

Gipuzkoako enpresetan enpleguaren kalitatea eta zeharkako konpetentziak indartuz

“Talentua eta Ikaskuntza” ekimenaren esparruan, Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Sustapeneko, Landa Ingurunekeko eta Lurralde Orekako Departamentuak proiektu hau babesten du, **Gipuzkoako enpresetan zeharkako gaitasunak indartzea helburu duena, enpleguaren kalitatea hobetzeko tresna gisa.**

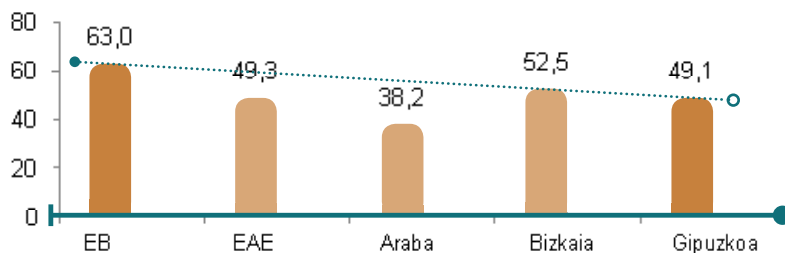
Nola kokatzen dira Gipuzkoako enpresak EBko gainerako herrialdeekin alderatuta?¹

ZEREGINEN KONPLEXUTASUNA

Gipuzkoako emaitzak, EBko herrialdeen batez bestekoaren oso azpitik.

Portzentajezko hamalau puntuk bereizten dituzte Gipuzkoako emaitzak (%49) eta EB-28ko batez bestekoa (%63), lanpostuan nolabaiteko konplexutasuna duten zereginak egiteari dagokionez.

Lanean zeregin konplexuak egiten dituzten langileen ehunekoa. EAE, Lurralde Historikoa eta EB alderatzea. 2016



Iturria: ECT (2016) eta EWCS (2015 -UE-)

- Gipuzkoako emaitza orokorrak EB28ko batez bestekoarekin alderatuta oso baxuak badira, **emakumeen egoerak okerrera egiten du nabarmen. Emakumeen balorazioa (%40) Gipuzkoako batez bestekoa (%49) baino 10 puntu txikiagoa da**, eta ia 17 puntuko aldea dago gizonek emandako erantzunarekiko (%57).
- Gazteen %50ek (35 urtetik beherakoak) zeregin konplexuak egiten ditu bere lanpostuan.** Emaitza hori 50 urteko edo gehiagoko pertsonen balorazioa (%47) baino 3 puntu handiagoa da.
- Lan konplexuak gehiago ebazten dira autonomoen eta kontratu mugagabea dutenen artean.** Kontratu mugagabea edo autonomia duten pertsonen %50 inguruk lan konplexuak egiten dituzte. Ehuneko horiek 15 puntu jaitsi dira aldi baterako kontratuak dituzten edo kontraturik ez duten pertsonen artean.

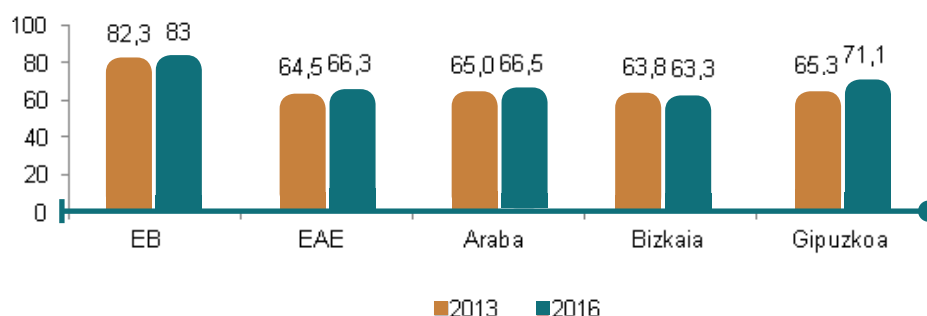
1. ECT-Eusko Jaurlaritzaren Lan Baldintzei buruzko Inkestatik eta EWCS-Lan Baldintzei buruzko Europako Inkestatik (Eurofound) ateratako informazioa.

ARAZOAK KONPONTZEA

Gipuzkoan bereziki hobetu da arazoak konpontzeari buruzko pertzepzioa, enpresek gehien eskatzen duten gaitasunetarikoa bat baita.

Zehazki, 2013an %65,3k horrela adierazi zuten, eta 2016an, berriz, %71,1ek. Nolanahi ere, oso urrun daude EB osoko langileen balorazioetatik (batez beste, %83), bai eta rankingaren buruan dauden herrialdeetatik ere, hala nola Suediatik (%96) edo Danimarkatik (%93).

Lanean ustekabeko arazoak konpontzen dituzten langileen ehunekoaren bilakaera. EAE, Lurralde Historikoa eta EB alderatzea. 2013 eta 2016



Iturria: ECT (2013 eta 2016) eta EWCS (2010, 2015 -UE-)

- **Emakumeen (%68) eta gizonen (%74) pertzepzio desberdina lanpostuan ustekabeko arazoak ebazteko orduan.** Gaitasun horri dagokionez, portzentajezko 5 puntutik gora daude emakumeen eta gizonen artean, EBko herrialde askotan mantentzen den desberdintasun-joerarekin bat etorriz.
- **Arazoak konpontzea neurri handiagoan adineko langileen eskuetan.** Ziur aski, 50 urteko eta gehiagoko pertsonak lan-esperientzia handiagoa dutenez, gehienek ustekabeko arazoak konpondu behar izaten dituzte. Hala diote ikerketan parte hartu duten 10etik 8 inguruk. 35 urtetik beherako langileekiko aldea nabarmena da (ehuneko 15 puntu gutxiago).
- **Kontratu-motaren arabera balorazioak ere oso desberdinak dira.** Autonomoak (%93) dira, alde handiz, beren jarduerak sortzen dituen ustekabeko arazoak konpondu behar dituztenak, eta, ondoren, kontraturik gabeko pertsonak (%84) edo kontratu mugagabea dutenak (%74).

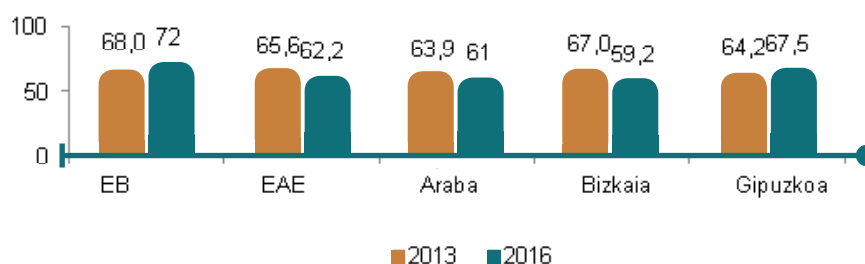
GAUZA BERRIEN IKASKUNTZA

Emaitzak apur bat hobetu dira Gipuzkoan, eta joera negatiboa izan da Euskadin

Laneko gai berrien ikaskuntza Europako batez bestekoa (%72) baino 10 puntu txikiagoa da gutxi gorabehera EAEn. Gainera, EB28ko emaitzak gero eta positiboagoak dira (%68tik %72ra igaro da 2010-2015 aldian), EAEn gertatu denaren kontrara (2013ko %65,6tik 2016ko %62,2ra).

Gipuzkoako kasua bereziki aztertuta, ikusten da, behatutako joeraren aurka, Gipuzkoako langileek laneko gauza berrien ikaskuntzari buruzko ikuspegia hobetu dutela (aztertutako aldian ehuneko 3,3 puntu hobetu dira), Europako batez bestekotik eta, jakina, rankingaren buruan dauden herrialdeetatik apur bat urrunduta.

Lanean gauza berriak ikasten dituzten langileen ehunekoaren bilakaera. EAE, Lurralde Historikoa eta EB alderatzea. 2013 eta 2016.



Iturria: ECT (2013/2016) eta EWCS (2013/2015 -UE-)

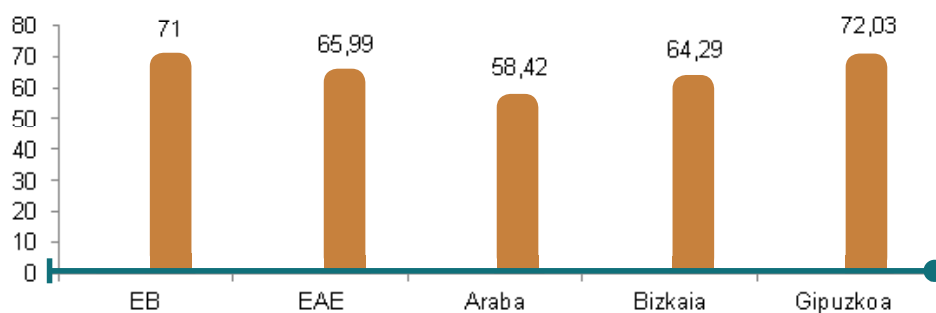
- **Emaitzetan aldeak daude adinaren arabera, eta ez sexuaren aldagaiaren arabera.** Ez da alde nabarmenik ikusten emaitzak sexuaren aldagaiaren arabera aztertzean. Adinaren kasuan, lanpostuko ikaskuntzari dagokionez, langile gazteen eta langile zaharrenen artean alde txiki bat dagoela ikusten da (%69 eta %68, hurrenez hurren), baina alde horiek ez dira EBko herrialde batzuetan bezain esanguratsuak.
- **Balorazioek antzekotasun eza handiagoa erakusten dute pertsonen kontratu mota aztertzean.** Aldi baterako kontratuak (%69), mugagabeak (%68) edo autonomoak dituztenak dira lanpostuan gehien ikasten dutenak, eta pertzepzio hori nabarmen murrizten da lan-kontraturik ez duten pertsonen artean (%42).

AUTONOMIA

LAN-ERRITMOA

Gipuzkoako emaitzak EBko herrialdeetako batez bestekoaren ildoan, kasuen %72an pertsonak bere jardueraren erritmoa aldatzeko aukera du. Gipuzkoa EAEren gainetik kokatzen da, langileek beren lan-erritmoa aldatzeko duten autonomiari dagokionez; zehazki, portzentajezko 6 puntuko aldea dago.

Lan-erritmoa aldatzeko aukera duten langileen ehunekoaren bilakaera. EAE, Lurralde Historikoa eta EB alderatzea. 2016



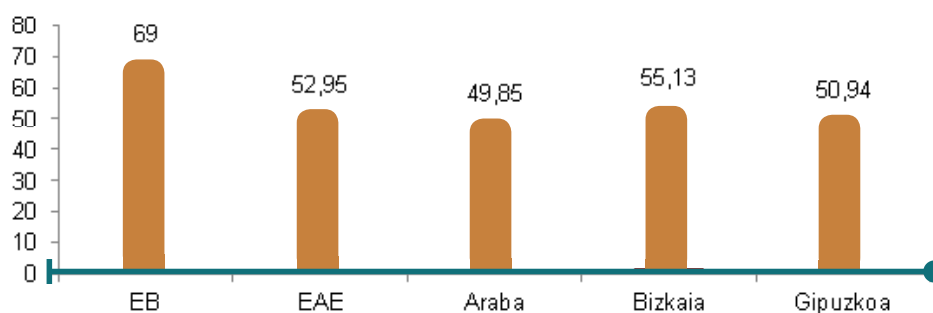
Iturria: ECT (2016) eta EWCS (2015 -UE-)

- **Pertsonen autonomiak desberdintasun bat islatzen du sexuaren aldagaia aztertzean.** Emakumeen %70ek, gutxi gorabehera, aldaketak egin ditzake lan-erritmoan; gizonen kasuan, kopuru hori %74,2koa da.
- **Desberdintasun nabarmenak langileen autonomian beren lanaren erritmoa aldatzeko, adinekoen alde.** Gipuzkoako enpresetan 50 urteko eta gehiagoko langileen %77 inguruk dute beren lanaren erritmoa aukeratzeko edo aldatzeko aukera. Ehuneko 12 puntutik gorako aldea dago gazteenei planteatzen zaien aukerarekiko (% 64,7).
- **Kontratu motak pertsonaren autonomia baldintzatzen du, bere lanaren erritmoa aldatzeko.** Erritmo hori aldatzeko aukera gutxien duten pertsonak aldi baterako kontratua dutenak dira (%63,5), eta alde handiak daude kontraturik gabeko pertsonarekin (%100), autonomoekin (%82,5) edo kontratu mugagabea dutenekin (%72,3) alderatuta.

LAN METODOA

Pertsonen autonomia txikiagoa Gipuzkoako lan-metodoa aukeratzeko edo aldatzeko orduan. Gipuzkoako enpresetan lan-metodoak aldatzeko aukera txikiagoa ikusten da (%51), baita EAEko eta EB28ko herrialdeen batez bestekoaren azpitik (%53 eta %69, hurrenez hurren). Eta, jakina, nabarmen urruntzen da Europako rankingaren buruan dauden herrialdeetatik, hala nola Norvegia (%84), Danimarka edo Suedia (biak %83).

Lan-metodoa aldatzeko aukera duten langileen ehunekoaren bilakaera. EAE, Lurralde Historikoa eta EB alderatzea. 2016



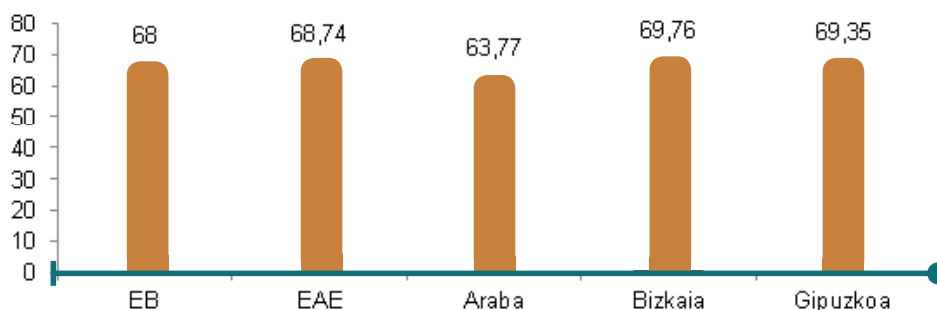
Iturria: ECT (2016) eta EWCS (2015 -UE-)

- **Oso modu arinean bada ere, Gipuzkoako enpresetako emakumeek autonomia handiagoa dute lan metodoak aldatzeko.** Adierazle horri dagokionez, eta aztertutako beste dimentsio batzuetan ez bezala, emakumeak (%52) portzentajezko 2 puntu gorago daude gizonekin alderatuta (%50).
- **EBko herrialdeen joeraren ildoan, Gipuzkoako enpresetan adin handieneko plantillek neurri handiagoan alda ditzakete lan-metodoak adin txikiagokoek baino.** Adinaren arabera horrek Europako joera bera jarraitzen badu ere, emaitzak kontrastatzean egoerak nabarmen aldatzen dira:
 - o EB28ko herrialdeetan 35 urtetik beherako langileen %66k lan-metodoa aldatzeko aukera dute; Gipuzkoan, %42k baino ez.
 - o 50 urte edo gehiagoko pertsonen dagokionez, %73k dute aukera hori EB28n; Gipuzkoan, berriz, %53k.
- **Autonomoek, autonomia handiagoa lan-metodoak aldatzeko.** 10 autonomotatik ia 8k dute aukera hori, eta emaitza horiek oso urrun daude aldi baterako kontratuak (%42,7) edo mugagabeak (%49,2) dituzten pertsonen eskaintzen dituztenetatik.

ZEREGINEN ORDENA

Gipuzkoako enpresek beren langileei beren jardueran zereginen ordena aldatzeko aukera ematen diete, EB28ko joeraren ildoan. Gipuzkoa Europar Batasuneko emaitzen batez bestekotik hurbil edo apur bat gorago dagoen adierazle urrietako bat da.

Zereginen ordena aldatzeko aukera duten langileen ehunekoaren bilakaera. EAE, Lurralde Historikoa eta EB alderatzea. 2016



Iturria: ECT (2016) eta EWCS (2015 -UE-)

- Europako joerari jarraituz, Gipuzkoako emakume langileek gizonek baino aukera gehiago dituzte egin beharreko jardueren ordena aldatzeko. Zehazki, aldea portzentajezko 5 puntukoa da (%72,1, gizonek %66,8ren aldean).
- Gipuzkoako enpresetan, adin handiena duten pertsonak (50 urte edo gehiago) beren jardueren ordena aldatzeko aukera izaten dute gehienbat. Hala adierazi dute adin handieneko langileen %73k, 35 urtetik beherakoek baino askoz ere gehiago (%61,7).
- Enpresan zereginak egiteko ordena aldatzeko autonomia, kontraturik gabeko pertsonen edo autonomoen artean ematen da batez ere. Aldi baterako kontratua duten pertsonak dute aukera gutxien beren jardueren ordena hori aldatzeko (% 62,4).