeko edo banatzeko.

2.1. LANALDIAREN ALDI BATERAKO MURRIZKETAK

Landa-laneko emaitzen arabera, Gipuzkoako hiru erakundetik ia batean lanaldiaren aldi baterako murrizketak egin dira 2008. urteaz geroztik. Gainera, badirudi neurri hori gehiago erabili dela erakunde handietan, hau da, 50 langiletik gorakoetan, nortasun juridikoa edozein dela ere.

17. taula

Lanaldiaren murrizketak forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.13. Zure erakunde lanaldiak aldi batez murriztu dira? Bai

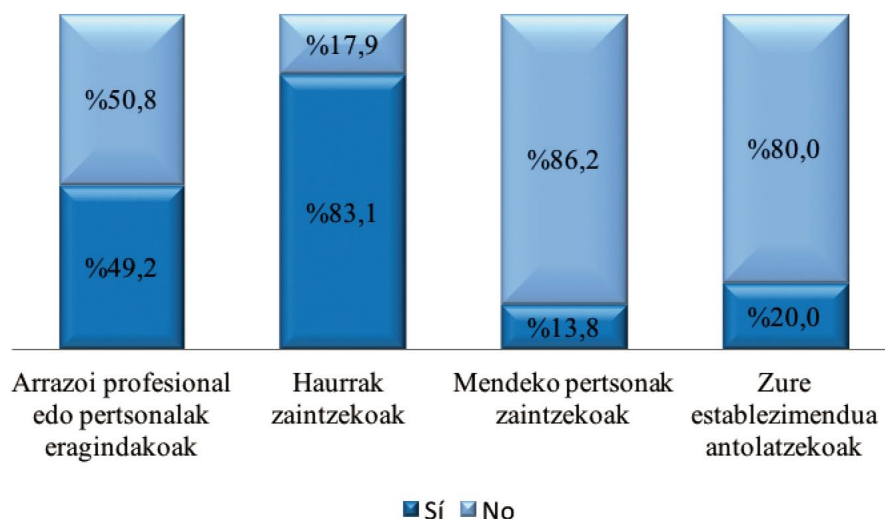
Forma juridikoa			
Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
31,9	34,8	23,5	34,6

Iturria: geuk sortua.

Lanaldiaren aldi baterako murrizketak egin dituzten Gipuzkoako erakundeen artean (%32,5), haurrak zaintzea izan da arrazoi nagusia (%83,1), hurrengo grafikoak erakusten duenez. Hala da, erakundeen nortasun juridikoa edozein dela ere.

11. grafikoa

Lanaldia murrizteko arrazoiak (%) (hainbat erantzun)



Iturria: geuk sortua.

18. taula

Lanaldia murrizteko arrazoiak forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.13.1. Zein motakoak izan dira?

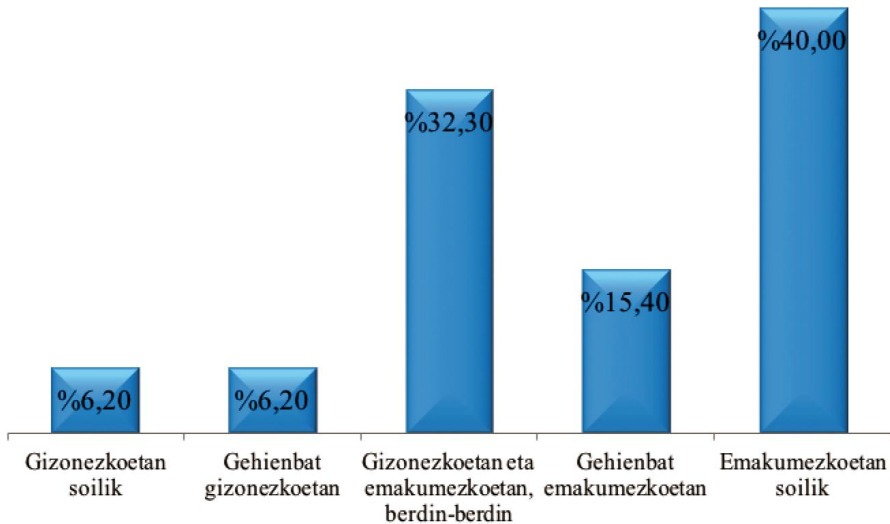
Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Arrazoi profesional edo pertsonalak eragindakoak	41,4	60,9	50	44,4
Haurrak zaintzekoak	89,7	73,9	75	88,9
Mendeko pertsonak zaintzekoak	10,3	17,4	0	22,2
Zure establezimendua antolatzeakoak	20,7	26,1	25	0,0

Iturria: geuk sortua.

Neurri hau erabili duten enpresetako pertsonen generoari erreparatuz gero, emakumeak dira gehienak. Zalantzarik gabe, neurri honetan parte hartu duten gehienak emakumeak izatea estuki lotuta dago murrizketa eskatzeko arrazoi nagusiarekin: alegia, haurrak zaintzearekin.

12. grafikoa

Lanaldiaren murrizketak generoaren arabera (%)



Iturria: geuk sortua.

Lanaldiaren murrizketak egin diren Gipuzkoako erakundeen barruan (%32,5), %60tan ez da kontratazio berririk egin lanaldien murrizketak estaltzeko. Eta azkenik, kontratazioak egin dituzten enpresen artean (%32,5en %40), %57,7k aitortu dute kontratazio horiek partzialak izan direla.

19. taula

Lanaldiaren murrizketak generoaren arabera forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.13.2. Zein perfiletan aplikatu da neurri hori?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Gizonezkoetan soilik	3,4	13,0	0	0,0
Gehienbat gizonezkoetan	10,3	4,3	0	0,0
Gizonezkoetan eta emakumezkoetan, berdin-berdin	27,6	39,1	50	22,2
Gehienbat emakumezkoetan	17,2	8,7	25	22,2
Emakumezkoetan soilik	41,4	34,8	25	55,6

Iturria: geuk sortua.

2.2. ESZEDENTZIAK

Landa-lanak eszedentziei buruz emandako datuen arabera, eszedentzien egoera eta bilakaera Gipuzkoako erakundeetan lanaldiaren aldi baterako murrizketena bezalakotsua da. Gipuzkoako enpresen %34,5etan egon dira eszedentziak azken bost urteetan. Dena dela, badirudi eszedentziak gehiago erabili direla gizarte ekonomiako erakundeetan.

20. taula

Eszedentziak forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.12. Zure erakundearen eszedentziarik eman da erreferentziazko epealdi honetan? Bai

Forma juridikoa			
Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
27,5	24,2	76,5	57,7

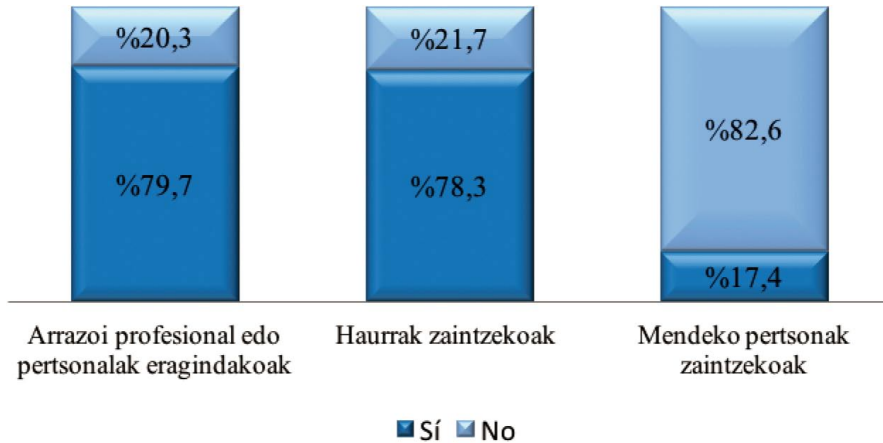
Iturria: geuk sortua.

Lanaldiaren aldi baterako murrizketetan bezala, haurrak zaintzea izan da eszedentzien arrazoi nagusietako bat, eszedentziak eman dituzten Gi-

puzkoako erakundeetan (%34,5). Baina badira beste motibo indartsu batzuk: arrazoi pertsonalak edo profesionalak.

13. grafikoa

Eszedentzien arrazoiak (%) (hainbat erantzun)



Iturria: geuk sortua.

21. taula

Eszedentzien arrazoiak forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.12.1. Zein motakoak?

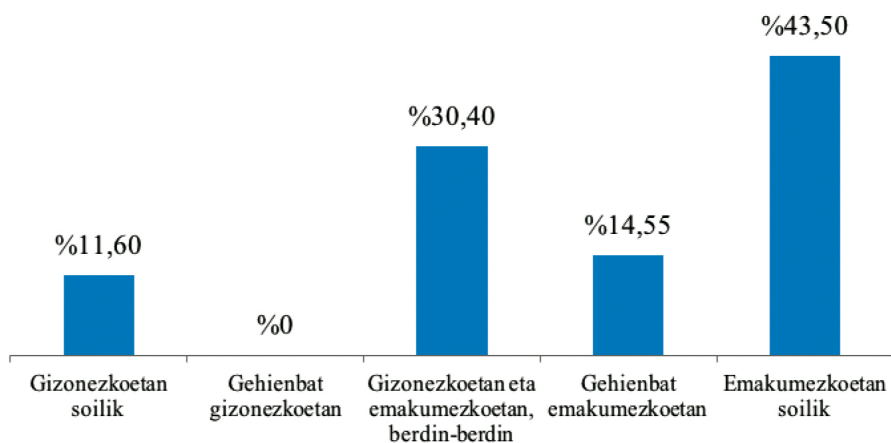
Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkartea	Gizarte ekonomia	Bestelako elkartea
Arrazoi profesional edo pertsonalak eragindakoak	84	68,8	84,6	80,0
Haurrak zaintzekoak	76	75,0	84,6	80,0
Mendeko pertsonak zaintzekoak	16	18,8	30,8	6,7

Iturria: geuk sortua.

Eszedentziak eman dituzten erakunde gipuzkoarren artean (%34,5), %75,4k diote kontratazio berriak egin dituztela eszedentzia horiek estaltzeko, eta gehienetan horixe dela ohiko jokabidea.

14. grafikoa

Eszedentziak generoaren arabera (%)

*Iturria:* geuk sortua.**22. taula**

Eszedentziak generoaren arabera forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.12.2. Zein perfiletan aplikatu da neurri hori?

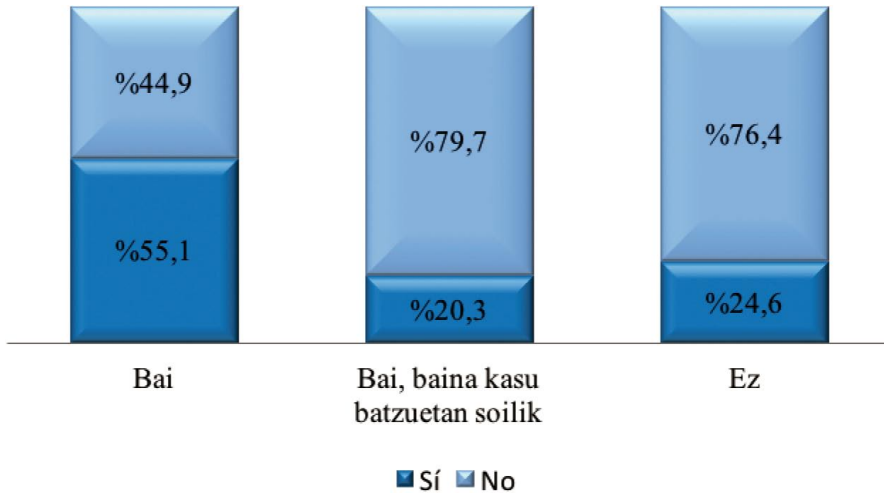
Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Gizonetzkoetan soilik	4	25,0	15,4	6,7
Gehienbat gizonetzkoetan	0	0,0	0,0	0,0
Gizonetzkoetan eta emakumezkoetan, berdin-berdin	20	31,3	46,2	33,3
Gehienbat emakumezkoetan	8	12,5	15,4	26,7
Emakumezkoetan soilik	68	31,3	23,1	33,3

Iturria: geuk sortua.

Eta azkenik, kontratazioak egin dituzten enpresen artean (%34,5en %75,4), %46,2k aitortu dute kontratazio horiek partzialak izan direla.

15. grafikoa

Kontratazio berriak eszedentziak estaltzeko (%)
(hainbat erantzun)



Iturria: geuk sortua.

23. taula

Kontratazio berriak eszedentziak estaltzeko forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.12.3. Eszedentzia horiek betetzeko kontratazio berriak egin dira?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Bai, gure erakundeetan ohikoa da hori egitea	52	37,5	53,8	80
Bai, baina kasu batzuetan soilik	8	25,0	38,5	20
Ez	40	37,5	7,7	0

Iturria: geuk sortua.

2.3. PRESTAKUNTZARAKO BAIMENAK EDO BAIMEN PARTZIALKI ORDAINDUAK

Atal hau bukatzeko, gure landa-laneko ikergai diren Gipuzkoako erakundeetan prestakuntzarako baimenen edo baimen partzialki ordainduen egoera eta bilakaera zein den aurkeztuko dugu. Landa-lanaren emaitzek erakusten dute erakundeen %57,5ek eman dituztela halako baimenak. Berriaz ere, gizarte ekonomiako erakundeek datu altuagoak ematen dituzte.

24. taula

Prestakuntzarako baimenak edo baimen partzialki ordainduak forma juridikoa kontutan hartuta (%)

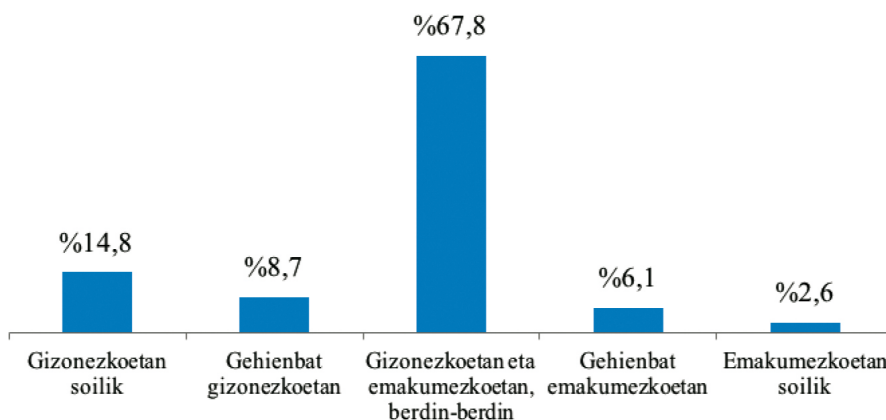
G.14. Zure erakundeetan prestakuntza jasotzeko baimenak edo partzialki ordainduak eman dira? Bai

Forma juridikoa			
Elkarte mugatua	Akziokako elkarteak	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarteak
56	53	70,6	65,4

Iturria: geuk sortua.

16. grafikoa

Prestakuntzarako baimenak edo baimen partzialki ordainduak generoaren arabera (%)



Iturria: geuk sortua.

Prestakuntzarako baimenak eman dituzten Gipuzkoako erakundeetan (%57,5), lanaldiaren aldi baterako murrizketetan eta eszedentzietan ikusi du-

gun emakumeen protagonismorik ez dago, hurrengo grafikoak erakusten ditugunaren arabera. Neurri honetan generoen arteko parekotasuna dago kasuen %67,8tan, berdintsu, gainera, nortasun juridiko guztietako erakundeetan.

Bestalde, prestakuntzarako baimenak edo baimen partzialki ordainduak eman diren Gipuzkoako erakundeetan (%57,5), hamarretik zortzitan baino zerbait gehiagotan (%81,7) ez da kontratazio berririk egin.

25. taula

Kontratazio berriak prestakuntzarako baimenak edo baimen partzialki ordainduak estaltzeko forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.14.2. Baimen horiek betetzeko kontratazio berriak egin dira?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Bai, gure erakundearen ohikoa da hori egitea	3,9	5,7	25,0	11,8
Bai, baina kasu batzuetan soilik	11,8	5,7	8,3	17,6
Ez	84,3	88,6	66,7	70,6

Iturria: geuk sortua.

3. Enplegua banatzeko neurriak erakundearen arrazoiak direla eta

Krisialdian, erakundeek zenbait barne irtenbide planteatu dituzte langileak langabezian ez geratzeko. Honelako neurriak, esaterako: langileak beste lantegi batzuetara mugitzea; oporrak luzatzea; lanaldia aldi baterako laburtzea, hainbatetan EEEda bihurtu dena; erretiro aurreratuak ematea... Halako neurriak arrunt erabili dira gizarte ekonomiako erakundearen kudeaketan ekonomiaren zikloa gorabehera. Haatik, erakunde mota guztiak hartuta, langabezia saihesteko neurriak erabiliena krisi urte hauetan EEEda izan da.

3.1. ENPLEGUA ERREGULATZEKO ESPEDIENTEAK

Era bateko eta besteko EEEdak aplikatu dira erakundeek krisian bizi izandako egoeraren arabera. Etete EEEda da lanaldiaren aldi baterako murrizketarako gehien erabili den neurria, langabezia saiheste aldera; baina kasu batzuetan azkenean etete espedientea irautgitze espediente bilakatu da.

Gure landa-laneko datuei erreparatuta, Gipuzkoako lau erakundetik ia batek dio EEE motaren bat aplikatu duela 2008tik hona; hau da, ikeritutako erakundeen %24k. Neurri horrek eragin handiagoa izan du industriako eta eraikuntzako erakundeetan.

26. taula

Enplegua erregulatzeko espedienteak forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.11. *Krisialdi honetan zure erakundeak EEE motaren bat aplikatu da? Bai*

Forma juridikoa			
Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
23,1	34,8	17,6	3,8

Iturria: geuk sortua.

Aplikaturako EEE motari dagokionez, EEE motaren bat aplikatu duten Gipuzkoako erakundeen artean (%24), etete EEEda gehiago aplikatu da (%75) iraungitze EEEda baino (%33,3). Datuen arabera, iraungitze EEEda sozietate anonimoetan eta gizarte ekonomiako sozietateetan erabili da gehien.

27. taula

Enplegua erregulatzeko espediente motak forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.11.1. *Zein motakoa?*

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Etengarria	52,4	91,3	100	100
Murriztaila	38,1	34,8	0	0

Iturria: geuk sortua.

EEEden zenbaten gainean izan duten eragina aztertuta, ondorio hauek atera ditugu: EEE motaren bat aplikatu duten Gipuzkoako erakundeen artean (%24), kasuen %52,1etan erakundeko langile guztiengan edo ia guztiengan izan du eragina.

Eta bukatzeko, EEE motaren bat aplikatu duten Gipuzkoako erakundeetan (%24) ez dirudi genero aldagaiak garrantzirik duenik; izan ere, hamar kasutik zazpitan baino zerbait gehiagotan EEEak berdin ukitu ditu gizonezko zein emakumezko langileak.

28. taula

Enplegua erregulatzeko espedienteak generoaren arabera forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.11.3 Zein perfiletan aplikatu da neurri hori?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Gizonezkoetan soilik	23,8	17,4	0	0
Gehienbat gizonezkoetan	9,5	4,3	33,3	0
Gizonezkoetan eta emakumezkoetan, berdin-berdin	66,7	78,3	66,7	100
Gehienbat emakumezkoetan	0	0	0	0
Emakumezkoetan soilik	0	0	0	0

Iturria: geuk sortua.

Bestalde, erakundearen arazoak direla eta, enpleguari eusteko beste bide bat ere identifikatu dugu gure ikerketan: pertsonak beste lantoki batzuetara mugitzea. Jarraian, neurri hori Gipuzkoako erakundeetan nola aplikatzen den ikusi ahal izango dugu, gure landa-laneko emaitzak aztertuta.

3.2. PERTSONAK BESTE LANTOKI BATZUETARA MUGITZEA

Gure landa-laneko emaitzei erreparatzen badiegu, ikus dezakegu aztertutako kasuen %16,5ean lantoki batetik bestera mugitu direla langileak. Neurri horrek garrantzi berezia izan du Gipuzkoako gizarte ekonomiako erakundeetan, 2008az gozotik gaur egun arte.

Mugigarritasun neurriek emakume eta gizon enplegatuen artean izan duten eraginari begiratuz gero, emaitzek erakusten dute bi generoen arteko banaketa orekatua dela Gipuzkoako erakundeetan, oro har.

29. taula

Langileak lantokiz aldatzea forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.10. Langileak beste lantoki batzuetara aldatzeko neurriak kudeatu dira? Bai

Forma juridikoa			
Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
13,2	15,2	47,1	11,5

Iturria: geuk sortua.**30. taula**

Langileak lantokiz aldatzea generoaren arabera forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.10.1. Zein perfiletan aplikatu da neurri hori?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Gizonezkoetan soilik	16,7	30	0,0	0,0
Gehienbat gizonezkoetan	8,3	40	12,5	0,0
Gizonezkoetan eta emakumezkoetan, berdin-berdin	50,0	20	87,5	66,7
Gehienbat emakumezkoetan	0,0	10	0,0	33,3
Emakumezkoetan soilik	25,0	0	0,0	0,0

Iturria: geuk sortua.**4. Erretiroak**

Gure landa-lanean beste dimentsio bat ere aztertu dugu: erretiro aurreratuak, erakundeek, enplegua banatzeko orduan, neurri hori ere erabili baitute. Ildo horretatik, erretiro aurreratuari eta erretiro partzialari buruzko datuak aurkeztuko ditugu jarraian.

Euskal Autonomia Erkidegoan, aspaldidanik uste izan da erretiro partziala formula egokia dela lan jarduera osotik erretirora poliki-poliki igarotzeko eta, aldi berean, enplegu berria sortzeko. Gaur egun indarrean

dagoen legeriak, ordea, kontratu mota hori erabiltzeko baldintzak gogortu ditu, Gizarte Segurantzarentzat dakarren kostua dela eta. Antzekoa gertatu da erretiro aurreratuarekin ere. Horregatik, erretiro adinera hurbiltzen ari diren pertsonentzat neurri horiek ez dira jada hain erakargarriak.

4.1. ERRETIRO PARTZIALAK ETA TXANDAKO LAN KONTRATUAK

Erretiro partziala errelebo kontratuarekin uztartzen duen neurria oso erabilia izan da, datuak ditugun lehenengo urteetatik bertatik. Gure lantza-lanean lortu ditugun emaitzei begiratuta, azterketa honetan parte hartu duten Gipuzkoako erakundeen %37k diote krisi garaian erretiro partzialak egin dituztela, errelebo kontratuekin batera. Neurri hori erabili dute, nagusiki, sozietate anonimoek.

31. taula

Erretiro partzialak eta txandako lan kontratuak forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.15. *Krisialdi honetan erretiro partzialak eta txanda-kontratuak konbinatu dira? Bai*

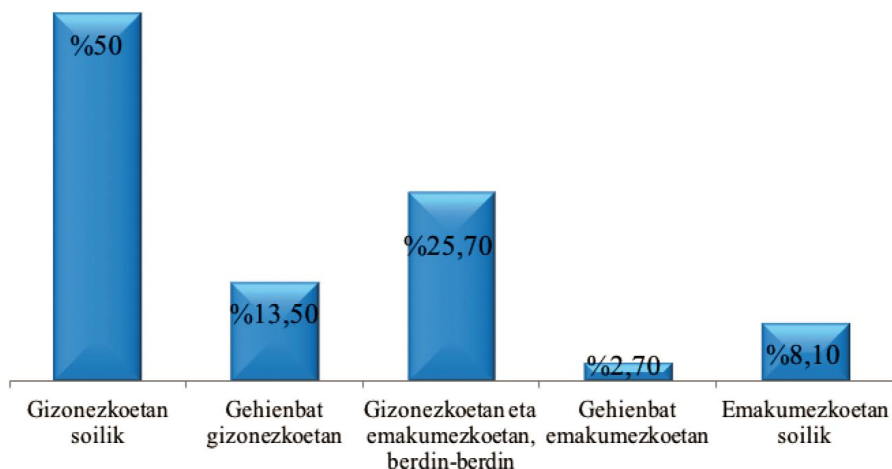
Forma juridikoa			
Elkarte mugatua	Akziokako elkartea	Gizarte ekonomia	Bestelako elkartea
24,2	57,6	35,3	30,8

Iturria: geuk sortua.

Nabarmen agertzen da neurri mota horrek gizonei eragin diela nagusiki. Errelebo kontratuekin konbinatutako erretiro partzial guztien ia bi herenak gehienbat (%13,5) edo soilik (%50) gizonei egin zaizkie. Gizonen protagonismoa ulergarria da, neurri handi batean, gizonak nagusi direlako neurri hori gehien erabili duten erakundeetako langile taldeetan (industria sektoreko enpresak, handiak eta sozietate anonimoak).

17. grafikoa

Erretiro partzialak eta txandako lan kontratuak generoaren arabera (%)

*Iturria:* geuk sortua.**32. taula**

Erretiro partzialak eta txandako lan kontratuak, generoaren arabera forma juridikoa kontutan hartuta (%)

G.15.1. Zein perfiletan aplikatu da neurri hori?

Kategoria	Forma juridikoa			
	Elkarte mugatua	Akziokako elkarte	Gizarte ekonomia	Bestelako elkarte
Gizonezkoetan soilik	45,5	55,3	50,0	37,5
Gehienbat gizonezkoetan	18,2	5,3	33,3	25,0
Gizonezkoetan eta emakumezkoetan, berdin-berdin	27,3	31,6	0,0	12,5
Gehienbat emakumezkoetan	0,0	2,6	16,7	0,0
Emakumezkoetan soilik	9,1	5,3	0,0	25,0

Iturria: geuk sortua.

4.2. ERRETIRO AURRERATUAK

Gure landa-lanaren emaitzak aztertuz gero, Gipuzkoako lau erakundetatik batek egin du erretiro aurreraturen bat azken bost urte hauetan. Erretiro aurreratuko neurriak hartu dira, bereziki, gizarte ekonomiako erakundeetan.

33. taula

Erretiro aurreratuak forma juridikoa kontutan hartuta

G.16. *Epealdi honetan erretiro aurreratuak eman dira? Bai*

Forma juridikoa			
Elkarte mugatua	Akziokako elkartea	Gizarte ekonomia	Bestelako elkartea
20,9	27,3	58,8	11,5

Iturria: geuk sortua.

Gipuzkoako erakundeetan egindako erretiro aurreratuetan (%25), kasuen %72an kontratazio berriak sortu dira. Taulako 16G galderari begiratzen badiogu, alegia, neurri horrek aparteko orduak areagotzea edo kontratazio berriak egitea ekarri duen, emaitzek erakusten dute kontratazio berrien ehunekoa handia dela Gipuzkoako erakunde mota orotan. Kontratu horietan gehienak partzialak dira.

IV. Emaitzen sintesia gizarte ekonomiaren ikuspuntutik

Printzipioz, gizarte ekonomiako erakundeek Gipuzkoan emaitza ho-beagoak lortu dute hainbat enplegu banaketarako neurritan:

- Kontratazio berrietan lagin osoak baino kontratazio berri gehiago egin dituzte eta gizonezkoak eta emakumezkoak berdintsu kontratatatu dituzten enpresak dirudi.
- Aparteko lanorduei buruz, dirudi portaersa ezberdina dutela: Gizarte ekonomikoek jotzen dute gehien aparteko lanorduek konpen-tsatzera, eta sozietate anonimoek eta erantzukizun mugatukoek, al-diz, aparteko orduak ordaintzea hautatzen dute.
- Eszedentziek pisu handiagoa dute gizarte ekonomiako erakundeetan.
- Prestakuntzarako baimenetan edo baimen partzialki ordainduetan, berriro ere, gizarte ekonomiako erakundeek gainerakoek baino bai-men gehiago eman dituzte.

- Argi dago bereziki gizarte ekonomiako erakundeetan erabili dela pertsonak beste lantoki batzuetara mugitzea lana mantentzeko neurri bezala.
- Gipuzkoako lau erakundetatik batean hartu dira erretiro aurreratuak eta erakunde horien artean nabarmentzekoak dira gizarte ekonomia-koak.

Baina beste arlo batzuetan gizarte ekonomiaren emaitzak ez dira hain honak:

- Kontratu motetan, gizarte ekonomiako erakundeek, oraingoan, laginaren batez bestekoak baino lanaldi osoko kontratazio berri guxtiago egin dituzte.
- Badirudi Gipuzkoako gizarte ekonomiako erakundeen artean, aparteko orduak ohikoagoak direla sozietate anonimoetan baino.
- Badirudi iraungitze EEeak arruntagoak izan direla Gipuzkoako gizarte ekonomiako erakundeetan eta sozietate anonimoetan ere.

Dena dela, krisiaren momentu latzenak pasa ondoren, gaur egun kon-
testu ekonomikoa aldatzen dagoela ikusita, interesgarria izango litzateke
berriro aztertzea enpresek orain, hiru urte beranduago, nola aldatu dute
beraien portaera enplegu banaketaren eta enplegu sortzearen ikuspuntutik.

V. Bibliografia

- Aller Platas, M.I. (2013). «Mini-midi jobs, empleo a tiempo parcial, jornada reducida subvencionada, desempleo parcial... la expansión de figuras de borrosos contornos entre empleo y paro y la persistencia de un modelo diferenciado de división sexual del trabajo (y empleo) en Alemania» Actas del IV Congreso de la Red Española de Política Social (REPS). *Las políticas sociales entre crisis y post-crisis* celebrado el 6 y 7 de junio en la Universidad de Alcalá. Recuperado de http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel1/mi_aller@yahoo.es/TC1comunimaler.pdf
- Alonso, L.E. & Perez Ortiz, L. (1996). *¿Trabajo para todos? Un debate necesario*. Madrid: Ediciones Encuentro.
- Anisi, D. (1996). «El reparto del trabajo». *Información Comercial Española*, 79-86 zk.
- Aznar, G. (1994). *Trabajar menos para trabajar todos*. Madrid: Ed. Hoac.
- Bengoetxea Alkorta, A. (2016). «Régimen jurídico básico de las materias directamente vinculadas a la reducción del tiempo de trabajo» *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 34 zk, 106-145 or.
- Bilbao, A. (1996). Una fantasía de la negociación sindical: el reparto del tiempo de trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 9 zk.

- Bilbao Saralegui, J. (1996). «Reparto del tiempo de trabajo como medida de creación de empleo: El caso vasco» *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 34 zk, 183-190 or.
- Bosch, G. (2010). «Reducción de horas, no de plantilla», *Principios, estudios de economía política*, 17 zk, 29-51 or.
- Castrillon Serna, V.; Zendoia Sainz, J.M. & Zubiri Rey, J.B. (2016). «Propuestas de reducción del tiempo de trabajo en Gipuzkoa» *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 34 zk, 255-292 or.
- Castrillon Serna, V. (2017). *¿Es posible reducir la jornada laboral?* IDEAS Working Paper Series from RePEc.
- Consejo Económico y Social (CES) (2018) Informe sobre el futuro del trabajo, Pleno 30 de mayo. Recuperado de <http://www.ces.es/documents/10180/5461461/Inf0318.pdf>
- De la Fuente Lavin, M. & Zubiri Rey, J.B. (2016). «Significado histórico y actualidad de las políticas de reducción del tiempo de trabajo» *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 34 zk, 19-48 or.
- De la Fuente Lavin, M. & Zubiri Rey, J.B. (2016). «Efectos sobre el empleo de la reducción del tiempo de trabajo: Aprendizajes de la experiencia francesa». *Lan harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 34 zk, 79-105 or.
- De la Puerta, J. et al. (1998). *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo*. Barcelona: Paidós.
- Ferrer Sais, A. (2018). «El tiempo de trabajo y el reparto del empleo». *Temas para el debate*, 280 zk (marzo), (ejemplar dedicado a: El trabajo decente), 38-42 or.
- Fina Sanglas, L. & Pérez Infante, J.I. (1999). «Las políticas de reparto de trabajo». *Cuadernos de Información Económica*, 150 zk, 31-44 or.
- Gonzalez-Ruiz, M. (2004). «El reparto del trabajo, una política impostergable» *Filosofía, política y economía en el Laberinto*, 14 zk, 34-46 or.
- Graaf, J. de (2010). «Reducir el horario laboral como vía hacia la sostenibilidad» en Worldwatch Institute, *La situación del mundo 2010. Cambio Cultural. Del consumismo hacia la sostenibilidad*, Barcelona: Icaria. Recuperado de https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Situacion_Mundo/2010/Reducir-horario-laboral_J_deGRAAF.pdf
- Husson, M. (2016). «Reducción del tiempo de trabajo y desempleo: un escenario europeo» *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 34 zk., 293-301 or.
- Jauregui, R.; Egea García, F. & Puerta Gonzalez-Quevedo, J. de la (1998). *El tiempo que vivimos y el reparto del trabajo: la gran transformación del trabajo, la jornada laboral y el tiempo libre*. Barcelona: Ed. Paidós.
- Keynes, J.M. (1930). «Las posibilidades económicas de nuestros nietos» en Keynes, J.M. (1931/1988). *Ensayos de Persuasión*, Barcelona. Editorial Crítica.
- Lehndorf, S. & Bosch, G. (1997). «La reducción de la jornada de trabajo y el empleo», *Papeles de Economía Española*, 72 zk, 342-345 or.
- Ley General de la Seguridad Social: Texto refundido (1994). *Boletín Oficial del Estado* 154 zk de 29 de junio.

- Ley 35/2010, de 17 de diciembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (2010). *Boletín Oficial del Estado* de 18 de septiembre.
- Medina Castillo, J.E. (1999). *Crisis de la sociedad salarial y reparto del trabajo*. Granada: Ed. Comares.
- Morrissey, T., Fynes, B. & Roche, W.K. (1996). «Análisis internacional sobre reparto de trabajo y creación de empleo». *Revista Internacional del Trabajo*, 115(2)zk, 139-170 or.
- NEF (2010). *21 hours. Why a shorter working week can help us all to flourish in the 21st century*. London: The New Economics Foundation. Itzulita: *21 horas Por qué una semana laboral más corta puede ayudarnos a todos a prosperar en el siglo XXI*. Recuperado de http://www.slowpeople.org/docs/21horas_web.pdf
- OIT (2011). El tiempo de trabajo en el siglo XXI. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre de 2011) Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf
- Proyecto 21 Proiektua (2017). *Reparto de empleo: Reducción de jornada, organización del tiempo de trabajo y calidad de empleo*. Pamplona: Observatorio de la Realidad Social (Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra. Recuperado de <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/E7FF7469-2FCE-43BA-B908-25B0D5DFC6C1/399091/RepartodelEmpleo2.pdf>
- Rafols, R. (2010). «La reducción del tiempo de trabajo y una estrategia ecológica post-crecimiento». *Ecología política*. 8 diciembre. Recuperado de <http://www.ecologiapolitica.info/?p=4553>
- Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) *Boletín Oficial del Estado* de 11 de febrero de 2012.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores (2013) *Boletín Oficial del Estado*, 305 zk, de 21 de diciembre.
- Recio, A. (2012). «Reparto del trabajo y modelo social». *Papeles de relaciones eco-sociales y cambio global*. 118 zk, 67-78 or. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/78524031.pdf>
- Rifkin, J. (1995). *El fin del trabajo: Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Ed. Paidós.
- Rodríguez Alvarez, A. (1996). «Del reparto del empleo al reparto del trabajo». *El Futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*. Bilbao: Bakeaz.
- Rosell, J. & Trigo, J. (2000). *El reparto del trabajo: el mito y la razón*. Instituto de Estudios Económicos.
- SIIS, Dokumentazio eta Ikerketa Zentroa / Centro de Documentación y Estudios (2015). *Revisión sistemática de la efectividad de las medidas de reparto de empleo*. Fundación Eguía-Careaga Fundazioa & Gipuzkoako Foru Aldundia.

SIIS, Dokumentazio eta Ikerketa Zentroa / Centro de Documentación y Estudios (2016). «Revisión sistemática de la efectividad de las medidas de reparto de empleo» *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria / Revista de servicios sociales*, 61 zk, 117-142 or.