

**ENPLEGUA ETA
TRANTSIZIO
DEMOGRAFIKOA
EAEn ETA NAFARROAN
2036ko agertokia**

Azterlan Saila
Zuzendaria: Joseba Madariaga
Lantaldea: **IKEI** research & consultancy, S.A.
Lide Salvador (Koordinatzailea)
Leyre Dilla
Javier Martínez
Aitziber Usabiaga
Nerea Zaldua
Joseba Madariaga (Kanpoko laguntzailea)

© Laboral Kutxa
ISBN: 978-84-125750-5-7

1. AURKEZPENA.....	8
1.1. HIRU TRANTSIZIOEN INPAKTUA ENPLEGUAN	9
1.2. HELBURUA: GOGOETA EGITEKO TESTUINGURUA ESKAINTZEA	11
1.3. EMAITZA NAGUSIAK (GOGOETAREN AURRERAPENA)	14
2. ENPLEGUAREN BILAKAERA EAEN ETA NAFARROAN	18
2.1. ENPLEGUAREN ZIFRA HANDIAK	19
2.1.1 TESTUINGURUA; HAZKUNDE EKONOMIKOA ETA ENPLEGUARENA	19
2.1.2 ENPLEGUA ETA GIZARTERATZEA; ENPLEGUAREN ADIERAZLEAK	25
2.2. ENPLEGUAREN BILAKAERA AZKEN HAMARKADAN.....	31
2.2.1 EMAKUMEEN PARTE-HARTZEA FINKATZEA.....	31
2.2.2 PERTSONEN ZAHARTZEAREN BILAKAERA.....	35
2.2.3 KANPOKO-ATZERRIKO ENPLEGUAREN EKARPENA.....	41
2.2.4 ERRITMO DESBERDINAK ENPLEGUAREN SEKTOREKAKO DINAMISMOAN	46
2.2.5 ENPLEGUAREN EGITURA TERTZIARIOA.....	52
2.2.6 SOLDATAPEKO ENPLEGUAREN GARRANTZI GEROZ ETA HANDIAGOA.....	57
2.2.7 ENPLEGU PUBLIKOAREN GEROZ ETA PISU HANDIAGOA	63
2.2.8 ENPRESEN BIRDIMENTSIONAMENDUA.....	67
2.2.9 LAN EGINDAKO URTEKO ORDUEN PIXKANAKAKO BEHERAKADA.....	74
2.2.10 PRODUKTIBITATEAREN BULTZADAREN GALERA.....	79
3. ENPLEGUAREN AGERTOKIAK EAEN ETA NAFARROAN 2036AN	87
3.1. FAKTORE DEMOGRAFIKOA ENPLEGUAN.....	88
3.1.1 AZTERKETA-EMAITZA BATZUK.....	88
3.1.2 EGINDAKO ARIKETAREN GAKOAK	92
3.2. 2036AN LAN EGINGO DUTEN PERTSONAK	94
3.2.1 BIZTANLERIA OSOA 2036AN.....	94
3.2.2 LAN EGITEKO ADINEAN DAUDEN PERTSONAK 2036AN.....	97
3.2.3 20-64 URTEKO BIZTANLERIAREN OSAERA 2036AN	102
3.2.4 ENPLEGU-TASA (20-64 URTE) 2036KO AGERTOKIAN.....	110
3.2.5 2036AN LAN EGINGO DUTEN PERTSONEN ZENBATESPENA.....	114
3.3. LORTUTAKO EMAITZAK KONTRASTATZEA	117
3.3.1 EAEKO EMAITZAK KONTRASTATZEA (FUTURELAN).....	117
3.3.2 EGINDAKO ZENBATESPENAK KONTRASTATZEKO ARIKETA.....	119
4. ZAHARTZEA ETA PERTSONEN KUDEAKETA	123
4.1. TRANTSIZIO DEMOGRAFIKOA: INPAKTUA LAN-MERKATUAN	124
4.1.1 DEMOGRAFIAREN DINAMIKA ETA LANGILEEN DEFIZITA.....	124
4.1.2 DAGOENEN PERTSONEN DEFIZITA ARRISKUTSUA DA EKONOMIAREN ZAT	125
4.1.3 ARRISKU KUANTIFIKATUA DA, ETA SEKTORE ETA PROFIL ZEHATZETAKOA.	126
4.1.4 DESEGOKITZAPENAK KUALIFIKAZIOETAN, KONPETENTZIAN ETA GAITASUNETAN	129
4.2. LANEKO ETORKIZUNERAKO PRESTATZEA.....	131
4.2.1 PLANTILLAK ZAHARTZEN ARI DIRA: BELAUNALDIEN DIBERTSITATEA KUDEATZEA.....	131
4.2.2 ZAHARTZEN ARI DIREN PLANTILLAK: TALENTUA ETA PRODUKTIBITATEA	133
4.3. BIZITZAN ZEHARREKO ENPLEGAGARRITASUNERAKO NEURRIAK (PUBLIKOAK ETA PRIVATUAK).....	135
4.3.1 BIZITZAN ZEHARREKO ENPLEGAGARRITASUNA: ARLO PUBLIKOKO NEURRIAK	135
4.3.2 BIZITZAN ZEHARREKO ENPLEGAGARRITASUNA: ARLO PRIVATUKO NEURRIAK	138

Koadroen aurkibidea

1. koadroa	Erreferentziazko testuingurua; hazkunde ekonomikoaren bilakaera.....	20
2. koadroa	Enplegua (LOB ¹) adierazitako uneen artean.....	23
3. koadroa	EAEko, Nafarroako eta Espainiako enpleguaren adierazleak.....	25
4. koadroa	Enpleguaren tasa (20-64 urte) EAEn eta Nafarroan, erreferentziazko Europako herrialdeen testuinguruan. Orokorra eta generoaren arabera.....	26
5. koadroa	Enplegu gaztearen eta seniorren tasa EAEn eta Nafarroan, erreferentziazko Europako herrialdeen testuinguruan, generoaren arabera	28
6. koadroa	Langabezia-tasa (16-74 urte) EAEn eta Nafarroan, erreferentziazko Europako herrialdeen testuinguruan. Guztia eta generoaren arabera.....	29
7. koadroa	Afiliazioa generoaren arabera EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	31
8. koadroa	Emakumeen eta gizonen enpleguaren bilakaera (afiliazioa) EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	33
9. koadroa	Afiliazioa generoaren arabera Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan.....	34
10. koadroa	Emakumeen eta gizonen enpleguaren bilakaera (afiliazioa) Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan.....	34
11. koadroa	Afiliazioa eta adin-taldeak (gaztea eta seniorra) EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	36
12. koadroa	Afiliazioa eta adin-taldeak (gaztea eta seniorra) Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan.....	39
13. koadroa	Atzerriko biztanleria ¹ biztanleria osoaren gainean, adin-taldearen arabera.....	41
14. koadroa	Atzerriko afiliazioa Gizarte Segurantzaren EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	42
15. koadroa	Atzerriko afiliazioaren ratioaren bilakaera afiliazio guztiaren gainean, azpi-aldien arabera. EAE, Nafarroa eta Espainia.....	45
16. koadroa	Atzerriko afiliazioaren ratioaren bilakaera afiliazio guztiaren gainean, azpi-aldien arabera. Araba, Bizkaia eta Gipuzkoa.....	45
17. koadroa	Afiliazioa EAEn, Nafarroan eta Espainian, jarduera-sektoreen arabera.....	46
18. koadroa	Afiliazioa EAEn, Nafarroan eta Espainian, zerbitzuen* jardueren arabera.....	48
19. koadroa	Enpleguaren ¹ dinamismoa jarduera-adarren arabera.....	49
20. koadroa	Afiliazioa Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan, jarduera-sektoreen arabera.....	50
21. koadroa	Afiliazioa Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan, zerbitzuen* jardueren arabera.....	51
22. koadroa	Afiliazioaren banaketa sektorearen arabera. EAE, Nafarroa eta Espainia.....	52
23. koadroa	Afiliazioaren banaketa EAEko, Nafarroako eta Espainiako zerbitzuen jardueretan eta bere bilakaera.....	53
24. koadroa	Afiliazioaren banaketa sektoreka Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan	55
25. koadroa	Afiliazioaren banaketa Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako zerbitzuen jardueretan eta bere bilakaera.....	56
26. koadroa	Soldatapeko langileen tasa Europako ingurunean.....	58
27. koadroa	Soldatapeko langileen tasa jarduera-sektorearen arabera, EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	59
28. koadroa	Soldatapeko langileen tasa zerbitzuen jardueretan EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	60
29. koadroa	Norbera konturako enpleguaren tasa. EAE, Nafarroa eta Espainia	60
30. koadroa	Autonomoen erregimeneko afiliazioa (RETA). EAE, Nafarroa eta Espainia.....	61
31. koadroa	Sektore publikoko soldatapeko langileak EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	63
32. koadroa	Administrazio Publikoaren ¹ afiliazioa EAEn, Nafarroan eta Espainian	66
33. koadroa	Enpresak enpleguaren estratuen arabera. EAE, Nafarroa eta Espainia	67
34. koadroa	Enpresen banaketa (soldatapeko enpleguarekin), EAEko, Nafarroako eta Espainiako enpleguaren estratuaren arabera.....	67
35. koadroa	Enpresen batez besteko tamaina (soldatapeko enpleguarekin), EAEn, Nafarroan eta Espainian, industriako sektoreen arabera.....	70
36. koadroa	Enpresen batez besteko tamaina (soldatapeko enpleguarekin), EAEn, Nafarroan eta Espainian, zerbitzuen sektoreen arabera	70
37. koadroa	Enpleguaren banaketa enpresen (soldatapeko langileekin) tamainaren segmentuaren arabera EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	71
38. koadroa	Enpresen batez besteko tamaina, industriako eta zerbitzuetako adarretan	73
39. koadroa	EAEn, Nafarroan eta Espainian lan egindako orduak guztira	74
40. koadroa	EAEn, Nafarroan eta Espainian lan egindako orduak guztira, jarduera-sektorearen arabera.....	75

41. koadroa	EAEn, Nafarroan eta Espainian lan egindako orduak guztira, jarduera-sektorearen arabera.....	76
42. koadroa	Urteko lanaldia EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	77
43. koadroa	Enplegatu bakoitzaren urteko orduak, jarduera sektorearen arabera, EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	78
44. koadroa	Produktibitatearen adierazleak eta lan egindako orduak. Europako herrialdeak.....	79
45. koadroa	Lan egindako ordu bakoitzeko produktibitatea (prezio arruntak) EAEn, Nafarroan eta Espainian, jarduera ekonomikoaren arabera.....	83
46. koadroa	BEGren hazkundea EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	85
47. koadroa	Biztanleria osoa, erreala eta proiektatua. EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009-2036	94
48. koadroa	65 urte edo gehiagoko biztanleria. EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009-2036.....	95
49. koadroa	20-64 urteko biztanleria, erreala eta proiektatua. EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009-2036	98
50. koadroa	20-64 urte bitarteko biztanleria, bost urteko adin-taldeen arabera. EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009, 2023 eta 2036.....	102
51. koadroa	20-64 urte bitarteko biztanleriaren bilakaera, bost urteko adin-taldeen arabera. EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009, 2023 eta 2036.....	103
52. koadroa	Biztanleriaren osaera (20-64 urte). EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009, 2023, 2036	104
53. koadroa	20-64 urte bitarteko biztanleria, bost urteko adin-taldeen arabera. Araba, Bizkaia eta Gipuzkoa. 2009, 2023 eta 2036.....	106
54. koadroa	Biztanleria potentzialki aktiboa, 20 eta 64 urte eta 20 eta 69 urte bitartekoa, EAEn, Nafarroan eta Espainian. 2009, 2023 eta 2036.....	109
55. koadroa	Biztanleria potentzialki aktiboa, 20 eta 64 urte eta 20 eta 69 urte bitartekoa, Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan. 2009, 2023 eta 2036.....	109
56. koadroa	Enplegu-tasak 1, 2 eta 3 hipotesietako bost urteko taldeen arabera, 2036ko etorkizuneko mugan. EAE, Nafarroa eta Espainia.....	113
57. koadroa	Enplegatutako pertsonak (2012-13 eta 2022-23) eta 2036an lan egiten duten pertsonak; EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	114
58. koadroa	Enpleguaren proiektzioa eta jarduera-adarrak. EAE, 2023 eta 2035.....	118
59. koadroa	Ekonomiaren eta enpleguaren hazkundearen agertokiaren matrizea 2036an. EAE, Nafarroa eta Espainia.....	119
60. koadroa	Kontraste-ariketa 2036an. EAE, Nafarroa eta Espainia.....	120

Grafikoen aurkibidea

1. grafikoa	Ibilbide ekonomikoa (BPG) EAEn (lurralde historikoak), Nafarroan eta Espainian.....	19
2. grafikoa	Inflazioaren bilakaeraren testuingurua.....	21
3. grafikoa	Enpleguaren ibilbidea (LOB ¹) EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	22
4. grafikoa	Enplegua ¹ sortzea/suntsitzea adierazitako uneen artean.....	24
5. grafikoa	Enplegu-tasaren bilakaera (20-64 urte) generoaren arabera, EAEn eta Nafarroan, erreferentziazko Europako herrialdeen testuinguruan.....	27
6. grafikoa	Genero-arrakala enplegu-tasan (20-64 urte) EAEn eta Nafarroan, erreferentziazko Europako herrialdeen testuinguruan.....	27
7. grafikoa	Gazteen langabezia-tasa (15-24 urte) EAEn eta Nafarroan, erreferentziazko Europako herrialdeen testuinguruan.....	30
8. grafikoa	Afiliazioa generoaren arabera EAEn, Nafarroan eta Espainian. Eboluzio xehea.....	32
9. grafikoa	Gazteen (35 urtera arte) eta seniorren (55 urte eta gehiago) afiliazioaren ratioaren bilakaera EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	37
10. grafikoa	EAEko, Nafarroako eta Espainiako afiliazioaren adinaren piramidea.....	38
11. grafikoa	Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako afiliazioaren adinaren piramidea.....	40
12. grafikoa	Kanpoko biztanleria biztanleria osoaren gainean. EAE, Nafarroa eta Espainia.....	41
13. grafikoa	EAEko, Nafarroako eta Espainiako afiliazioaren bilakaera, nazionalitatearen arabera.....	43
14. grafikoa	Atzerriko afiliazioaren ratioa afiliazio guztiaren gainean. EAE (lurralde historikoak), Nafarroa eta Espainia, 2012-2023.	44
15. grafikoa	Soldatapeko langileen tasaren bilakaera (soldatapekoak/enpleguatuak).....	57
16. grafikoa	Pertsona ekintzaileak eta adin-taldea. EAE, Nafarroa eta Espainia eta erreferentziazko herrialdeak.....	62
17. grafikoa	EAEko, Nafarroako eta Espainiako eta erreferentziazko herrialdeetako ekintzailetza-tasa. 2022-23.....	62
18. grafikoa	Sektore publikoko soldatapeko langileen hazkundea EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	63
19. grafikoa	Sektore publikoko soldatapeko langileak EAEn, Nafarroan eta Espainian. Eboluzio xehea.....	64
20. grafikoa	Enplegu publikoaren kuota enplegu osoaren gainean. Eboluzio xehea.....	65
21. grafikoa	Enpresen batez besteko tamaina (soldatapeko enpleguarekin), EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	68
22. grafikoa	Enpresen batez besteko tamaina (soldatapeko enpleguarekin), EAEn, Nafarroan eta Espainian, jarduera sektoreen arabera.....	69
23. grafikoa	Enpresen egitura eta enpleguari egiten dioten ekarpena, tamainaren arabera.....	72
24. grafikoa	EAEn, Nafarroan eta Espainian lan egindako orduak guztira.....	74
25. grafikoa	EAEn, Nafarroan eta Espainian lan egindako orduak guztira, jarduera-sektorearen arabera (2022, 2012-13ren gainean).....	75
26. grafikoa	EAEn, Nafarroan eta Espainian lan egindako ordu guztien bilakaera, jarduera-sektorearen arabera (2022, 2012-13ren gainean).....	76
27. grafikoa	Enplegatu bakoitzaren urteko orduak EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	77
28. grafikoa	Enplegatutako pertsona bakoitzaren produktibitate-indize errearen eta lan egindako ordu bakoitzeko produktibitate errearen arteko aldea. Europako herrialdeak.....	80
29. grafikoa	Produktibitatearen bilakaera EAEn, Nafarroan eta Espainian.....	81
30. grafikoa	Enplegatu bakoitzaren laneko produktibitatea EAEn, Nafarroan eta Espainian eta Europako herrialdeen panelean.....	82
31. grafikoa	Lan egindako ordu bakoitzaren indizearen aldea (2021-22, 2011-12ren gainean) EAEn eta Nafarroan.....	84
32. grafikoa	Enpresen produktibitatea, tamainaren segmentuaren arabera.....	84
33. grafikoa	Per capita BPGa erosteko ahalmenaren parekotasunean. EAE, Nafarroa eta Espainia.....	86
34. grafikoa	65 urte eta gehiagoko biztanleriaren ratioan dagoen aldea, 2013-2023 eta 2023-2036 hamarkadaren hasierako eta amaierako biztanleriaren gainean.....	96
35. grafikoa	Biztanleriaren urteko batez besteko hazkundea (%), 2023 (datu erreala) eta 2036 artean (proiekzioa).....	96
36. grafikoa	Urteko batez besteko jaiotzen sekuentzia, hamarkadaren arabera.....	97

37. grafikoa	Biztanleria potentzialki aktiboaren (20-64 urte) urteko batez besteko hazkundea (%) 2009 eta 2023 artean (datu errealak) eta 2023 eta 2036 artean (proiektzioa).....	99
38. grafikoa	Biztanleria potentzialki aktiboaren ratioa biztanleria osoaren gainean (errealak eta proiektatuta). EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009, 2023, 2036.....	100
39. grafikoa	EAEko eta Nafarroako ratioa Espainiaren gainean, biztanleria guztiaren eta biztanleria potentzial aktiboaren kasuan (20-64 urte). 2009, 2023 eta 2036.....	100
40. grafikoa	20-64 urte bitarteko biztanleriaren osaera EAE, Nafarroa eta Espainia, adin-multzo handien arabera, 2009-2023 eta 2036.....	105
41. grafikoa	Ratio gaztea eta ratio seniorra 20-64 urte bitarteko biztanleriaren egiturari, EAEn, Nafarroan eta Espainian; 2009-2036.....	106
42. grafikoa	Ratio gaztea eta ratio seniorra 20-64 urte bitarteko biztanleriaren egiturari, Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan; 2009-2036.....	107
43. grafikoa	20-64 urte bitarteko biztanleriaren osaera Araba, Bizkaia eta Gipuzkoa, adin-multzo handien arabera, 2009-2023 eta 2036.....	108
44. grafikoa	Prozesuaren mapa; enplegatuen estimazioa 2036ko etorkizuneko mugan.....	110
45. grafikoa	Enplegu-tasa (20-64 urte) aurreko hamarkadan eta 2036rako sortutako hiru hipotesietan. EAE, Nafarroa eta Espainia.....	111
46. grafikoa	EAEn, Nafarroan eta Espainian enplegatutako pertsonen (20-64 urte) sekuentzia; 2012-13 eta 2022-23ko datuak eta 2036rako zenbatespenak.....	116
47. grafikoa	Enpleguaren aurreikuspenak (LOB lanpostuak) EAEn, 2035	117

1. AURKEZPENA

1.1. HIRU TRANTSIZIOEN INPAKTUA ENPLEGUAN

Lan-mundua aldatzen ari da hiru trantsizio handien eraginez (demografikoa, ingurumenekoa eta teknologikoa), eta horien ondorioak gainjarri egiten dira. Adimen artifizial sortzailea heldu denetik trantsizio teknologikoaren etorkizuneko agertokiak ezartzea zaila den arren, ingurumeneko trantsizioa eta batez ere trantsizio demografikoa "fenomeno ezagunak" dira eta horien inpaktuak dagoeneko agerikoak dira. Hortaz, hiru trantsizioek lan-merkatuaren osaeran eta ezaugarrietan izango duten inpaktu guztia aurreikustea zaila den arren, joera, erronka eta aukera batzuk ikus daitezke dagoeneko eta ondorioak izango dituzte pertsonengan, erakundeengan eta gizarte osoarengan.

Zehazki, ingurumeneko trantsizioa mundu-mailako kezka da, eta energia-iturri berriak lortzeko eta erregai fosilak alde batera uzteko aurrerapausoak emateko neurriak ezarri dira. Gero eta erregulazio zorrotzagoak direla eta -jasangarritasuna da oraindik ere gobernuentzako, enpresentzako eta pertsonentzako lehentasun nagusietako bat-, enplegu garbia haztea aurreikusten da, trantsizio ekologikoarekin eta klima-aldaketa arintzearekin lotutako inbertsioari esker.

Hala ere, erantsitako koadroan jasotako nazioarteko organismoen¹ aurreikuspen batzuek nabarmentzen dute enplegu berdearen hazkundera gertatuko dela, betiere, ingurumeneko trantsizioaren aurrerapausoak geldiarazten dituzten eskaintzaren eta eskariaren arteko desoreka sistematikoak gertatzen ez badira.

LANE	Ekonomia berderako trantsizioak 60 milioi enplegu sor ditzake datozen 15 urteetan
Europako Batzordea	Ingurumeneko trantsizioak 1 eta 2,5 milioi enplegu gehigarri artean sortuko ditu 2030era arte, hein handi batean, araudi-aldaketei erantzutegatik
Eurofound	55. helburuaren neurri espezifikoekin 204.000 enplegu garbi berri sortuko dira EBn (100.000 Espainian)
Munduko Foro Ekonomikoa	Prestakuntza berdea duten profilen munduko eskaria % 40 igo da 2015etik.

Trantsizio teknologikoaren ondorioz zailagoa da etorkizuneko enpleguaren agertokiak aurreikustea, erantsitako koadroan ikus daitekeen moduan²; izan ere, garatutako teknologia asko daude (eta garatzeke oraindik) eta horiek lan-munduan txertatzeko erraztasun- edo zailtasun-maila desberdinak egon daitezke (hala nola, enplegu sortzaileak eta/edo suntsitzaileak). Eta horri elementu berriak gehitu behar zaizkio,

¹ Bi panelek erakunde desberdinek emandako emaitza argigarriak dituzte.

² Panel argigarria, aurrekoaren modukoa, testingurua ezartzeko.

besteak beste adimen artifizial sortzailea¹. Fase esperimentalean dago ia, eta bere potentziala eta inpaktua ez dira ezagunak oraindik.

ELGA	Egungo enpleguen %27 automatizazio-arriskuan egon daitezke, batez ere, nagusiki datuen eta informazioaren kudeaketarekin lotuta dauden okupazioak (AA <i>sortzailearen inpaktua kenduta, oraindik zaila baita aurreikusten</i>)
Europako Batzordea	11 milioi profesional falta dira (informazioaren eta komunikazioaren teknologiak) 2030ean 20 milioi izateko
LANE	Aurrerapen digital eta teknologikoen, informazioaren eta komunikazioaren teknologiek barne, aukera berriak sortuko dituzte langileentzat eta enpresentzat
Munduko Foro Ekonomikoa	2027an, ia langileen oinarritzko gaitasunen erdian (%44) izango du eragina teknologiaren garapenak, gabezia horri aurre egiteko trebakuntza-programak martxan jartzea baino azkarragoa izango baita teknologiaren garapena
Accenture	Enpresek teknologia indartsuen aukera handia izango dute datozen urteetan, eta giza-gaitasun, produktibitate eta sormen handiagoa askatzeko bide berriak zabalduko dituzte

Azken batean, badirudi bi trantsizio horiek etorkizuneko lan-merkatuan izango duten inpaktuak argi-ilunak dituela, giza baliabideek behera egingo baitute: izatez, erronka demografikoa da mundua bizitzen ari den hirugarren trantsizio handia. NBEk jasotzen duen moduan, *"biztanleriaren zahartzea bihurtuko da XXI. mendeko eraldaketa sozialik garrantzitsuen eta inplikazioak ekarriko ditu gizarteko sektore guztientzat, tartean lan-merkatuentzat eta finantza-merkatuentzat, ondasunen eta zerbitzuen eskariarentzat, hala nola etxebizitza, garraioa eta babes sozialarentzat, zein familia-egiturentzat eta belaunaldi arteko harremanentzat"*.

Ondorioz, "dibidendu demografikoaren" hazkunde ekonomikorako palanka desagertu egin da ekonomia aurreratuen zati handi batetik, eta produktibitatea eta lehiakortasuna dira epe ertaineko hazkunde ekonomikoaren gakoak, baina horrek ez du zertan enpleguaren bolumen handiagoa ekarri. Hurrengo hamarkadan, erakundeak, antolakundeak eta enpresak modu "adimentsuan" egokitu beharko dira hiru trantsizio horiek lan-merkatuan planteatzen dituzten erronketara.

¹ Uste nahiko orokortua da arriskua ez dela pertsonen AAren ondorioz lana galtzea, baizik eta pertsona batzuk AA erabiltzen dakiten beste pertsona batzuekin ordezkatzeko direla. Desplazamendu hori askoz handiagoa izango dela aurreikusten da.

1.2. HELBURUA: GOGOETA EGITEKO TESTUINGURUA ESKAINTZEA

Proiektu honen helburua da eragile publiko eta pribatuentzako, eta EAEko eta Nafarroako gizarte osoarentzako gogoetarako oinarria eskaintzea, hurrengo hamarkadako lan-merkatuaren eta enpleguaren bilakaerari dagokionez, aipatutako hiru trantsizioen inpaktuak baldintzatuko baitu.

Proiektuaren lehenengo etapan¹ EAEko eta Nafarroako trantsizio demografikoaren azterketa egingo da, 2036ra bitarte, eta enpleguan izango duen inpaktuan (kuantitatiboa) jarriko da arreta (2036an lanean arituko diren pertsonak). Helburu orokor hori lan-esparru hauetan banatzen da, trantsizio demografiko horren agertokia kuantifikatzeko edo ezartzeko:

- **Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan** (2. atala) Ezinbesteko abiapuntua da, eta azken hamarkadan EAEko eta Nafarroako lan-merkatuaren bilakaeran eta ezaugarrietan oinarritzen da. Bi zatitan jorratzen da.

Lehen zatia jarduera ekonomikoari eta enpleguari buruzko zifra handietan oinarritzen da, enpleguak gizartean duen jardueraren adierazleekin batera, hori baita gizarteratzeko tresna nagusia. Bigarren zatian, enpleguaren bilakaeraren ezaugarri nagusiak jasotzen dira (generoa, adina, sektorearen dinamismoa edo produktibitatea, besteak beste), emaitzen dekalogo batean artikulatuta.

- **Enpleguaren agertokiak EAEn eta Nafarroan, 2036an** (3. atala). Bi zati ditu. Lehenengo zatian 2036an lan egingo duten pertsonen estimazioa egiten da, horrek sintetizatzen baitu trantsizio demografikoak enpleguan izango duen inpaktua. Estimazioak aurreikuspen demografikoetatik eta biztanleria aktiboaren eta okupatuaren ratioetan aurreikusten diren joeretatik eraikitzen dira, nagusiki.

Bigarren zatian lanpostuen ibilbidearen joeraren aurreikuspena egin da, "lan egingo duten" pertsonen dagokienez egindako estimazioekin kontrastatzeko erreferentzia gisa. Segurtasun handienarekin aurreikus daitekeen zatia da: zahartze demografikoak lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren masa murriztuko du eta enplegatuen batez besteko adina handitu.

- **Zahartzea eta pertsonen kudeaketa** (4. atala). Analisia ixten du eta egindako benchmarkingaren emaitzak jasotzen ditu, arreta Europan jarritz, erreferentzia baita EAEko eta Nafarroarako. Zahartzeak enpleguan eta jarduera ekonomikoan duen inpaktuari buruzko emaitzarik eguneratuenetan oinarritzen da, dagoeneko ondoriorik okerrenak murrizteko ezartzen ari diren neurri eta estrategiak izaten ari diren eraginaren ikuspegitik. Hala, luzatzen ari den laneko bizi-zikloan zehar pertsonak izan dezaketen jardunak onena kudea daiteke.

¹ Gerora osatuko da trantsizio energetiko-klimatikoari, ingurumenekoari, eta teknologikoari eta digitalari eskainitako azterketarekin.

Azkenik, estatistikako informazio-iturri ofizialak erabili dira eta horrek lortutako emaitzen kalitate handia, alderagarritasuna eta sendotasuna bermatzen du. Estatistika-iturri edo -eragiketa bakoitza aukeratzeko irizpidea izan da aztertu beharreko alderdiari, eguneraketa-erritmoari eta eskuragarri dagoen xehakapenari dagokionez (geografikoa eta generoaren, adinaren eta abarren arabera) duen erabilgarritasuna. Aztertzen den alderdi zehatzera gehien hurbiltzen diren iturriak eta, oro har, enpleguak egun duen panorama eta azken hamarkadan (batez ere) erregistratutako bilakaera adierazten dutenak zein hurrengo hamarkadara eramateko gaitasuna dutenak lehenetsi dira.

Hala, eskuragarri dauden informazio-iturrien arteko kontrastea eta eskaintzen dituzten neurrien desberdintasunak¹, zein, are, horien dibergentziak azterketa honetatik kanpo geratzen dira; izan ere, oso interesgarriak izan arren, ez dira proiektu honen funtsa. Erantsitako koadroan jasotzen dira 2. eta 3. atalak egiteko erabilitako informazio-iturriak.

Erakundea	Eragiketa	Aldagaia	Banakapena
Eustat	Kontu ekonomikoak	BPG (bolumen-indize kateatua) Enpleguaren aldagaiak	EAE, lurralde historikoak
	Egiturazko adierazleak	Enplegu-tasa	Autonomia erkidegoa, lurralde historikoak Adin-taldeak; sexua
	JEGID	Enpresak	EAE, lurralde historikoak Enplegu-tartea
Nastat	Kontu ekonomikoak	BPG (bolumen-indize kateatua) Enpleguaren aldagaiak	Nafarroa
EIN	Errolda jarraitua	Biztanleria	Espainia; autonomia erkidegoa Biztanleria osoa eta atzerrikoa
	Kontabilitate nazionala	BPG (bolumen-indize kateatua) Enpleguaren aldagaiak	Espainia; autonomia erkidegoa
	Erkidegoko kontabilitatea	Enplegatutako pertsonak, soldatapekoak, urteko orduak	Autonomia erkidegoa Guztira eta jarduera-adarrak
	BAI	Sektore publikoko soldatapekoak	Espainia; autonomia erkidegoa
	DIRCE	Enpresak	Autonomia erkidegoa Enplegu-tartea
Gizarte Segurantza	Administrazio-erregistroa	Afiliazioa	Autonomia erkidegoa; lurralde historikoak Adina; sexua; nazionalitatea; jarduera-sektoreak
Eurostat	Kontsumoko Prezioen Indize Harmonizatua	KPIH	Herrialdeak
	Labour Force Survey	Enplegu- eta langabezia-tasa	Herrialdeak, autonomia erkidegoa Adin-taldeak eta sexua
		Okupatutako pertsonak; soldatapekoak; guztira eta sektore publikoa	Herrialdeak

¹ Hainbat lanetan landutako alderdiak (Lan Merkatuaren Hiruhilekoko Behatokia, 2024ko maiatzaren 9a, Fedea), esaterako, estatuko emaitzetan oinarritutakoetan (EIN, Gizarte Segurantza). Estatistika-organismoen artean ere gertatzen da (EIN eta Eustat), are gehiago erreferentziazko oinarrien aldatetetan (biztanleria, erreferentzia-urtea, etab.). Hala ere, garrantzitsuak izan daitezke koiunturazko azterketa egiteko, baina, normalean, garrantzi txikiagoa izaten dute joeraren ikuspegitik (egitura) edo nazioarteko konparazioaren ikuspegitik (norantz bideratu beharko liratekeen), hori baita proiektu honen ardatza.

4. atala eta oro har egindako lan guztia elikatzeko egindako benchmarkingari dagokionez, irizpide hauek aplikatu dira. Lehenik eta behin, azterketa-testuinguru honetan erreferenteak diren erakunde ofizialek egindako txostenak aukeratu dira; erantsitako koadroan daude jasota erakunde horiek. Bigarrenik, argitalpenik berrienei eman zaie lehentasuna, eta gehienak azken hirurtekoan argitaratu dira. Erantsitako koadroan erreferentziazko txostenen (nazioartekoak) lagin bat ageri da, zahartzeak enpleguan duen inpaktuari dagokionez.

Nazioarteko erakundeak	Nazio Batuak, Munduko Bankua, LANE, ELGA, Munduko Foro Ekonomikoa Europako Batzordea, Cedefop, Eurofound, Laneko Segurtasunerako eta Osasunerako Europako Agentzia (EU-OSHA), European Employment Services (EURES)
Estatuko erakundeak	Espainiako Bankua, Funcas, Fedea
Nazioarteko erakunde pribatuak	McKinsey, Accenture, AARP, BusinessEurope, BSI Group
Estatuko erakunde pribatuak	Caixabank Research, BBVA Research, Adecco Fundazioa

Erreferentziazko dokumentu batzuk

ELGA	1. Enhancing productivity and growth in an ageing society: Key mechanisms and policy options. 2024 2. Retaining Talent at all ages, Ageing and Employment Policies. 2023
Munduko Foro Ekonomikoa	3. Longevity Economy Principles: The Foundation for a Financially Resilient Future. 2024 4. Future of Jobs. 2023
Europako Batzordea	5. Labour and skills shortages in the EU: an action plan. 2024 6. The impact of Demographic Change in a changing environment. 2023 7. Global Demography Expert Survey on the Drivers and Consequences of Demographic Change. 2023
Cedefop	8. Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs? 2024
Eurofound	9. Employment and labour markets. Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy. 2023
EURES	10. Report on labour shortages and surpluses, 2023

1.3. EMAITZA NAGUSIAK (GOGOETAREN AURRERAPENA)

Enpleguaren testuinguru orokorrari buruzko hasierako bi gogoetek erakusten dute “galdutako hamarkada” bat baino gehiago bizi izan dugula.

- Azken hamarkada eta erdiko ibilbideak agerian uzten du hazkunde ekonomiko jarraituak soilik bermatuko duela (izatekotan) enpleguaren hobekuntza-joera. Testuinguruaren faktorea gero eta garrantzitsuagoa da mundu (hiper) globalizatu honetako gizarte eta ekonomia ireki eta elkar konektatuetan. Izan ere, balioa sortu arren, nahi ez diren efektuak ere sortzen ditu.

Horren adibide da 2008-2012 artean izan zen krisialdia. Eragin orokortua izan zuen, baina ondorio espezifikoak eragin zituen herrialde bakoitzean. Aldiz, pandemiaren eta inflazioaren gorakadaren 2020-2023ko laurtekoan, inpaktua mundu-mailakoa izan da eta irteera nahiko lerrokatuta egon da, baina argi-ilunekin.

EAE, Nafarroa eta Espainiak agertokia partekatzen dute, batez ere, Europaren baitan, eta enpleguaren ibilbidea apenas iritsi da 2007-2008 aldian izandako gehieneko balioetara¹.

- Halaber, enplegua da gizarteratzeko eta gizartearen garapen orekaturako funtsezko tresna. EB-27k jasangarritasun ekonomikorako, sozialerako eta pertsonalerako estrategia moduan proposatu zuen 2030ean gizarte guztiek enplegatutako pertsonen %78ko ratioa izatea 20 eta 64 urte bitarteko kolektiboaren barruan. Baina 2022-2023 artean, EAE (% 74,3), Nafarroa (% 73,3) eta Espainia (% 69,9) ez dira balio horretara iritsi. Hala ere, enpleguaren mailak hobetu egin dira eta 2007-2008ko gehieneko erregistroetara² iritsi dira.

Hiru ondorio eta erronka bat enpleguaren osaeraren bilakaerari dagokionez:

- Aldaketak lan egiten duten pertsonen aniztasunean; emakumea, adina eta atzerritarrak. Hiru lan-merkatuek (EAE, Nafarroa eta Espainia) aurrerapauso nabarmenak egin dituzte emakumea lan-merkatura sartzeko. Egun ia langileen erdiak dira³. Hein batean, aurrerapen horren arrazoiak da enplegua finkatzen ari dela “belaunaldiz belaunaldi”.

Langileen zahartzearen efektua faktore oso agerikoa da; izan ere, enpleguaren susperraldiaren arrazoietakoa bat izan da langile zaharrenen taldea handitu egin dela eta, ondorioz, kolektibo seniorraren pisua gero eta handiagoa dela⁴. Aldiz,

¹ LOB lanpostuei dagokionez (lanaldi osoaren baliokidea), EAEk 997,3 eta 982,0 mila lanpostu zituen eta Espainiak 19.558,0 eta 19.595,0 mila lanpostu, 2007-2008an eta 2023an hurrenez hurren. Nafarroan, erreferentziatzeko datua lanpostu guztien da eta berriki 316,0 eta 320,0 mila lanpostutara iritsi da guztira.

² % 71,5, % 74,7 eta % 69,1 dagokie EAERI, Nafarroari eta Espainiari, hurrenez hurren.

³ Gizarte Segurantzaren afiliatutako pertsonen % 47,9, % 46,2 eta % 47 dira 2022-2023an. Aldiz, 2012-2013 aldian % 45,8, % 44,8 eta % 46,2 ziren hurrenez hurren EAEn, Nafarroan eta Espainian.

⁴ Gizarte Segurantzaren afiliatutako pertsona guztien gainean 55 urte eta gehiagoko pertsonen duten ratioa. 2023an, % 23, % 22 eta % 21, eta 2012an, % 16, % 15 eta % 15 EAE, Nafarroa eta Espainiarentzat.

gazteen kolektiboak atzeraldia izan du, eta enpleguaren adinaren piramidea eraldatu egin da. Halaber, enpleguaren susperraldiaren arrazoi garrantzitsuetako bat da atzerriko herritarrek egin duten ekarpen handia¹.

- Sektore-egituran gehiengoa zerbitzuak dira, baina ñabardurak daude. Hiru ekonomiek ekoizpen-egitura partekatzen dute, eta zerbitzuak ezinbestekoak dira; hala ere, EAEn eta Nafarroan industriak pisu garrantzitsua du². Gainera, pertsonentzako zerbitzuetan (turismoa-ostalaritza) espezializazio txikiagoa dago Espainiarekin alderatuta.

Zeharka, dinamismo partekatua dago zerbitzuen jardueretan³ eta, batez ere, balio erantsia duten jardueretan (hezkuntza, osasuna, aholkularitza-zerbitzuak, I+G+b). Aldiz, atzera egiten ari da enplegurik tradizionalena (nekazaritza eta abeltzaintza) edo shock teknologiko jakin bat izaten ari dena (finantza- eta aseguru-zerbitzuak eta administrazio- eta laguntza-zerbitzuak, esaterako). Eta, azkenik, esan daiteke enplegua mantendu edo hazi egin dela, baina, lan egindako orduak murriztu direla⁴.

- Kasu guztietan, soldatapeko enplegua da nagusi⁵, enpleguaren gehiengoa bere gain hartzen baitu. Aldiz, enplegu autonomoa atzeraldian dago (EAE) edo dinamismo txikiagoa du (Nafarroa eta Espainia) soldatapekoarekin alderatuta. Era berean, enpresa-erakundeen birdimentsionamendua berretsi da, oro har, tamaina handituz⁶, eta industriakoak⁷ dira handienak, zerbitzuetakoekin alderatuta. Garrantzitsua da hori; izan ere, dimentsioarekin edozein aldaketari aurre egiteko gaitasuna lortzen da (baliabideak).

Azkenik, "dimentsio jakin bateko" erakundeek sortzen duten enplegu publikoak⁸ duen garrantzia aipatu behar da (formalki, soldatapekoa eta emakumeen enpleguaren presentzia handiarekin).

- Erronka: produktibitatearen bultzadaren galera-profila. Dagoeneko egiaztatu da hori, eta EB-27ren eztabaidaren erdigunean da, izan ere, AEB eta Txinarekiko dagoen produktibitate-arrakala handitzen ari da. Espainian⁹ ere gauza bera gertatzen da Europako batezbestekoari eta/edo herrialde erreferenteei dagokienez. Gizarte aurreratu baten eta, gainera, pixkanaka zahartzen ari den bateko hazkunde ekonomikoaren zati handi bat balioa sortzean oinarritu beharko

¹ EAEko, Nafarroako eta Espainiako afiliazio guztiaren % 8,5, % 11,2 eta % 12,3 da 2022-2023an.

² Enplegu osoaren % 18,3 eta % 24,3 da, Espainian berriz, % 11,5.

³ Enpleguaren susperraldiaren oinarria izan da, batez besteko % 1,4, % 2,0 eta % 2,3ko hazkundera izan baita 2012-2023 urte arteko aldakuntza-tasan, zerbitzuekin lotutako afiliazioan.

⁴ 2007-2008 eta 2022 artean, -% 9,4, -% 7,7 eta -% 6,4 EAEn, Nafarroan eta Espainian hurrenez hurren.

⁵ Enplegatuen % 88,3, % 87,9 eta % 86,2 da (2022).

⁶ 2023an, EAEn, Nafarroan eta Espainian soldatapeko 10,7, 12,0 eta 9,7 langile daude soldatapeko enplegua duten enpresa bakoitzeko (9,2, 10,5 eta 8,4 soldatapeko langile enpresako 2012-2013an).

⁷ 2023an, soldatapeko 27,2, 36,5 eta 20,7 pertsona zeuden soldatapeko enplegua zuten enpresa bakoitzeko EAEn, Nafarroan eta Espainian.

⁸ % 17,1, % 16,7 eta % 16,6 da EAEn, Nafarroan eta Espainian 2023an.

⁹ Produktibitatearen neurri desberdinetan (pertsonako edo lan egindako ordu bakoitzeko).

litzateke: alabaina, eta maila desberdinak diren arren, EAEn, Nafarroan eta Espainian produktibitatearen hobekuntzaren joera geldoa da¹.

Guzti hau zahartzeak enpleguan izango duen inpaktuaren hurbilpenarekin osatu da, 2036ra bitarteko agertokia kontuan hartuta, eta enpleguaren balizko joeren bidez kontrastatuta...

- Proiektzio demografikoek ezartzen dute biztanleria potentzialki aktiboaren maila (20 eta 64 urte bitartekoa nagusiki), eta informazio hori lan-merkatuaren jardueraren emaitza orokorraren ondorioz lor daitekeen enpleguaren ratioarekin osatzen da. Aurreko bi garairekin (2017-2018 eta 2022-2023) lotutako hiru hipotesi artikulatzen dira % 78ko enplegu-ratioarekin batera. Ratio hori ez da bete EAEn, Nafarroan eta Espainian. Hala, arlo bakoitzerako hiru soluzio daude eta honako hau erakusten dute:
 - EAEk egungo enplegatuen bolumena gaindituko luke soilik 20-69 urte bitarteko biztanleria enplegatua kontuan hartuta, eta enplegu-ratioa % 73koa izango litzateke -% 78koa 20-64 urterako-.
 - Nafarroak enplegatuen bolumena handituko luke laneko bizi-zikloa luzatuz gero (67 urte), baina ez luke enpleguaren ratioa hobetuko.
 - Espainiako enplegatuen bolumena igo egingo da biztanleria potentzialki aktiboaren hazkundearen eta enpleguaren ratioan gertatzen den edozein hobekuntzaren efektu konbinatuaren ondorioz.
- Baina, gizarte horietako bakoitzak behar adina enplegu sortuko du pertsona horiek 2036an enplegatuta egoteko? Kontraste hori egiteko, enpleguaren joeraren hiru agertoki eraiki dira, gertatu denetik abiatuta². Agertoki horiek enplegatuen hazkunde txiki (2009-2015), ertain (2009-2023) eta handikoak (2012-2023) dira, lanpostuen eskaintzatik begiratuta.

Lortutako emaitzek kontrastea egiten dute enplegu-eskatzailleak izango liratekeen pertsonen gainean ezarritako hipotesiekin. Hala, EAEk pertsona nahikorik ez izateko probabilitate handia du; Nafarroak berriz, pertsonen bolumen hori ez izateko probabilitate jakin bat izango luke (agertoki batzuetan ez litzateke iritsiko) eta, printzipioz, Espainiak izango luke enpleguaren edozein agertokitarako langile nahikoak izateko probabilitaterik handiena.

¹ Erosahalmenaren parekotasunean posizio batzuk galdu dira BPG per capitar dagokionez (EB-27 = 100); 2023an, 108,0, 102,8 eta 85,3 izan da EAE, Nafarroa eta Espainiarentzat (2010ean 124,0, 118,5 eta 96,3, hurrenez hurren).

² Ez da hipotesirik litekeena, eta ez dator bat produktibitatearen balizko bilakaerarekin, besteak beste. Gertatu ez diren, baina gertatu daitezkeen kasu gisa soilik eraikitzen dira.

Bi gogoeta egindako ariketatik aterata eta aldaketa demografikoak enpleguan duen eraginari buruzko benchmarkingarekin kontrastatuta:

- Adinaren aldagaia aniztasunaren kudeaketaren testuinguruan integratu beharreko faktore berria da besterik gabe: erakundeetako pertsonak ez dira talde homogenea dagoeneko, eta gero eta belaunaldi gehiago elkarrekin bizi ahala, pertsonen erantzuteko moduak dibertsifikatu egiten dira, emaitza hobea lortzeko adostasuneko soluzioak bilatzeko garaian, eta pertsonen beren bizitzan zehar enplegarritasun hobea izateko.

Horri dagokionez, gizarteak, erakundeek eta pertsonen "enpleguaren" profila dute barneratuta eta (gehienetan) gazteen aldagaia da nagusi. Baina, aldi berean, laneko bizi-zikloaren luzapenari eta pertsona seniorrek erakundeetan duten gero eta pisu handiagoari aurre egin behar zaio: Nola uztartzen da sintonia-falta hori?

- Erronka produktibitatea da oraindik ere: argi eta garbi, pertsona guztien bolumena izateak ala ez izateak ez du bermatzen dagoeneko hautematen den bat etortze "fin" hori, profilez profil. Kontua ez da soilik prestatutako pertsona-kopuru nahikoa izatea, egun dagoeneko zailtasunak baitaude horrekin lotuta. Arazoa da arrakala hori handitzen joan daitekeela okupazio tradizionalei dagokienez (ordezkatzee-efektua) eta trantsizio teknologiko-digitaletik eta ingurumenekotik sor daitekeen eskariari dagokionez.

Talentua atzemateko borroka (nazioartekoa) hasi da dagoeneko, eta oraindik asko dago hobetzeko bizitza osoko ikaskuntza tresna erreala eta eraginkorra izan dadin pertsonen enplegarritasuna bermatzeko eta erakundeen beharrak asetzeko.

2. ENPLEGUAREN BILAKAERA EAEn ETA NAFARROAN

2.1. ENPLEGUAREN ZIFRA HANDIAK

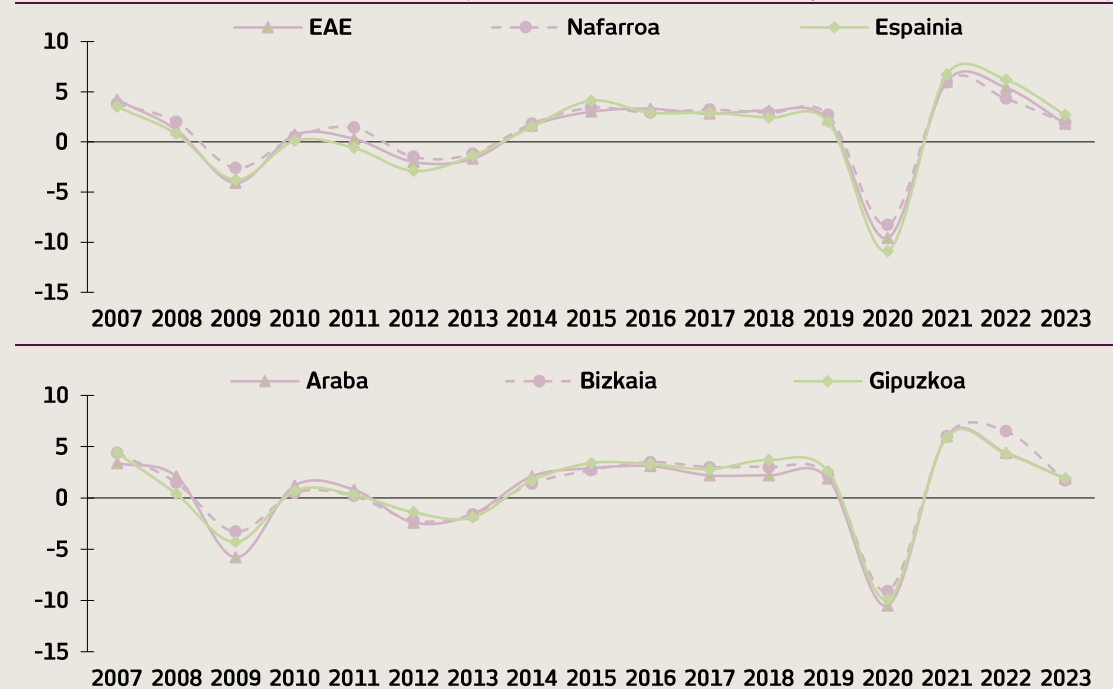
2.1.1 Testuingurua: hazkunde ekonomikoa eta enpleguarena

Ibilbide ekonomikoak ezartzen du enpleguaren bilakaera, bi alderditan: alde batetik, ekoizpen-beharrei erantzuteko lanpostuen eskaintzak eta, bestetik, bizi-garapena bermatzeko enplegu eskatzaileen kopuruak. Erantsitako grafikoak jasotzen du EAEn, Nafarroaren eta Espainiaren ibilbide ekonomikoa Barne Produktu Gordinaren (BPG) urte arteko hazkundearen arabera. Adierazle sintetiko horrek ekonomia batek aberastasuna eta enplegua sortzeko duen gaitasuna erakusten du.

Hortaz, azken 15 urteetan, EAE¹, Nafarroak eta Espainiak² munduko joeraren une gakoak partekatzen dituzte, baita Arabak, Bizkaiak eta Gipuzkoak eta inguruko ekonomiek ere. Joera horrek globalizazioaren faktorea berretsi eta nabarmendu du, eta emaitza hori Europako herrialdeen panel baten, EB-27ren, Euroeremuaren eta munduko ekonomia handien (Txina eta AEB) bilakaera ekonomikoan islatzen da.

1. grafikoa Ibilbide ekonomikoa (BPG) EAEn (lurralde historikoak), Nafarroan eta Espainian

(kateatutako bolumenaren indizea; urte arteko aldakuntza-tasa)



Iturria: Eustat (Kontu ekonomikoak), Nastat (Kontu ekonomikoak), EIN (Kontabilitate nazionala).

¹ Eustatek 2021etik 2023ra bitarteko Kontu Ekonomikoen datuak eguneratu ditu (irailak 24), baina hurrengo hilabeteetarako atzeratu du berrikuspen osoa (2007ra artekoa). Hortaz, homogeneotasuna mantentzeko jatorrizko seriea mantendu da (azken eguneraketarik gabe).

² Kontabilitate Nazionala, EIN, 2024ko irailaren 19an eguneratutako datuak.

Hamarkada eta erdi horretan, lehen une gakoa 2008ko irailaren 15ean Lehman Brotherseko porrotarekin hasi zen higiezinaren krisia eta krisi finantzarioa izan zen. Krisi horrek agerian utzi zuen nazioarteko sistemaren zati handi baten ahultasun finantzarioa¹. Zehazki, Espainian, eragin handia izan zuen sisteman, hipoteka-kredituaren esposizio handiaren eta higiezinaren eraikuntzaren eta sustapenaren ondorioz (enpresentzako kredituak). Krisiak hiru ondorio handi izan zituen, besteak beste: finantza-erakundeen balantzeak saneatu ziren², sektoreak berregituratu ziren (erakundeen fusioa) eta desapalankamendu finantzarioa nagusitu zen³. Azken batean, eragileek gastuari eta inbertsioari eutsi zioten.

1. koadroa

Erreferentziazko testuingurua; hazkunde ekonomikoaren bilakaera

	(kateatutako bolumenaren indizea; urte arteko aldakuntza-tasa)					
	2009	2010-2011	2012-2013	2014-2019	2020	2021-2023
Espainia	-3,8	-0,3	-2,2	2,6	-11,2	4,9
Frantzia	-2,8	2,2	0,5	1,4	-7,4	3,5
Alemania	-5,5	4,0	0,4	1,8	-4,1	1,6
Italia	-5,3	1,2	-2,4	0,9	-9,0	4,4
Euroeremua	-4,5	1,9	-0,5	1,9	-6,1	3,3
EB-27	-4,3	2,0	-0,4	2,1	-5,6	3,3
AEB	-2,6	2,1	2,2	2,5	-2,2	3,4
Txina	9,4	10,1	7,8	6,8	2,2	5,6
Munduko ekonomia	-0,1	4,8	3,5	3,4	-2,7	4,4

Iturria: Eurostat eta NDF.

Bigarren unea 2010 eta 2014 artekoa da. Azken hori izan zen BPGren aldakuntza positiboaren lehen urtea (EAEn, Nafarroan eta Espainian), euroaren krisiak edo zor subiranoak eten zuen 2010eko susperraldi arinaren ostean. Txanponaren egiturazko ahultasuna agerian utzi zuen, herrialde batzuen kreditu sailkapen ahulari erantzuteko tresnarik ez baitzuen⁴. Hori guztia dela eta, ezohiko neurri batzuk⁵ ezarri ziren kaltetutako herrialdeentzat (Irlanda, Espainia, Grezia eta Portugal batez ere⁶), eta ekimen batzuk zabaldu ziren, elkarrekin eta modu koordinatuan erantzuteko.

Hala, partekatutako hirugarren aldia krisi horretatik ateratzeko aldia da. Ekonomia-jarduera eta enplegua berreskuratu ziren, eta 2019ra arte luzatu zen aldi hori. Horretarako, barne-ekaria berreskuratu zen (batez ere, Europako lau ekonomia handiena), estimulazio

¹ Finantza-tresnak garatu ziren (deribatu finantzarioak eta kredituaren beste deribatu batzuk) eta finantza-sistema globalizatuaren barruan kutsatze-arriskuak areagotu zituzten.

² Banku Berregituraketa Ordenaturako Funtsa (FROB) eta Sareb sortu ziren beste tresna espezifiko batzuen artean. Aldi berean, bankuen berrikuspenerako nazioarteko sistemak indartu ziren, zehazki Basileako III. Hitzarmena egin zen (2010eko abenduak 16).

³ Kredituaren saldo bizia etengabe jaitsi da ordutik, eta maximoak 2 bilioi euroak gainditu zituen.

⁴ Diru-ituna izan zen, baina ez fiskala. EBZren jarduteko gaitasuna mugatua zen, eta jarduteko itun eta hitzarmen politikoak etengabe egin behar ziren, besteak beste.

⁵ Europako Batzordea, EBZ eta NDF, Egonkortasun Finantzarioako Mekanismoaren eta EBZren zorra erosteko operazioen bitartez.

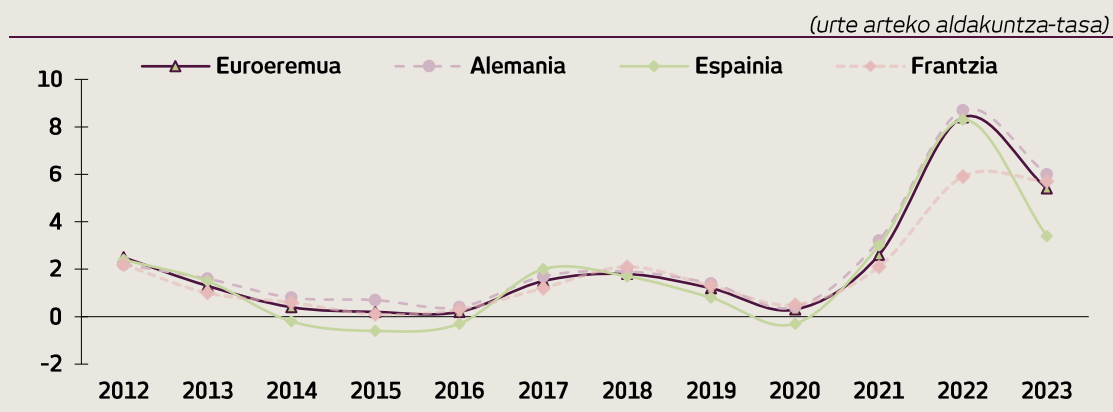
⁶ Baita Finlandia, Eslovakia, Eslovenia eta Zipre ere.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

finantzariorako neurriak¹ ezarri ziren, lan-erreformak egin ziren eta, oro har, mundu-mailan suspertze-joera nagusitu zen.

Agertoki horretan, 2020ko martxoan, Covid-19aren pandemia iritsi zen, eta mundu-mailako ekintza bateratua egin behar izan zen, pertsonak elkartzeko eta mugitzeko murrizketa ia erabatekoetan oinarrituta². Irekiera-prozesua pixkanakakoa izan zen eta 2022ko lehen hiruhilekoraino iritsi zen ia³, gaixotasunaren intzidentzia zorrotzaren jarraipenak eta herritarren osasuna bermatzeak (txertaketa) baldintzatuta. Osasuna eta osasuneko segurtasuna defendatzeko ekintza horrek, are inpaktu ekonomikoaren eta enpleguaren gainetik, hainbat baliabide ekonomiko-finantzario⁴ izan zituen krisitik ateratzeko, eta aurretik inoiz ikusi gabeko adostasun-maila izan zen nazioartean.

2. grafikoa Inflazioaren bilakaeraren testuingurua



Iturria: Eurostat (Kontsumorako Prezioen Indize Harmonizatua, KPIH).

Hasiera batean, pandemiaren inpakturik handiena 2020 eta 2021 artean izan zen, baina mundu-mailako pandemiaren kontrolak eragindako krisitik aldi berean eta azkar ateratzeak beste elementu batzuk (aurreikusi gabeak) utzi zituen. Lehen ondorioak produktu jakin batzuen botila-lepoetan, garraioaren kostuan eta, batez ere, lehengaien prezioetan izan ziren eta, zehazki, energia-produktuetan. 2021eko udazkenean hasi ziren ondorio horiek, eta ekitaldi horren amaieran prezioen hazkundea % 2tik gorakoa izan zen. 2012az geroztik (aurreko krisiko irteera-urtea) ez zegoen halako erregistrorik.

¹ Euroeremuk erreferentziazko interes-tasak % 0an geratu ziren (2016).

² Alarma-egoera ezarri zen 2020ko martxoaren 14an, eta 2020ko ekainaren 21era arte luzatu zen.

³ Bidaia-irteerak nazioarteko fluxuak baldintzatu zituen.

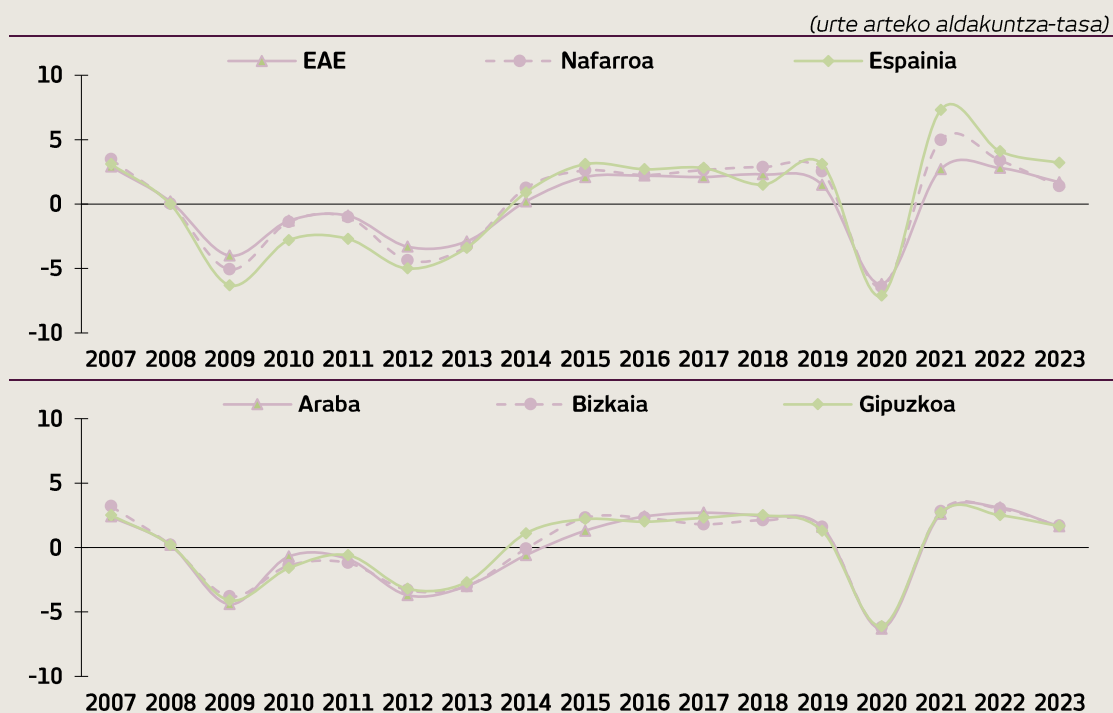
⁴ Aurreko krisietan ez bezala, ABEEEak aplikatu ziren eta horrek enplegua mantentzeko aukera eman zuen eta gizartearen digitalizazioaren hedapenari esker, telelanaren eta telezerbitzuaren formatuak sustatu ziren. Eta, zalantzarik gabe, finantza-baliabideak izan ziren (Covid kredituetatik hasi eta Next Generation EU funtsetaraino).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Errusiak Ukraina inbaditu zuenean sortu zen gerra-gatazkak hondatu zituen guztiz energia-merkatuak, eta inflazioan inpaktu oso handia izan zuen. 2022aren amaieran, inflazioa bi digitura iritsi zen ia. Horrek guztiak moneta-politikaren aldaketa ekarri zuen, ibilbide hori hozteko, eta interes-tasak igo eta finantzaketa-sistemen likidezia kendu zen. Hortaz, 2022-2023 biurtekoan, normaltasunera itzultzea aurreikusten zen, baina agertoki-aldaketa berri bat izan zen eragile guztientzat: inflazioaren gorakada, eta aurreikusitakoa baino azkarrago eta gehiago jaitsi den arren, ez da aurreikusten 2025era arte %2ko langatik jaitea.

Hortaz, EAE, Nafarroa eta Espainiako ibilbide ekonomikoa antzekoa izan da hamarkada eta erdi honetan, baina, hala ere, atzeraldi bakoitzaren inpaktu puntuala eta susperraldia desberdinak izan dira, ekonomia bakoitzaren ekoizpen-osaeraren arabera. Hala, EAE eta Nafarroa espezializatuago daude industrian¹; Espainian, berriz, pisu handiagoa dute zerbitzuek eta batez ere kanpo-faktoreen² mende dauden jarduera batzuek, esaterako, turismoak.

3. grafikoa Enpleguaren ibilbidea (LOB¹) EAEn, Nafarroan eta Espainian



1. LOB enplegua: lanaldi osoko lanpostuak edo lanaldi osoko lanpostu baliokideak dira, Nafarroan izan ezik, lanpostu guztiak baitira.

Iturria: Eustat (Kontu ekonomikoak), Nastat (Kontu ekonomikoak), EIN (Kontabilitate nazionala).

¹ Esposizio handiagoa dute nazioarteko lehiakortasunarekiko.

² Nazioarteko turismoari dagokionez beste ekonomia batzuek duten gastatzeko gaitasunak eta pandemiaren kudeaketaren inpaktuak eragin handia izan zuten pertsonen mugikortasunean.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Bilakaera ekonomikoarekin lotutako agertoki horren aurrean, enpleguaren ibilbideak¹ profil partekatua erakusten du, ñabardurekin: aldaketa-faktore nagusia da 2020-2021 biurtekora arte atzeraldi ekonomikoa oso handia izan dela. Normalena litzateke enpleguko inpaktua are handiagoa izatea, eta erregistratutako bilakaerak hipotesi hori berresten du. Izatez, erantsitako grafikoak erakusten du 2015era arte enpleguan beherakada jarraitua izan dela, 2008an hasitako krisiaren ondorioz. Hau da, tradizionalki, enpleguaren egokitzapenak gainditu egin du ekonomiaren desazelerazioa, eta enpleguaren susperraldia zikloaren gorakada-fasea baino neurritsuagoa da.

Hala ere, azken laurtekoa salbuespena izaten ari da, enpleguaren gorabeheren tarte BPGn ikusitaketatik nahiko hurbil baitago. Hala, enplegua gehiengo historikoetan dago, eta pixkanaka 2008an lortutako gehieneko enplegua berreskuratzen eta gainditzeko ari da.

2. koadroa Enplegua (LOB¹) adierazitako uneen artean

	2007-08	2013-14	2018-19	2020-21	2022	(milaka) 2023
EAE	997,3	880,1	967,6	926,9	966,0	982,1
Araba	163,2	143,0	156,9	150,1	156,7	159,3
Bizkaia	503,6	443,1	485,6	465,6	486,0	494,2
Gipuzkoa	330,5	294,0	325,1	311,2	323,2	328,5
Nafarroa	316,0	272,5	307,7	298,7	316,4	320,7
Espainia	19.558,0	16.001,2	18.031,7	17.618,9	18.983,8	19.595,0
EAE Espainiarekiko (%)	5,1	5,5	5,4	5,3	5,1	5,0
Nafarroa Espainiarekiko (%)	1,6	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6

1. Lanaldi osoko lanpostu baliokideak, Nafarroan izan ezik, lanpostu guztiak baitira.

Iturria: Eustat (Kontu ekonomikoak), Nastat (Kontu ekonomikoak), EIN (Kontabilitate nazionala).

Enpleguaren datuek (lanpostu baliokideak, LOB) erakusten dute 2008ko udazkenean hasi zen krisiaren ondorioz izandako beherakada handia, eta enpleguaren baliorik baxuena 2013-14 biurtekoan erregistratu zen. Hala ere, EAEn (-% 11,8) eta Nafarroan (-% 13,7) izandako atzeraldiak gainditu ziren estatuan (-% 18,2), baina ezin da ahaztu galdutako enpleguaren magnitude handia (117, 43 eta 3.557 mila enplegu, hurrenez hurren).

2018-19 biurtekoan, hiru ekonomiek enplegua berreskuratu zuten (+% 9,9, +% 12,9 eta +% 12,7 EAEn, Nafarroan eta Espainian 2013-14 aldiarekin alderatuta), baina hamarkada bat behar izan zuten 2008ko krisiaz geroztik suntsitutako enpleguaren % 75, % 81 eta % 57 berreskuratzeko. 2020-2021 biurtekoa ezohikoa izan zenez, enpleguak atzera egin zuen berriro ere, baina inpaktuaren tarte aurreko edozein krisitakoa baino askoz ere baxuagoa izan zen eta, batez ere, ondoren gorakada handia izan zen. Hala, enpleguaren balio maximoak berretsi eta finkatu ziren.

¹ EAEn (lurreko historikoa) eta Espainian lanaldi osoko lanpostuak (LOB, Eustat) edo lanpostu baliokideak dira (LOB, EIN). EINk ez du aldagai hori ematen autonomia erkidego bakoitzeko, eta Nastatek ezta ere (lanpostu guztiak ematen ditu).

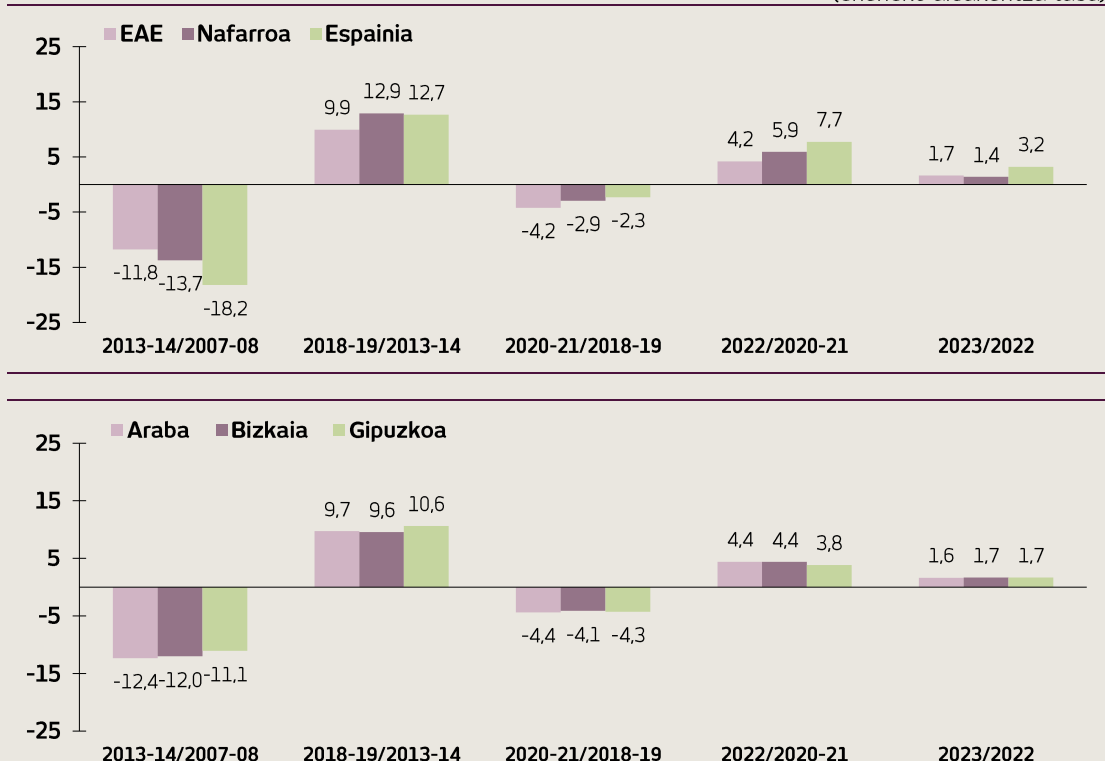
2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Halaber, jarduera ekonomikoaren eta enpleguaren atzeraldi-uneetan, EAEk eta Nafarroak mantendu eta are hobetu egin dute Estatuan duten pisu erlatiboa. Baina 2023an, zabaltze-fasea eta batez ere zerbitzu-jarduerak sustatzeko fasea izan zen, eta EAEk eta Nafarroak soilik pisu erlatiboa mantendu (edo galdu) dute Espainian. Ibilbide horretan pilatutako efektua da, 2023an, Nafarroak (+% 1,5) eta Espainiak (+% 0,2) gainditu egin dutela 2007-08 biurtekoaren gehieneko enplegua, EAEk aldiz ez (-% 1,5). Gainera, hiru lurraldeek berreskuratu gabe jarraitzen dute: aldea txikiagoa da Gipuzkoan (-% 0,6) Bizkaian (-% 1,9) eta Araban baino (-% 2,4).

Azkenik, Araba, Bizkaia edo Gipuzkoako enpleguaren bilakaerak adierazitako joera jarraitzen du: beherakada handia izan zen 2012-13 biurtekora arte (-% 12,4, -% 12,0 eta -% 11,1, hurrenez hurren), gero susperraldia izan zen 2018-19ra arte eta % 10 inguruan geratu zen hiru lurraldeetan, pandemiaren inpaktuarekin (% 4 ingurukoa) eta 2023an erregistratutako hobekuntzarekin batera. Ibilbidea partekatua da, beraz, gorabehera oso puntualak kenduta, eta enpleguaren lurralde-ekarpena mantendu egiten da (% 16,2, % 50,3 eta % 33,5, Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan, 2023an).

4. grafikoa Enplegua¹ sortzea/suntsitzea adierazitako uneen artean

(ehuneko aldakuntza-tasa)



1. EAEn-lurralde historikoetan eta Espainian lanaldi osoko lanpostuak dira; Nafarroan berriz lanpostu guztiak. Iturria: Eustat (Kontu ekonomikoak), Nastat (Kontu ekonomikoak), EIN (Kontabilitate nazionala).

2.1.2 Enplegua eta gizarteratzea; enpleguaren adierazleak

Enplegu- eta langabezia-tasari buruzko adierazleak erakusten dute ekoizpen-jardueratik eratorritako lanpostuen eskaintzaren eta pertsonen enplegu eskariaren arteko egokitzapen-maila.

EAEko (% 74,3), Nafarroako (% 73,3) eta Espainiako (% 69,9) enplegu-tasak hamarkadako baliorik handiena lortu zuen 2022-2023an, eta nabarmen hobetu da 2013-2014an erregistratutako balio minimoei dagokienez (ehuneko +8,8, +6,4 eta +10,6 puntu, hurrenez hurren). Hiru arloek enplegu-tasan "U" formako profila irudikatzen dute, 2007-2008ko eta 2022-2023ko balio maximoen artean, eta esan daiteke 15 urte behar izan direla 2008an hasitako krisi handiaren aurreko enplegu-tasa berreskuratzeko. Halaber, aipatzekoa da aztertutako aldi guztian zehar Gipuzkoak enplegu-tasa handiagoa izan duela. 2023an emaitzarik onena izan duen lurraldea da (% 76,6) eta gutxienez ehuneko hiru puntutan gainditu du Arabako (% 73,6) eta Bizkaiko tasa (% 73,0).

Langabezia-tasak kontrako profila erakusten du: EAEk (% 6,4), Nafarroak (% 5,8) eta Espainiak (% 9,8) balio historiko baxuak zituzten, eta nabarmen igo ziren 2013-14ra arte (ehuneko +10,1, +11,1 eta +15,5 puntu, hurrenez hurren). Hala ere, 2022-23an, EAEko langabezia-tasa (% 8,3), Nafarroakoa (% 9,8) eta Espainiakoa (% 12,6) duela hamarkada bateko erdia da, baina 2007-08 aldian baino altuagoa izaten jarraitzen du (ehuneko +1,9, +4,0 eta +2,8 puntu). Azken batean, hiru eremu geografikoei (eta hiru lurralde historikoei) partekatzen dute langabezia-tasa, baina altuagoa da une oro Espainian EAEn eta Nafarroan baino. Gipuzkoa da hiru lurraldeen artean erregistrorik txikiena duena.

3. koadroa EAEko, Nafarroako eta Espainiako enpleguaren adierazleak

	(%)				
	2007-08	2013-14	2018-19	2020-21	2022-23
Enpleguaren tasa (20-64 urte)					
EAE	71,5	65,5	71,9	71,4	74,3
Araba	n.d.	66,5	73,2	72,4	73,6
Bizkaia	n.d.	64,2	70,7	69,9	73,0
Gipuzkoa	n.d.	69,5	74,5	73,8	76,6
Nafarroa	74,7	66,9	73,1	71,1	73,3
Espainia	69,1	59,3	67,5	66,6	69,9
Langabeziaren tasa (16-74 urte)					
EAE	6,4	16,5	9,6	9,9	8,3
Araba	e.e.	16,1	11,0	10,9	8,7
Bizkaia	e.e.	17,0	11,5	11,6	9,0
Gipuzkoa	e.e.	13,2	7,8	8,1	6,7
Nafarroa	5,8	16,9	9,1	10,4	9,8
Espainia	9,8	25,3	14,7	15,2	12,6

2007-2008, ez dago eskuragarri lurralde historikoentzat

Iturria: Eurostat (LFS; enpleguaren tasa), EIN (BAI; langabeziaren tasa) eta Eustat (lurralde historikoen).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

EAEk eta Nafarroak indartu egin dute enplegu-tasa (20-64 urte), baina urrun daude oraindik % 78tik, hori baita Europako 2030 Agendak jasotzen duen xede-balioa¹. Hortaz, arreta azken bost urteetan jarritz (2019-2023 aldia), EAE eta Nafarroa EB-27ko batez besteko mailaren barruan daude, baina emaitza desberdinak dituzte Europako erreferentziazko herrialdeen panelarekin alderatuta².

Zehazki, EAEko (2023an % 75,3) eta Nafarroako (% 73,2) enplegu-tasak Espainiako (% 70,5) eta Italiako (% 66,3) erregistroak gainditu ditu -% 70etik behera-, eta Frantziako emaitzara hurbiltzen da (% 74,4) -% 78ko helburutik gertu-, baina oso urrun daude Alemaniako (% 81,1), Herbehereetako (% 83,5) edo Suediako (% 82,6) balioetatik -gainditu egiten dute argi eta garbi-. Hortaz, EAE eta Nafarroako enplegu-jarduerak hobera egin duen arren, ez da nahikoa izan % 78ko langa gainditzeko (2030erako helburua), ezta erreferentziazko herrialdeen mailara iristeko ere (Frantzia edo Alemania, esaterako).

4. koadroa Enpleguaren tasa (20-64 urte) EAEn eta Nafarroan, erreferentziazko Europako herrialdeen testuinguruan. Orokorra eta generoaren arabera

	Enpleguaren tasa (20-64 urte)					2023 (%)		
	2019	2020	2021	2022	2023	Aldea 23-19	Emak.	Gizona
EAE	72,4	70,9	71,8	73,3	75,3	2,9	71,1	79,6
Nafarroa	73,7	70,4	71,8	73,4	73,2	-0,5	68,3	78,0
Espainia	68,0	65,7	67,5	69,3	70,5	2,5	65,4	75,7
Italia	63,6	62,5	62,7	64,8	66,3	2,7	56,5	76,0
Frantzia	71,5	71,3	73,2	74,0	74,4	2,9	71,7	77,2
Alemania	80,6	79,2	79,4	80,7	81,1	0,5	77,2	84,9
Herbehereak	80,1	80,0	81,7	82,9	83,5	3,4	79,6	87,4
Suedia	82,1	80,8	80,4	82,0	82,6	0,5	80,2	84,9
EB-27	73,1	72,2	73,0	74,6	75,3	2,2	70,2	80,4

Iturria: Eurostat (LFS).

Bosturteko honetan, kontuan hartutako ekonomia guztiek finkatu dute beren enplegu-tasa, Nafarroak izan ezik (ehuneko -0,5 puntu). Adierazgarria da EAEn hazkunde handia (ehuneko +2,9 puntu), Frantzia (ehuneko +2,9 puntu), Italia (ehuneko +2,7 puntu) eta Espainia (ehuneko +2,5 puntu) erregistratutakoaren antzekoa. Herrialde horiek argi eta garbi gainditzten dute EB-27ko batez besteko hobekuntza (ehuneko +2,2 puntu), eta Alemania edo Suedia bezalako herrialdeena (ehuneko +0,5 puntu, bi kasuetan), baina horien hobetzeko tarte txikiagoa zen aurretik zuten ratioaren ondorioz. Hortaz, enpleguaren tasaren susperraldia mantendu egin da, nahiz eta bost urte horietan ziurgabetasunak izan, eta % 78ko helburura hurbiltzen ari da, abiapuntu bakoitzetik.

¹ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/>

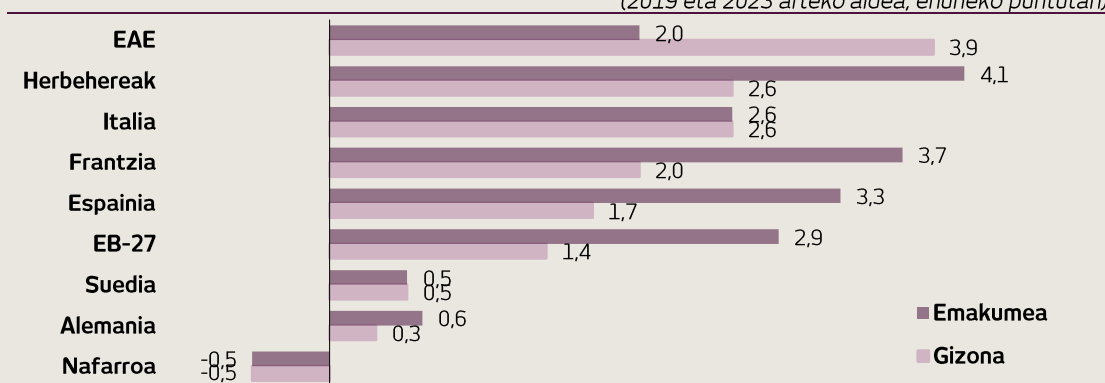
² Europako herrialdeen panel argigarria aukeratu da EAEn eta Nafarroarako; izan ere, egitura ekonomikoa, soziala eta araudia partekatzen dute (Espainia), bazkide komertzial garrantzitsuak dira (Frantzia, Alemania, Italia) edo erreferenteak dira ekonomiaren eta enpleguaren ibilbidean (Suedia eta Herbehereak).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Emaitza horren funtsezko faktoreetako bat izan da emakumeen enplegu-tasa hobetu egin dela oro har, eta hobekuntza hori gizonen kolektiboarena baino handiagoa izan dela. EAE izan da salbuespen bakarra (ehuneko +2,0 eta +3,9 puntu). Adierazgarria da Herbehereetako emakumeen enplegu-tasan erregistratutako hobekuntza (ehuneko +4,1 puntu ehuneko +2,6 punturen aldean), eta ondoren Frantzia, Espainia edo EB-27koa (ehuneko +3,7, +3,3 eta 2,9 puntu), gizonen kolektiboarena hobetzen baitute (ehuneko +2,0, +1,7 eta 1,4 puntu). Logikoki, enplegu-tasa handiena duten herrialdeetan, generoaren araberako portaera antzekoagoa da eta, oro har, gutxiago hazi da (Alemania eta Suedia).

5. grafikoa Enplegu-tasaren bilakaera (20-64 urte) generoaren arabera, EAEn eta Nafarroan, erreferentziatzko Europako herrialdeen testuinguruan

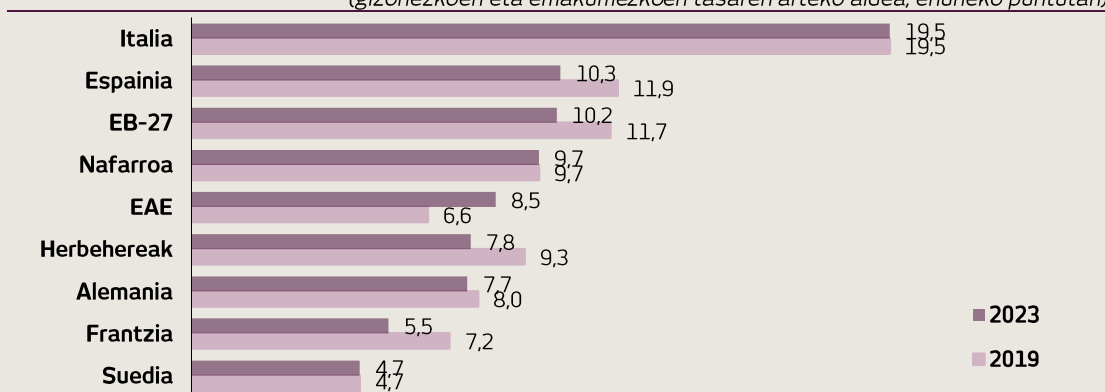
(2019 eta 2023 arteko aldea, ehuneko puntutan)



Iturria: Eurostat (LFS).

6. grafikoa Genero-arrakala enplegu-tasan (20-64 urte) EAEn eta Nafarroan, erreferentziatzko Europako herrialdeen testuinguruan

(gizonezkoen eta emakumezkoen tasaren arteko aldea, ehuneko puntutan)



Iturria: Eurostat (LFS).

Hortaz, EAEn eta Nafarroan indartu egin da enplegu-tasa, eta balantzea partekatua izan da emakumeen eta gizonen artean. Baina genero-arrakalak indarrean jarraitzen du emakumeen kolektiboaren kaltetan. Horrek azaltzen du (hein batean) enplegu orokorraren tasa txikiagoa izatea. Erantsitako grafikoak erakusten du 2019-2023 artean arrakala hori estutu egin dela, Italian eta EAEn izan ezik.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Genero-aldagaiak gain, enplegu-tasa orokorraren emaitzan eta bilakaeran adierazgarria da pertsonen lan ibilbidearen sarrera-irteera uneetan izan dituzten portaera desberdinak. Gazteen enplegu-tasa¹ (15-24 urte) txikiagoa da Europa hegoaldeko herrialdeetan, eta EAEko² eta Nafarroako emaitzak ere Europako batezbestekoa baino baxuagoak dira, bai emakumeetan (ehuneko -9,0 eta -12,8 puntu), bai gizonetan (ehuneko -10,6 eta -11,8 puntu), eta ia ez dira aldatu³.

Europako batezbestekoarekiko alde hori txikiagoa da seniorren taldean (55-64 urte), eta positiboa da EAarentzat bi kasutan (ehuneko +3,1 eta +1,4 puntu), ez ordea Nafarroarentzat, aldekoa baita emakumeetan, baina ez gizonetan (ehuneko +2,0 eta -2,0 puntu). Adin-tarte horretan berebiziko eragina du laneko bizi-zikloaren luzapenak, pentsioen sistema publikorako erabateko sarbidea izateko eskakizun gisa. Horri lotuta, Europako herrialde gehienak -zahartze-fenomeno berbera bizi dute- aplikatzen ari diren jasangarritasuneko estrategiak dakar erretiro-data normalizatua luzatzea.

5. koadroa Enplegu gaztearen eta seniorren tasa EAEn eta Nafarroan, erreferentziazko Europako herrialdeen testuinguruan, generoaren arabera

(%)

	Gaztea (15-24 urte)						Seniorra (55-64 urte)					
	Emakumea			Gizona			Emakumea			Gizona		
	2019	2023	Aldea	2019	2023	Aldea	2019	2023	Aldea	2019	2023	Aldea
EAE	22,5	24,0	1,5	21,8	26,7	4,9	54,3	61,2	6,9	66,9	71,5	4,6
Araba	19,0	20,3	1,3	25,7	34,0	8,3	54,0	62,1	8,1	67,6	75,6	8,0
Bizkaia	21,8	21,1	-0,7	17,9	22,8	4,9	53,2	61,3	8,1	65,8	69,1	3,3
Gipuzkoa	25,1	30,0	4,9	25,8	28,9	3,1	56,5	60,6	4,1	68,4	73,8	5,4
Nafarroa	20,3	20,2	-0,1	22,2	25,5	3,3	51,6	60,1	8,5	66,2	68,1	1,9
Espainia	20,1	22,1	2,0	24,3	25,0	0,7	46,9	53,0	6,1	61,1	66,3	5,2
Italia	15,2	16,2	1,0	21,4	24,3	2,9	44,6	47,2	2,6	64,6	67,8	3,2
Frantzia	27,7	33,6	5,9	31,3	36,7	5,4	50,9	57,2	6,3	55,5	59,7	4,2
Alemania	46,1	48,7	2,6	50,6	52,8	2,2	68,4	71,0	2,6	77,1	78,2	1,1
Herbehereak	66,0	76,2	10,2	64,6	76,8	12,2	61,2	68,3	7,1	78,3	81,8	3,5
Suedia	45,1	44,8	-0,3	42,9	44,8	1,9	75,6	75,3	-0,3	79,8	80,7	0,9
EB-27	31,0	33,0	2,0	35,6	37,3	1,7	52,6	58,1	5,5	66	70,1	4,1

Iturria: Eurostat (LFS, Nafarroarentzako, Espainiarentzako eta Europako herrialdeentzako) eta Eustat (BJA, EAarentzat eta lurralde historikoentzat).

Arabak, Bizkaiak eta Gipuzkoak partekatzen duten balantze horrek, oro har, hobekuntza-bilakaera jakin bat dakar, baina ñabardurekin. Hortaz, gazteen enplegu-tasari dagokionez, hiru lurraldetako bat bera ere ez da iritsi 2023an Europako batezbestekora, ez emakumeen, ez gizonen kasuan. Gipuzkoak (% 30,0) eta Arabak (% 34,0) dituzte

¹ Funtsezkoa da "soilik lanean" eta "lanean eta ikasten" emaitza gazteen enplegu-tasa altua lehengoratzeko (Herbehereak eta Alemania, esaterako).

² BAlren arabera (EIN), EB-27ko gazteen enpleguaren tasarekiko aldea ehuneko -10,1 eta -12,7 puntukoa da emakumeentzat eta gizonentzat. Banakapen horretan, BJAren datua (Eustat) erabiltzen da, metodologikoki bateragarria baita BAlrekin, baina emaitza batzuetan ez datoz bat.

³ 2019an, aldea ehuneko -8,5 eta -10,7 puntukoa zen eta ehuneko -13,8 eta -13,4 puntukoa, hurrenez hurren.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

erregistrorik onenak emakumeen eta gizonen taldeetan, baina bi kasuetan, batezbesteko komunitariotik urrun daude (ehuneko -3,0 eta -3,3 puntu, hurrenez hurren). Gainera, enplegu gaztearen hobekuntza handiagoa izan da gizonen kolektiboan emakumeenean baino¹ hiru lurreldeetan; hortaz, genero-arrakala mantendu egin da.

Halaber, hiru lurreldeek antzeko bilakaera dute enplegu seniorraren tasan, eta dagoeneko adierazitako emaitzak berresten dituzte. Alde batetik, gizonen enplegu-tasa seniorrak emakumeena gainditzen du kasu guztietan, eta erregistrorik onena Arabakoa da bi kolektiboetan (% 62,1 eta % 75,6 emakumeentzat eta gizonentzat). Bestetik, hobekuntza partekatua da, bi faktoreen efektu konbinatuaren ondorioz, zehazki, emakumeek enpleguan duten presentzia belaunaldiz belaunaldi finkatu izana eta laneko bizi-zikloa luzatu izana, datozen urteetan tasa horrek hobera egitea ekarriko baitu.

Europako testuinguruan EAEk eta Nafarroak duten egoeraren gaineko panoramika labur hori dagokion langabezia-tasarekin osatzen da. Koadroak (langabeziaren tasa osoa eta generoaren arabera) eta atxikitako grafikoak (gazteen langabezia-tasa) bi adierazleak jasotzen dituzte EAerako eta Nafarroarako erreferentziazko testuinguruan (Espainia eta aukeratutako Europako herrialdeak).

6. koadroa Langabezia-tasa (16-74 urte) EAEn eta Nafarroan, erreferentziazko Europako herrialdeen testuinguruan. Guztia eta generoaren arabera

	Langabezia-tasa					2023		
						2023		
	2019	2020	2021	2022	2023	Aldea 23-19	Emak.	Gizona
EAE	9,2	9,5	10,3	8,9	7,7	-1,5	8,6	7,0
Araba	10,8	11,1	10,6	9,5	7,9	-2,9	7,4	8,2
Bizkaia	11,1	11,9	11,2	9,3	8,7	-2,4	9,1	8,3
Gipuzkoa	7,4	8,2	7,9	7,0	6,4	-1,0	6,6	6,3
Nafarroa	8,2	10,1	10,7	9,7	9,9	1,7	10,8	9,2
Espainia	14,1	15,5	14,9	13,0	12,2	-1,9	13,9	10,7
Italia	9,9	9,2	9,5	8,1	7,7	-2,2	8,8	6,8
Frantzia	8,5	8,1	7,9	7,3	7,3	-1,2	7,2	7,5
Alemania	3,1	3,9	3,7	3,2	3,1	0,0	2,8	3,3
Herbehereak	3,4	3,8	4,2	3,5	3,6	0,2	3,8	3,4
Suedia	6,8	8,3	8,9	7,5	7,7	0,9	7,9	7,5
EB-27	6,7	7,1	7,1	6,2	6,1	-0,6	6,4	5,8

Iturria: Eurostat (LFS) eta Eustat (lurrelde historikoak).

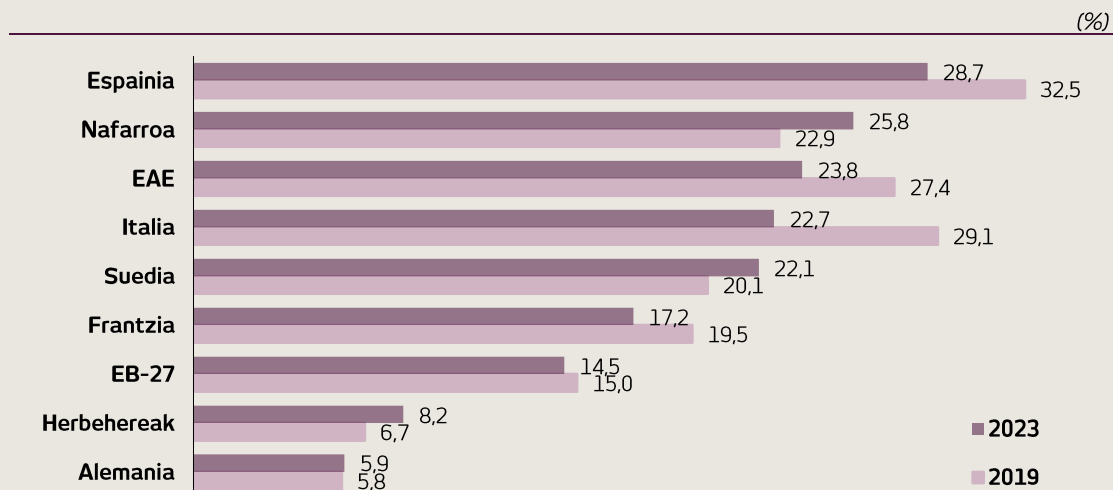
Logikoki, enplegu-tasaren bilakaera positiboak langabezia-tasaren beheranzko profila aurreikusten du: 2023an, EAEko (% 7,7) eta Espainiako (% 12,2) balioak hobetu egin dira 2019arekin alderatuta (ehuneko -1,5 eta -1,9 puntu), baina ez Nafarroan (ehuneko +1,7 puntu), langabezia-tasa pandemiaren aurrekoa baino altuagoa baita (% 9,9). Gainera,

¹ Kontuan hartutako gainerako arloek partekatzen dute hori eta, hein batean, arrazoia da neska gehiagok aukeratzen dituztela unibertsitateko ikasketak eta horrek enplegura sartzea atzeratzen du.

EAEk eta Nafarroak EB-27ko langabezia-tasa baino handiagoa dute (ehuneko +1,6 eta +3,8 puntu), baina aldea Espainiakoa baino txikiagoa da (ehuneko +6,1 puntu). Hala ere, EAE eta Nafarroa oso urruti daude Alemaniaren baliotik (% 3,1) -EB-27ko gutxieneko mailan-, baina Frantzia (% 7,3) edo Italiaren antzekoak dira (% 7,7). Hala, langabezia-tasaren beherakada orokortua izan da, eta bereziki agerikoa da Europa hegoaldeko herrialdeetan, baina ez da izan EBko batezbestekoarekin eta erreferentziazko herrialdeekin dagoen arrakala murrizteko nahikoa (langabezia-tasa txikiagoa).

Bi alderdi daude langabeziaren bilakaera eta tasa azaltzeko (hein batean behintzat). Alde batetik, emakumeen langabezia-tasak gizonena gainditzen du. Hala da hori oraindik, baina 2023ko arrakala oso txikia da eta, batzuetan, emakumeen aldekoa ere bada. Bestalde, gazteen langabezia-tasak¹ (15-24 urte) biztanleria osoarena bikoiztu dezake. Emaitza hori bere horretan mantendu da, erantsitako grafikoan ikus daitekeen moduan, eta herrialde bakoitzak Alemaniari edo Herbehereei dagokienez duen hobetzeko tarteak erakusten du, gutxieneko balioetan.

7. grafikoa **Gazteen langabezia-tasa (15-24 urte) EAEn eta Nafarroan, erreferentziazko Europako herrialdeen testuinguruan**



Iturria: Eurostat (LFS).

Azken batean, lortutako emaitzek berresten dute bi kolektiboetan (emakumeak eta gazteak) lan-munduratzea hobetzea garrantzitsua dela enpleguaren % 78ko tasa lortzeko. Izatez, bi kolektiboetan jarduerarik onena duten herrialdeak dira langabezia-tasarik txikiena eta enplegu-tasarik handiena dutenak.

¹ Grafikoan jasotako emaitza osatuak hauek dira: Grezian (% 26,7), Errumanian (% 21,8), Portugalen (% 20,3), Eslovakian (% 19,8), Kroazian (% 19,0), Luxenburgon (% 18,8), Estonian (% 17,3), Zipren (% 16,9), Finlandian (% 16,2), eta Belgikan (% 16,1) erregistratutako balioak dira adierazgarrienak batezbesteko komunitarioa (% 14,5) gainditzen baitute. Kontrako aldean daude Lituania (% 13,8), Hungaria (% 12,8), Letonia (% 12,3), Bulgaria (% 12,1), Danimarka (% 11,5), Polonia (% 11,4), Irlanda (% 10,7), Austria (% 10,4), Eslovenia (% 9,9), Malta (% 9,1) eta Txekiar Errepublikak (% 8,3), erregistro horren azpiko balioak baitituzte.

2.2. ENPLEGUAREN BILAKAERA AZKEN HAMARKADAN

2.2.1 Emakumeen parte-hartzea finkatzea

Azken hiru edo lau hamarkadetan enpleguak izandako bilakaeraren oinarrian emakumeen presentziaren aurrerapena¹ dago: ekonomia aurreratuek eta inguruneak partekatzen dute hori, eta emakumeek ordainpeko enpleguan parte hartuz² aberastasuna sortzeko duten rola aitortzen du. Hortaz, Gizarte Segurantzako afiliazioan jasotako enpleguaren genero-bilakaeraren arabera, azken hamarkadan zehar (2012-13tik 2022-23ra bitarteko aldia) emakumeen enplegua hazi egin da aztertutako hiru eremu geografikoetan. Zehazki, aldi horretan erregistratutako urteko batezbesteko hazkundeak % 1,4, % 2,0 eta % 2,1ekoak dira EAEn, Nafarroan eta Espainian afiliatutako emakumeentzat; eta % 0,5, % 1,3 eta % 1,7koak afiliatutako gizonentzat, hurrenez hurren.

7. koadroa Afiliazioa generoaren arabera EAEn, Nafarroan eta Espainian

(milakotan)

		2012-13	2018-19	2022-23	Urteko batez besteko aldakuntza	
					Kop. (milaka)	%
EAE	Guztira	887,5	957,4	990,6	8,8	0,9
	Emakumeak	406,6	450,4	474,2	6,2	1,4
	Gizonak	480,9	507	516,4	2,6	0,5
	Emakumeen %	45,8	47,0	47,9	--	--
Nafarroa	Guztira	251,6	283,4	301,7	4,4	1,6
	Emakumeak	112,6	128,9	139,4	2,5	2,0
	Gizonak	139	154,5	162,3	1,9	1,3
	Emakumeen %	44,8	45,5	46,2	--	--
Espainia	Guztira	16.571,9	19.032,9	20.375,1	345,2	1,9
	Emakumeak	7.651,0	8.816,8	9.573,4	178,2	2,1
	Gizonak	8.920,8	10.216,2	10.801,7	167,0	1,7
	Emakumeen %	46,2	46,3	47,0	--	--

Iturria: Gizarte Segurantza (Sistema Osoa).

Halaber, emakumeen afiliazioa dinamikoagoa izan da (urteko batez besteko hazkundeak) Nafarroan (+% 2,0) eta Espainian (+% 2,1) EAEn baino (+% 1,4). Bestalde, generoari dagokionez dinamismoan izandako alderik handiena EAEkoa da (ehuneko +0,9 puntu) eta oso antzekoa da Nafarroan (ehuneko +0,7 puntu). Bi kasuetan, Espainiako emaitza gaitzitzen da (ehuneko +0,4 puntu). Azkenik, kontuan izan behar da aztertutako hiru arloetan afiliazio osoaren oinarria handitu egin dela, baina hazkunde hori txikiagoa izan da EAEn (+% 0,9) Nafarroan (+% 1,6) eta Espainian (+% 1,9) baino.

¹ Enplegura sartzeko eta finkatzeko (jarraipena) prozesua, "belaunaldiz belaunaldi" egina.

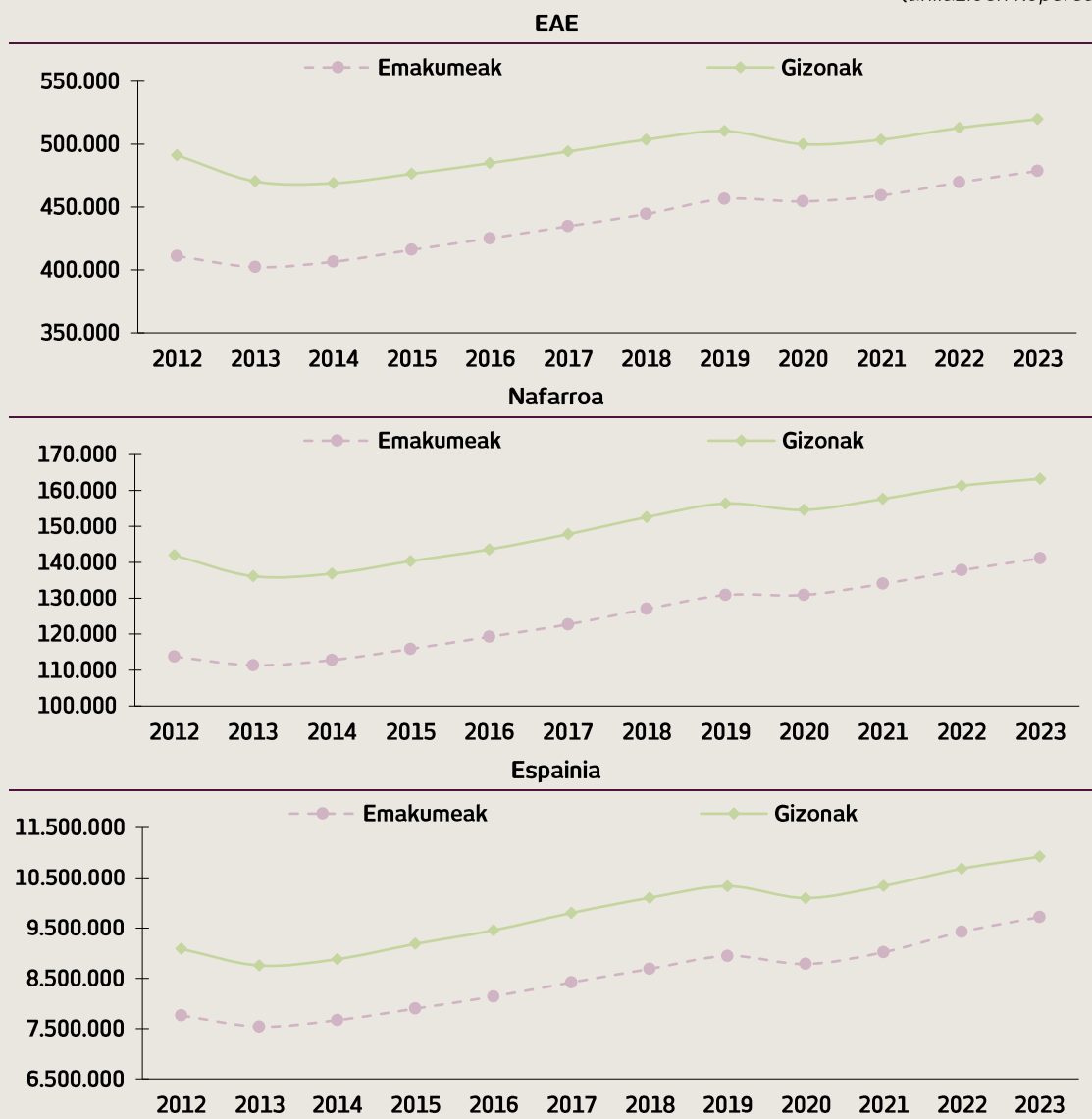
² Familiako negozioetan, nekazaritzako eta abeltzaintzako ustategietan eta abarretan parte-hartze informala izateaz harago, hein handi edo txikiagoan presente egon baita, baina ez zen araututako enplegu gisa ageri.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Datuek erakusten dute hiru eremuetan emakumeen afiliazioaren erregistroan izandako hazkundera gizonen kolektiboak erregistratutakoaren bikoitza baino handiagoa dela balio absolutuetan. Hortaz, azken hamarkadan, afiliazioan erregistratutako hazkunderaren % 50 baino gehiago emakumeena izan da. Ratioa askoz ere altuagoa izan da EAEn (% 65,6) Nafarroan (% 53,1) eta Espainian baino (% 50,5). Hau da, EAEn hazken hamarkadan sortutako hiru enplegu berrietik bi emakumeenak izan dira. Aldiz, ratio hori erdia baino apur bat altuagoa da Nafarroan eta Espainian.

8. grafikoa Afiliazioa generoaren arabera EAEn, Nafarroan eta Espainian. Eboluzio xehea

(afiliazioen kopurua)



Iturria: Gizarte Segurantza (Sistema Osoa).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Erantsitako grafikoei afiliazioaren etengabeko hobekuntza islatzen dute kontuan hartu diren hiru arloetan eta emaitza hauek hauteman dira. Lehenik eta behin, hamarkada honetan zehar enpleguaren hobekuntzaren bilakaera nabarmendu da, baina 2008an hasi zen eta 2014ra arte nabaritu zen krisiaren ondorioz, emakumeen eta gizonen enplegutasa 2012ko mailaren azpitik egon da urte horretara arte.

Bigarrenik, 2012ko enplegua erreferentzia gisa hartuta (oinarri urtea, balioa = 100), emakumeen enpleguak hasierako maila berreskuratu zuen 2015ean EAEn, Nafarroan eta Espainian (101, 102 eta 102, hurrenez hurren). Hala ere, gizonen enpleguak atzeratu egin zuen susperraldi hori, eta Espainian lehenago gertatu zen Nafarroan eta EAEn baino (2015, 2016 eta 2017, 101eko balioa hiru kasuetan, hurrenez hurren).

Hirugarrenik, pandemiaren inpaktua agerian geratu da bi generoen afiliazioaren bilakaeran eta hiru arloetan, baina maila oso neurritsuan; izan ere, hobekuntza-erritmoa apur bat soilik jaitsi da, batez ere gizonen kasuan. Izatez, 2022-2023 biurtekoan, enpleguaren oinarria finkatu da eta, hamarkada amaitzean, emakumeen afiliazioa hamarkada hasieran (2012) baino % 16, % 24 eta % 25 handiagoa izan da EAEn, Nafarroan eta Espainian. Gizonen enpleguaren hobekuntza apur bat txikiagoa izan da arlo bakoitzean (% 6, % 15 eta % 20, hurrenez hurren).

Azken batean, emakumeen enpleguaren hobekuntza erlatiboa funtsezkoa izan da lan-merkatuko parte-hartzean genero-arrakala txikitzeko. Abiapuntua (2012-2013 batezbestekoa) % 45,8, % 44,8 eta % 46,2koa izan da EAEn, Nafarroan eta Espainian, eta hamarkadan zehar, EAEk (ehuneko 2,1 puntu) erregistratu du hobekuntzarik handiena. Horrek ahalbidetu du 2022-2023 biurtekoan parte-hartzea ia parekidea izatea (% 47,9) eta Nafarroako (% 46,2) eta Espainiako ratioa (% 47,0) apur bat gainditzea.

8. koadroa Emakumeen eta gizonen enpleguaren bilakaera (afiliazioa) EAEn, Nafarroan eta Espainian

(2012 = 100)

	EAE		Nafarroa		Espainia	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
2012	100	100	100	100	100	100
2013	98	96	98	96	97	96
2014	99	95	99	96	99	98
2015	101	97	102	99	102	101
2016	103	99	105	101	105	104
2017	106	101	108	104	109	108
2018	108	103	112	107	112	111
2019	111	104	115	110	115	114
2020	111	102	115	109	113	111
2021	112	102	118	111	116	114
2022	114	104	121	114	121	118
2023	116	106	124	115	125	120

Iturria: Gizarte Segurantzaren Sistema Osoa).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako emaitzek eredu bera dute, emakumeen afiliazioak (+% 1,5, +% 1,3 eta +% 1,5) gizonenak baino bilakaera hobea du (+% 0,5, +% 0,5 eta +% 0,6) eta, hiru kasuetan, azken hamarkadan sortutako enplegu garbiaren bi heren emakumeen enpleguak izan dira (% 63,6, % 67,7 eta % 63,8).

Hortaz, hiru kasuetan, emakumeen enpleguaren ratioa hobetu egin da (ehuneko +2,2, +2,0 eta +2,0 puntu), eta egun (2022-2023 batezbestekoa), lurralde bakoitzeko enpleguaren erdia da ia. Ratioa hobea da Bizkaian (% 48,8) eta Gipuzkoan (% 47,6) Araban baino (% 45,9). Azken batean, hiru lurraldeek bilakaera izan dute enpleguan sexuaren araberako parte-hartze ia parekidea izateko, eta Araba izango litzateke atzean geratzen dena.

9. koadroa Afiliazioa generoaren arabera Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan

(afiliazioen kopurua)

		2012-13	2018-19	2022-23	Urteko batez besteko ald.	
					Kopurua	%
Araba	Guztira	145.284	157.798	162.955	1.459	1,0
	Emakumeak	63.524	71.090	74.770	1.011	1,5
	Gizonak	81.757	86.708	88.184	448	0,5
	Emakumeen %	43,7	45,1	45,9	--	--
Bizkaia	Guztira	447.753	478.623	496.539	4.105	0,9
	Emakumeak	209.161	229.551	242.094	2.998	1,3
	Gizonak	238.590	249.068	254.445	1.106	0,5
	Emakumeen %	46,7	48,0	48,8	--	--
Gipuzkoa	Guztira	294.431	320.983	331.080	3.191	1,0
	Emakumeak	133.919	149.767	157.312	2.145	1,5
	Gizonak	160.511	171.216	173.767	1.046	0,6
	Emakumeen %	45,5	46,7	47,5	--	--

Iturria: Gizarte Segurantzak (Sistema Osoa).

10. koadroa Emakumeen eta gizonen enpleguaren bilakaera (afiliazioa) Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan

(2012 = 100)

	Araba		Bizkaia		Gipuzkoa	
	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak	Emakumeak	Gizonak
2012	100	100	100	100	100	100
2013	97	95	98	95	98	97
2014	98	95	99	95	99	97
2015	101	96	101	96	102	98
2016	103	98	103	98	104	100
2017	106	101	105	100	107	102
2018	109	103	107	101	109	104
2019	112	104	110	103	112	106
2020	110	101	110	101	112	104
2021	112	102	111	102	113	104
2022	115	105	114	103	115	106
2023	117	106	116	105	117	107

Iturria: Gizarte Segurantzak (Sistema Osoa).

2.2.2 Pertsonen zahartzearen bilakaera

Zahartzearen bilakaera da bereziki gizarte aurreratuen faktore bereizgarrietako bat eta biztanleriaren (osoa) bilakaera zehazten duten bi saldoen emaitza da: alde batetik, hazkunde begetatiboaren emaitza da (jaiotzen eta heriotzen arteko aldea) eta, bestetik, migrazio-fluxuena (emigrazioaren eta immigrazioaren arteko aldea). Horri dagokionez, bi saldoen arteko bilakaerak zehazten du gizartearen oinarri demografikoa eta, ondorioz, lan egiteko pertsona nahikoak izateko gaitasuna, orain eta etorkizunean.

2014-2015 arte erregistratutako enpleguaren beherakada handiak estali zuen zahartzearen efektu hori, baina azaleratu egin zen pandemiaren aurretik (2019) eta oso agerikoa da egun. Hortaz, erakundeek¹ defizit orokorra eta profil zehatzena aipatzen dute. Baina, pertsonen eta profilen hutsune horrez gain, enpleguaren zahartze-efektuarekin lotutako bigarren alderdi bat badago eta da lan egiten duten pertsonen kolektiboaren adinaren egitura-aldaketa.

Azken hamarkadan (2012-13tik 2022-23ra), EAEko, Nafarroako eta Espainiako afiliazioa igo egin da (+% 0,9, +% 1,6 eta % 1,9, hurrenez hurren), pilatutako zahartze-ibilbidearen ondorioz batez ere². Izatez, gazteen taldeak afiliazio osoak baino dinamismo apur bat txikiagoa du, eta jarduna negatiboa da EAEn (-% 0,4ko beherakada urtean), justu-justu da positiboa Nafarroan (+% 0,1) eta apur bat handiagoa Espainian (+% 0,5). Gazteen (bolumena) galera hori mantendu egingo da edo hobera egingo du puntualki³, eta gero berriro jaitsi egingo da⁴.

Aldiz, hamarkada honetan, belaunaldirik jendetsuenak (60ko eta 70eko hamarkadan jaiotakoak) dira adinagatik pixkanaka senior taldera igarotzen ari direnak, eta talde hori nabarmen handitu da EAEn (+% 4,3), Nafarroan (+% 5,3) eta Espainian (+% 5,6). Fenomeno horrek jarraituko du, pentsio publiko osoa jasotzeko eskakizunetan izandako aldaketekin⁵ lerrokatuta.

¹ Bi adibide. Confebasken egoeraren inkestak (2024ko urtarrila) enpresek pertsonak kontratatzeke eta atxikitzeke dituzten kezkak aipatzen ditu. ¿Por qué debería de trabajar en Euskadi? txostenak (EY, 2024ko maiatza) 10.000 pertsonako defizita kalkulatzeko du urtean EAEn, hurrengo hamarkadarako.

² Jaiotzen beherakada 90ko hamarkadan hasi zen, adin-kohorteak haien gurasoen (60ko hamarkada) erdiak baitziren. Adinagatik, batez ere lan-merkatura hamarkada honetan sartu da talde hori.

³ 2000 eta 2019 artean jaiotakoak gehiago dira 90eko hamarkadakoekin alderatuta (+% 20,9, +% 30,1 eta +% 20,7 EAEn, Nafarroan eta Espainian), baina ez dute 80ko hamarkadako maila berreskuratu eta 70eko hamarkadan erregistratutako jaiotzen erdia baino apur bat gehiago dira (Jaiotzen Estatistika, EIN).

⁴ EAEk, Nafarroak eta Espainiak jaiotzen etengabeko galera izan dute hamarkada bat baino gehiagoan, nahiz eta immigrazioak ekarritako balizko amen kopurua igo. Hortaz, 2012 eta 2022 arteko batez besteko erregistroa (17.039, 5.665 eta 388.487 EAErentzat, Nafarroarentzat eta Espainiaarentzat) 90eko hamarkadako erregistrora hurbiltzen ari da (16.079, 4.799 eta 379.055, hurrenez hurren).

⁵ 2027an, adin arrunta 65 urte izango da 38 urte eta 6 hilabeteko kotizazio aldiarentzat eta 67 urtekoa kotizazio-aldi txikiagoarentzat. <https://www.seg-social.es/wps/portal/>.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Aldaketaren emaitza da duela hamarkada bat Nafarroan (% 184) eta Espainian (% 194) bi enplegu gazte zeudela ia enplegu senior bakoitzeko. EAEn ratioa apur bat txikiagoa zen (% 148). Egun, bi taldeek beraien dimentsioa asimilatu dute eta enplegu gazte bat baino apur bat gehiago dago soilik enplegatutako senior bakoitzeko Nafarroan (% 111) eta Espainian (% 122). Erregistroa baxuagoa da EAEn (% 94), eta enplegu seniorrak segmentu gaztea gainditu du.

11. koadroa Afiliazioa eta adin-taldeak (gaztea eta seniorra) EAEn, Nafarroan eta Espainian

(milakotan)

		2012-13	2018-19	2022-23	Urteko batez besteko aldakuntza	
					Kop. (milaka)	%
EAE	Guztira	887,5	957,4	990,6	8,8	0,9
	Gaztea	216,7	202,6	211,5	-1,1	-0,4
	Seniorra	146,0	191,9	228,6	7,8	4,3
	% gaztea/seniorra	148	106	93	--	--
Nafarroa	Guztira	251,6	283,4	301,7	4,4	1,6
	Gaztea	69	67,3	72	0,0	0,1
	Seniorra	37,4	52,1	65	2,7	5,4
	% gaztea/seniorra	184	129	111	--	--
Espainia	Guztira	16.571,9	19.032,9	20.375,1	345,1	1,9
	Gaztea	4.749,5	4.805,9	5.095,5	21,9	0,5
	Seniorra	2.445,6	3.364,2	4.167,7	166,2	5,2
	% gaztea/seniorra	194	143	122	--	--

Gaztea; 35 urte arte. Seniorra; 55 urte eta gehiago.

Iturria: Gizarte Segurantzaren Sistema Osoa.

Hala, afiliatu seniorrek gazteek baino hazkunde handiagoa izateak ekarri du azken hamarkadan gazteen afiliazio-tasa modu orokorrean jaistea (gazte afiliatuen eta afiliazio guztiaren arteko zatidura) eta afiliazio seniorraren ratioa igotzea (afiliatu seniorren eta afiliazio osoaren arteko zatidura).

Alderaketa gisa, Espainiako gazteen afiliazio-ratioa apur bat altuagoa da (% 25), atzetik dago Nafarroakoa (% 23) eta ondoren EAEkoa (% 22). Afiliazio seniorrari dagokionez, ordena alderantzizkoa da; ratio erlatiborik handiena EAEn dago (% 23), gero Nafarroan (% 22) eta ondoren Espainian (% 21). Azken batean, hiru arloek berresten dute bi ratioen arteko arrakala estutu egin dela; EAEn eta Espainian ehuneko 9-14 puntuko aldea izatetik Nafarroan eta Espainian ehuneko 2-4 puntuko aldea izatera igaro da apenas. Gainera, EAEn, enplegu seniorraren ratioak gazteen ratioa gainditu du 2020tik.

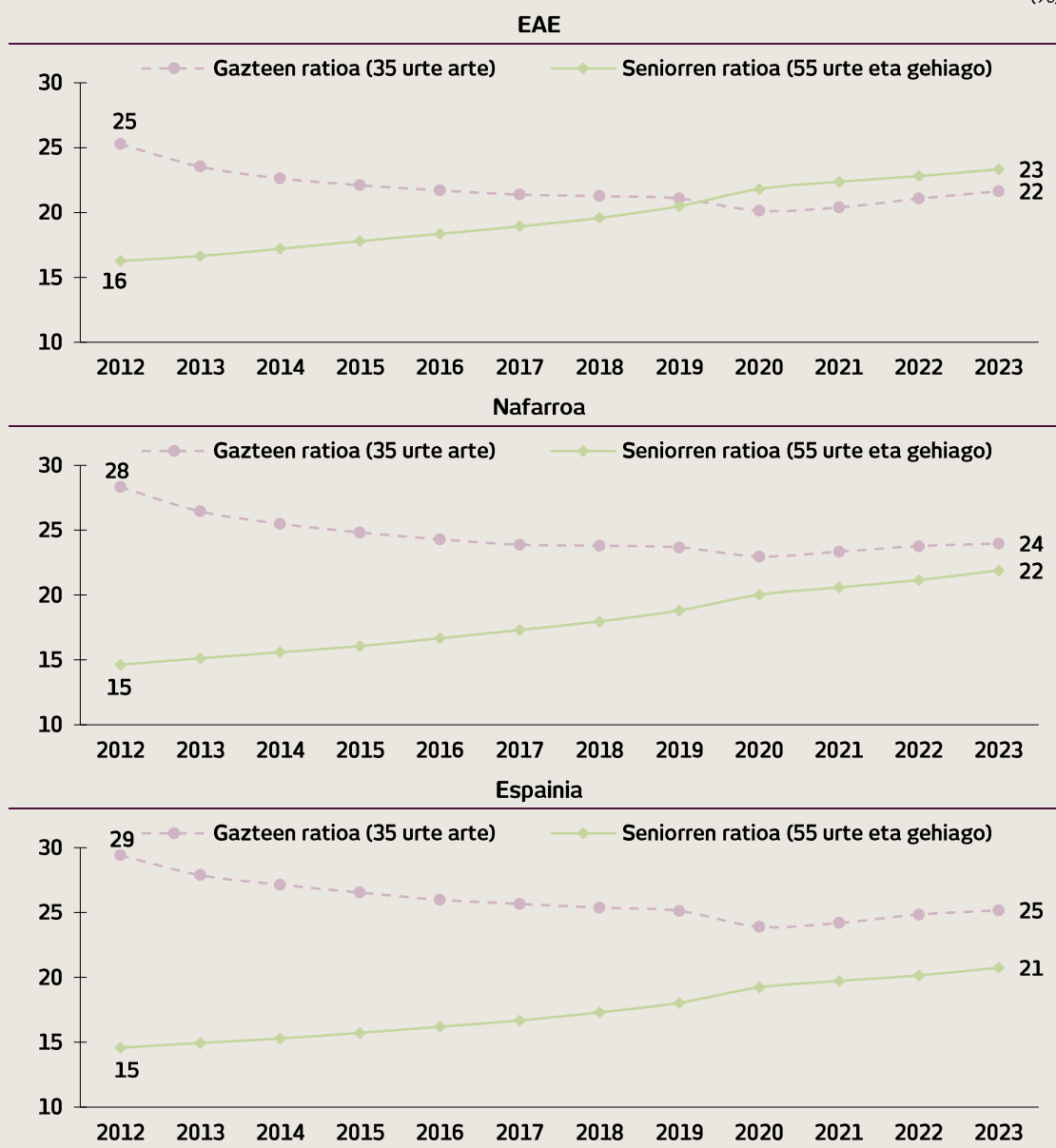
Hortaz, azken hamarkadan, enplegatuen adinaren piramidean izandako aldaketa oso agerikoa da eta "piramidearen" itxura galtzen ari da pixkanaka. Itxura luzanga du orain, eta goiko aldeak hartu du protagonismoa. EAEn, Nafarroan eta Espainian enpleguaren osaerak aldaketak izan ditu eta hainbat erronka mota sortu dira. Lehenik eta behin, adinari dagokionez gero eta kolektibo anitzagoa da eta, ondorioz, pertsonen kudeaketan

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

jorratzeko modu berriak beharko dira. Bigarrenik, belaunaldi jendetsuen, hau da senior taldea osatzen dutenen eta osatuko dutenen irteeraren inpaktua kudeatu behar da, eta baita horrekin lotutako ordezkapenaren erronka ere. Eta, hirugarrenik, beste erronka mota batzuk sortuko dira, hala nola gazteen enplegu-oinarria estuagoa izatetik sortutakoak. Horrek tentsioak sortuko ditu funtsezko lanpostuak betetzeko garaian.

9. grafikoa Gazteen (35 urtera arte) eta seniorren (55 urte eta gehiago) afiliazioaren ratioaren bilakaera EAEn, Nafarroan eta Espainian

(%)



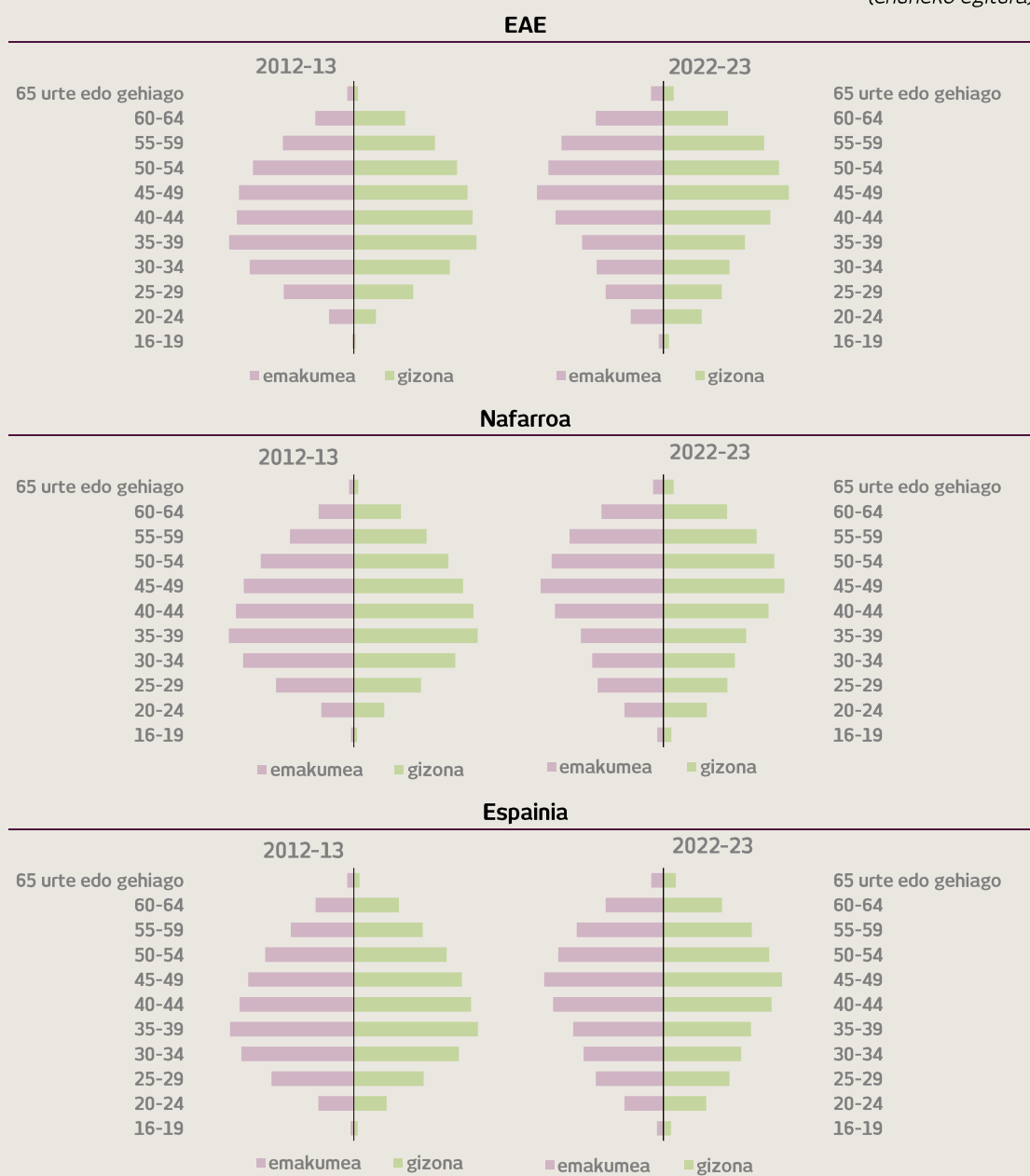
Iturria: Gizarte Segurantzaren Sistema Osoa.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Azken batean, EAEn, Nafarroan eta Espainian enplegatutako biztanleriaren adin-piramideek agerian uzten dute langileen zahartzea. Horrek erronka berriak sortzen ditu pertsonen kudeaketan eta gazteen oinarriaren (lan-mundura sartzea) eta tartekoaren (ibilbide profesionalaren sustapena) estutzeari egin beharko zaio aurre, eta seniorren taldeak handituko dira (irteerak eta ordezkapenak), dibertsifikatzen diren beharren panelari erantzun bitartean (bost belaunaldiren arteko bizikidetza).

10. grafikoa EAEko, Nafarroako eta Espainiako afiliazioaren adinaren piramidea

(ehuneko egitura)



Iturria: Gizarte Segurantzza (Sistema Osoa).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Lurralde historikoen arabera emaitzak ere norabide berean doaz. Erantsitako koadroan jasotzen den moduan, enplegua (afiliazioa) %1 inguru igo da hamarkadan zehar hiru lurraldeetan, bi faktoreren inpaktuaren ondorioz (batez ere); gazteen taldearen pixkanakako galera eta talde seniorraren etengabeko gorakada.

12. koadroa Afiliazioa eta adin-taldeak (gaztea eta seniorra) Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan

(milakotan)

		2012-13	2018-19	2022-23	Urteko batez besteko aldakuntza	
					Kop. (milaka)	%
Araba	Guztira	145,3	157,8	163,0	1,5	1,0
	Gaztea	37,4	35,5	35,8	-0,3	-0,6
	Seniorra	23,5	29,6	35,8	1,2	4,0
	% gaztea/seniorra	159	120	100	--	--
Bizkaia	Guztira	447,8	478,6	496,5	4,1	0,9
	Gaztea	107,7	97,7	102,1	-0,8	-0,7
	Seniorra	73,3	98,2	116,5	4,1	4,5
	% gaztea/seniorra	147	99	88	--	--
Gipuzkoa	Guztira	294,4	321,0	331,1	3,2	1,0
	Gaztea	71,6	69,4	73,6	0,0	0,1
	Seniorra	49,2	64,1	76,3	2,6	4,2
	% gaztea/seniorra	146	108	96	--	--

Gaztea; 35 urte arte. Seniorra 55 urte eta gehiago.

Iturria: Gizarte Segurantzaren Sistema Osoa.

Hiru lurraldeek ibilbide demografiko berbera partekatzen dute, beraz, berdin eragiten die azken hamarkadan sartu direnen (90eko hamarkadan jaioetakoak) adin-kohorteak estutzeak. Historikoki belaunaldirik laburrenak izan dira. Horrek enpleguaren oinarri demografikoa galtzea ekarri du eta immigranteen ekarpenarekin konpentsatu behar da. Hala ere, hamarkada amaierako emaitza da Arabak (-% 0,6) eta Bizkaia (-% 0,7) afiliazio gaztea galdu dutela eta Gipuzkoan oso gutxi hazi dela (+% 0,1).

Adinari dagokionez beste muturrean, hiru lurraldeetan etengabe igo da senior afiliatuen kopurua; izan ere, belaunaldirik jendetsuenek (60ko eta 70eko hamarkadan jaioetakoak) urteak bete dituzte. Belaunaldi horiek rol garrantzitsua dute emakumeak enplegura sartzeko eta jarraitzeko garaian.

Talde hori urtean batez beste %4 inguru hazi da eta hamarkadaren amaieran hiru lurraldeetako gazteen bolumena gaitzen du. Hala, hamarkadaren hasieran, 100 afiliatu seniorreko 159, 148 eta 156 afiliatu gazte zeuden Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan. Baina hamarkadaren amaieran, 100 afiliatu seniorreko 100, 88 eta 96 afiliatu gazte daude soilik.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Arabian, Bizkaian eta Gipuzkoan lan egiten duten pertsonen adin-piramideak ere dagoeneko ez dira piramideak, eta luzatzen ari den itxura dute. Orain, tarteko zatiak eta goikoak (45-54 urte eta 55 urte baino gehiago) hartu du garrantzirik handiena eta gazteen tarteak estutuz doa (batez ere 29-44 urte bitartekoak). Talentua erakartzea eta atxikitzea, eta adinaren kudeaketa dira eta izango dira lehentasunezko erronkak.

11. grafikoa Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako afiliazioaren adinaren piramidea

(ehuneko egitura)



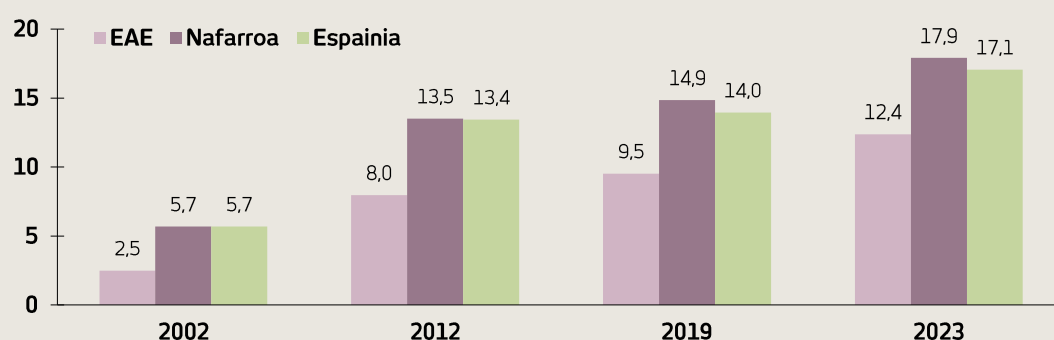
Iturria: Gizarte Segurantzaren Sistema Osoa.

2.2.3 Kanpoko-atzerriko enpleguaren ekarpena

Biztanleria osoaren eta bereziki biztanleria enplegatuaren zahartzea geldiarazi duen alderdietako bat da migrazio-fluxuak izan duen ekarpena. Hortaz, abiapuntu gisa, erantsitako grafikoak atzerriko biztanleriaren ekarpena erakusten du¹. Azken bi hamarkadetan goranzko profila izan du argi eta garbi; EAEn, Nafarroan eta Espainian "ia" bazterreko pisua izatetik (% 2,5, % 5,7 eta % 5,7 hurrenez hurren) arlo bakoitzean adierazgarria izatera igaro da (% 12,4, % 17,9 eta % 17,1, hurrenez hurren).

12. grafikoa Kanpoko biztanleria biztanleria osoaren gainean. EAE, Nafarroa eta Espainia

(%)



Kanpoko biztanleria: Espainia ez den beste herrialde batean jaioetakoak
Iturria: EIN (Errola Jarraitua, urte bakoitzeko urtarilaren 1ean).

Erantsitako koadroak atzerriko pertsonen pisua jasotzen du, adin-taldearen arabera, eta berresten du iristen den pertsonen fluxu hori finkatu egiten dela (zati bat nazionalizatu egiten da). Aldaketa hori agerikoa da; izan ere, kanpoko biztanleriaren ekarpenaren ratioa murrizten du atzerriko biztanleriaren ratioari dagokionez, kontuan hartutako hiru arloetan (ehuneko -2,6, -5,0 puntu eta -3,5 puntu EAEn, Nafarroan eta Espainian, 2023an).

13. koadroa Atzerriko biztanleria¹ biztanleria osoaren gainean, adin-taldearen arabera

(%)

	EAE			Nafarroa			Espainia		
	2002	2012	2023	2002	2012	2023	2002	2012	2023
0-14 urte	1,9	8,1	10,9	5,5	11,6	14,4	4,4	11,8	13,4
15-24 urte	2,6	13,9	13,5	8,6	15,8	15,6	5,3	14,9	15,2
25-44 urte	3,0	14,3	20,5	9,1	18,1	22,8	7,1	18,4	22,6
45-64 urte	1,0	3,7	6,7	2,1	6,4	10,1	3,4	8,7	11,3
65 urte eta gehiago	0,4	0,6	1,5	0,5	1,1	2,8	1,8	4,3	5,6
Guztira	1,8	6,9	9,8	5,4	10,8	12,9	4,7	12,1	13,6

1. Ez dute Espainiako nazionalitatearik

Iturria: EIN (Errola Jarraitua, urte bakoitzeko urtarilaren 1ean).

¹ Kanpoko (kanpotarra) leku horren kanpoko dena edo kanpotik datorrena. Atzeritar terminoak erreferentzia egiten dio pertsonaren nazionalitateari, nondik datorren aintzat hartu gabe (nazionalizazio-prozesua).

Gainera, atzerriko biztanleriaren ekarpenak garrantzia hartzen du enpleguarekin lotura handiena duten adin-taldeetan¹. Hortaz, lehenik eta behin nabarmendu behar da 2023an 25 eta 44 urte bitarteko bost pertsonatik batek atzerriko nazionalitatea duela EAEn (% 20,5), Nafarroan (% 22,8) eta Espainian (% 22,6), eta horrek berretsi egiten du migrazio-fluxuak lan egiteko adinean dauden pertsonen oinarriari eusteko duen rol garrantzitsua.

Bestalde, bigarren talderik adierazgarriena 15 eta 24 urte bitarteko pertsonak osatua da. Enpleguan sartuta egon daiteke partzialki edo prestakuntza-prozesuan dago (edo egotea komeniko litzateke). Hamar pertsonatik bat baino gehiago dira EAEn (% 13,5), Nafarroan (% 15,6) eta Espainian (% 15,2). Azkenik, biztanleria osoari ekarpenik txikiena 45-64 urte arteko taldeak egiten dio eta balioak beste bi taldeetan baino txikiagoak dira (% 6,7, % 10,1 eta % 11,3 EAEn, Nafarroan eta Espainian).

Atzerriko nazionalitatea duten pertsonak biztanleria osoarengan egiten duten ekarpenaren ibilbidea adierazgarria da; izan ere, kolektibo horrek afiliazioan duen ibilbidea eta dinamismoa azaltzen duen testuingurua ezartzen du.

14. koadroa Atzerriko afiliazioa Gizarte Segurantzaren EAEn, Nafarroan eta Espainian

	(milaka afiliazio)			Urte arteko aldakuntza-tasa (%)		
	EAE	Nafarroa	Espainia	EAE	Nafarroa	Espainia
2012	49,4	23,1	1.647,5	--	--	--
2013	48,8	21,4	1.602,3	-1,2	-7,4	-2,7
2014	47,3	19,7	1.565,7	-3,1	-7,9	-2,3
2015	49,3	20,5	1.615,0	4,2	4,1	3,1
2016	51,9	21,2	1.697,5	5,3	3,4	5,1
2017	55,3	22,7	1.813,5	6,6	7,1	6,8
2018	61,2	25,3	1.956,0	10,7	11,5	7,9
2019	66,9	27,7	2.103,8	9,3	9,5	7,6
2020	68,1	28,2	2.059,3	1,8	1,8	-2,1
2021	72,1	30,1	2.179,6	5,9	6,7	5,8
2022	79,5	32,6	2.397,2	10,3	8,3	10,0
2023	88,9	35,2	2.624,4	11,8	8,0	9,5

Iturria: Gizarte Segurantza (Sistema Osoa).

Azken hamarkadan, atzerriko afiliazioak argi eta garbi gora egin du kontuan hartu diren hiru eremu geografikoetan, eta egiturazko joera zikloaren arabera izan da; izan ere, urte arteko aldakuntza negatiboa izan da 2012 eta 2014 artean, igo egin da 2019ra arte eta atzera egin du 2020-2021 biurtekoan, 2022-2023an berriro ere nabarmen igotzeko. 2023an erregistratutako hazkundea izan da hamarkadako altuena EAEn (+% 11,8) -2018 eta 2022koarekin batera, % 10 gainditu baitzuten- eta hiru handienetako bat da

¹ Haurren taldearen pisu txikiagoak (0-14 urte) hainbat arrazoi ditu, hala nola jaiotzetik Espainiako nazionalitatea izatea, nazionalizazio-prozesuak garatzea eta talde horrek migrazio-fluxuan duen pisu erlatibo txikiagoa (bigarren etapan iritsi izana, familia berriz elkartzea, esaterako).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

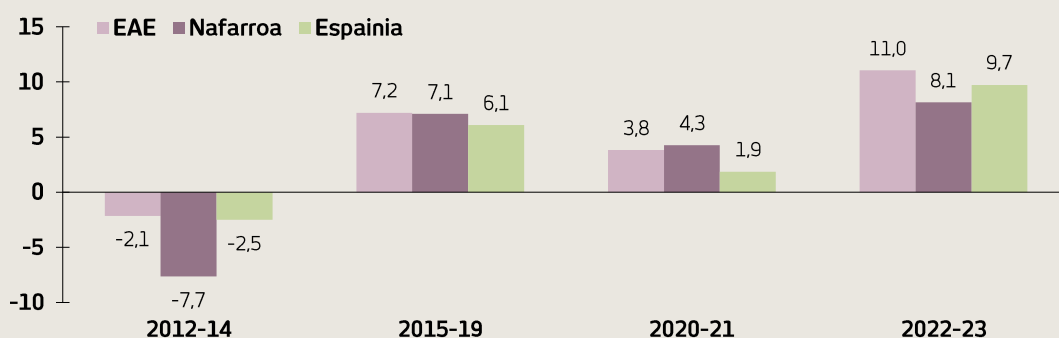
Nafarroan (2018, 2022 eta 2023, +% 11,5, +% 8,3 eta +% 8,0) eta Espainian (+% 7,9, +% 10,0 eta +% 9,5, hurrenez hurren).

Dinamismo hori bereziki agerikoa da Espainiako nazionalitatearen afiliazioarekin alderatuz gero eta portaera lauagoa izan da argi eta garbi. Erantsitako grafikoak urte arteko batez besteko bilakaera kontrajartzen du lau azpi-aldietan bi afiliazio-kolektiboentzat (nazionalitatearen arabera): argi dago bilakaera-profila partekatzen dutela, baina zorrotzagoa da atzeritarren segmentuarentzat, Espainiako nazionalitatearen segmentua baino gehiago handitu baita (edo txikitu).

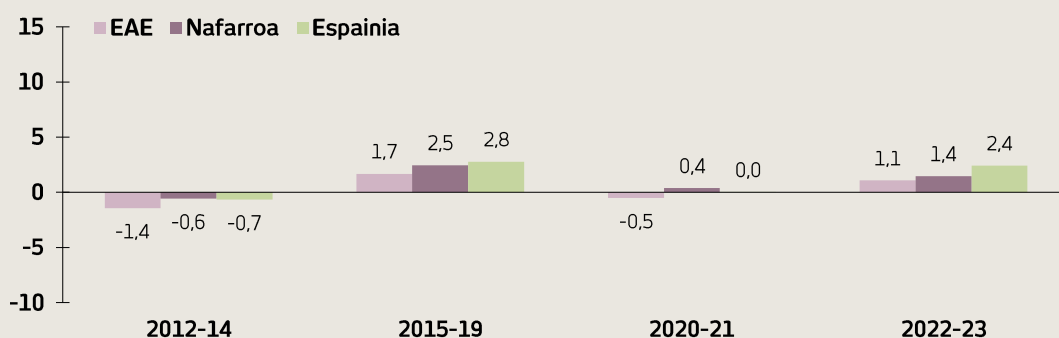
13. grafikoa EAEko, Nafarroako eta Espainiako afiliazioaren bilakaera, nazionalitatearen arabera

(urte arteko batez besteko aldakuntza-tasa, aldiaren arabera, %)

Atzerriko nazionalitatea duten pertsonen afiliazioa



Espainiako nazionalitatea duten pertsonen afiliazioa



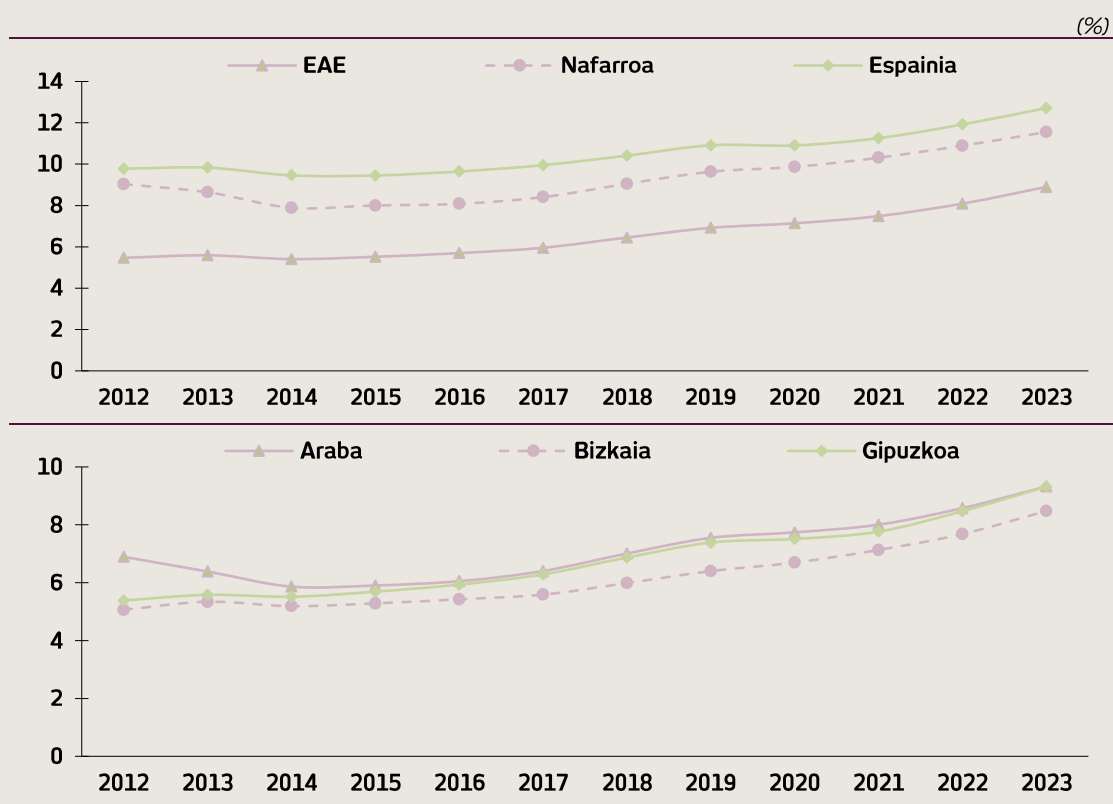
Iturria: Gizarte Segurantzaren Sistema Osoa.

Atzerriko afiliazioak duen dinamismo handiagoak azaltzen du afiliazio osoan pisua irabazten joatea, erantsitako grafikoan ageri den moduan. Eraitza berbera da kontuan hartutako hiru arloetan. Egun (2022-2023 batezbestekoa), atzerriko afiliazioak afiliatutako enplegu guztiaren %10 gaitzen du Nafarroan (%11,2) eta Espainian (%12,3) eta kopuru horretara iristen da ia EAEn (%8,5). Erkidego horretan izan da hazkunderik handiena (ehuneko +3,0 puntu; Nafarroan eta Espainian ehuneko +2,4 eta +2,5 puntu), baina ratioa txikiagoa zen (%5,5 eta %8,8 eta %9,8 hurrenez hurren).

Hortaz, atzerriko afiliazioaren garrantzia agerikoa da: EAEn azken hamarkadan sortutako enplegu garbiaren heren bat da (% 34,0) eta Nafarroan eta Espainian sortutakoaren laurdena (% 23,3 bi kasuetan). Arlo horiek presentzia handiagoa zuten.

Ondorioz, atzerriko afiliazioak afiliazio osoaren gainean duen ratioa handitu egin da hamarkadan zehar, eta ehuneko bi eta hiru puntu artean igo da (ehuneko +3,0, +2,4 eta +2,5 puntu, EAE, Nafarroa eta Espainiarako). Emaitza partekatua da, baina hamarkadaren amaieran hasierako arrakala mantendu egiten da; hortaz, atzeritarrek pisu handiagoa dute¹ Espainian (% 12,3) eta Nafarroan (% 11,2) EAEn baino (% 8,5).

14. grafikoa Atzerriko afiliazioaren ratioa afiliazio guztiaren gainean. EAE (lurralde historikoak), Nafarroa eta Espainia, 2012-2023.



Iturria: Gizarte Segurantzaren (Sistema Osoa).

Fenomeno hori hiru lurraldeetan gertatzen da, atzeritarren afiliazio-ratioa etengabe handitu baita afiliazio osoaren gainean, azken hamar urteetan. Erregistratutako hazkundea apur bat handiagoa da Gipuzkoan (ehuneko +3,4 puntu) Bizkaian (ehuneko +2,9 puntu) eta Araban baino (ehuneko +2,3 puntu). Hala, hiru eremuen arteko arrakala itxiz

¹ Atzeritarren afiliazioan presentziarik handiena duten jarduerekin (lehen sektorea, eraikuntza, ostalaritza edo garbiketa-zerbitzuak, hurrenez hurren) edo okupazio-profilekin lotuta.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

joan da, eta egun atzeritarren afiliazio-ratioa %9 ingurukoa da Araban (%9,0) eta Gipuzkoan (%8,9), eta apur bat txikiagoa Bizkaian (%8,1).

15. koadroa Atzerriko afiliazioaren ratioaren bilakaera afiliazio guztiaren gainean, azpi-aldien arabera. EAE, Nafarroa eta Espainia

(batezbestekoa azpi-aldiaren arabera, milaka pertsona eta %)

	EAE			Nafarroa			Espainia		
	Atzerr.	Guztira	%	Atzerr.	Guztira	%	Atzerr.	Guztira	%
2012-13	49,1	887,5	5,5	22,2	251,6	8,8	1.624,9	16.571,9	9,8
2018-19	64,0	957,4	6,7	26,5	283,4	9,4	2.029,8	19.032,9	10,7
2022-23	84,2	990,6	8,5	33,9	301,7	11,2	2.510,8	20.375,1	12,3
Aldea 22-23/12-13	35,1	103,1	3,0pp	11,7	50,1	2,4pp	885,9	3.803,2	2,5pp

Iturria: Gizarte Segurantzaren Sistema Osoa.

16. koadroa Atzerriko afiliazioaren ratioaren bilakaera afiliazio guztiaren gainean, azpi-aldien arabera. Araba, Bizkaia eta Gipuzkoa

(batezbestekoa azpi-aldiaren arabera, milaka pertsona eta %)

	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa		
	Atzerr.	Guztira	%	Atzerr.	Guztira	%	Atzerr.	Guztira	%
2012-13	9,7	145,3	6,7	23,3	447,8	5,2	16,1	294,4	5,5
2018-19	11,5	157,8	7,3	29,7	478,6	6,2	22,9	321,0	7,1
2022-23	14,6	163,0	9,0	40,1	496,5	8,1	29,5	331,1	8,9
Aldea 22-23/12-13	4,9	17,7	2,3pp	16,8	48,7	2,9pp	13,4	36,7	3,4pp

Iturria: Gizarte Segurantzaren Sistema Osoa.

2.2.4 Erritmo desberdinak enpleguaren sektorekako dinamismoan

Lau jarduera-sektore handien¹ arabera enpleguaren bilakaerak berresten du sektorearen dinamismoa desberdina izan dela aztertutako hiru eremu geografikoetan. Erantsitako koadroak jasotzen du aipatutako informazioa, eta hamarkadaren (2012-13) hasiera-unerako batez besteko balioa, pandemiaren aurreko unera arte (2018-19) erregistratutako enpleguaren susperraldia eta egungo egoera (2022-23) aurkezten ditu.

Argi eta garbi, hamarkadako balantzeak erakusten du EAEn, Nafarroan eta Espainian zerbitzuen sektoreko enpleguaren dinamismoak zehazten duela enpleguaren bilakaera orokorra: hirugarren sektorearen afiliazioaren urteko batez besteko hazkundeak %2 gainditzen du Nafarroan eta Espainian (+% 2,0 eta +% 2,3, hurrenez hurren), eta txikiagoa da EAEn (+% 1,4).

17. koadroa		Afiliazioa EAEn, Nafarroan eta Espainian, jarduera-sektoreen arabera				
		2012-13	2018-19	2022-23	Urteko batez besteko ald.	
					Kopurua	%
EAE	Lehen sektorea	13.101	12.780	12.182	-139	-1,0
	Industria	183.221	184.399	181.255	-465	-0,2
	Eraikuntza	58.174	56.129	58.281	-305	-0,4
	Zerbitzuak	632.972	704.097	738.856	9.664	1,4
	Guztira	887.468	957.405	990.574	8.755	0,9
Nafarroa	Lehen sektorea	11.504	11.845	11.664	-18	-0,1
	Industria	61.903	69.972	73.285	967	1,4
	Eraikuntza	17.323	16.575	18.177	-28	0,0
	Zerbitzuak	160.870	185.001	198.588	3.501	2,0
	Guztira	251.600	283.393	301.713	4.422	1,6
Espainia	Lehen sektorea	1.170.938	1.169.704	1.097.590	-10.952	-0,9
	Industria	2.062.675	2.264.975	2.342.726	23.107	1,1
	Eraikuntza	1.065.946	1.223.969	1.358.648	22.618	2,0
	Zerbitzuak	12.272.377	14.374.301	15.576.169	310.385	2,3
	Guztira	16.571.935	19.032.949	20.375.132	345.158	1,9

Iturria: Gizarte Segurantzaren (Sistema Osoa).

Enpleguak beste hiru jarduera-sektoreetan izan duen bilakaera aldatu egiten da kontuan hartutako hiru arloetan. Hortaz, EAEn, industrian eta eraikuntzan afiliatutako enpleguaren galera (-% 0,2 eta -% 0,4) izan da (urte arteko aldakuntza-tasaren batezbestekotik abiatuta) eta, batez ere, lehen sektorean (-% 1,0). Bestalde, Nafarroan eta Espainian, lehen sektoreko enpleguak soilik egin du atzera (-% 0,1 eta -% 0,9) eta industriako enpleguak hobekuntza izan du (+% 1,4 eta +% 1,1). Eraikuntza-sektorearen bilakaera desberdina izan da; enplegua mantendu da Nafarroan (% 0,0) eta gorakada izan da Espainian (+% 2,0).

¹ Kontabilitate Nazionalak enpleguaren informazio bereizia ematen du jarduera-adarren arabera, baina 2021era arte eguneratuta. Sektoreko enpleguaren xehetasuna hobetzeko eta erreferentzia eguneratuagoa izateko, afiliazioak (Gizarte Segurantzaren) emandako informazioa jaso da, CNAE-09ren (98 talde) bi digituko bereizketarekin. Horiek dira egindako azterketaren oinarria.

Hortaz, emaitza orokor gisa, azken hamarkadan izandako enpleguaren hobekuntzaren oinarrian zerbitzuen sektorearen dinamismoa dago argi eta garbi, eta bilakaera konparatuan, EAEn batez besteko jarduera apalagoa nabarmentzen da, afiliatutako enplegua galdu baitu beste sektoreetan Nafarroarekin eta Espainiarekin alderatuta. Nafarroak mantendu egin du eta Espainiak areagotu.

Gainera, eta gogoeta osagarri gisa, pandemiaren inpaktua eta irteera positiboagoak izan dira Espainiako enpleguarentzat; izan ere, hirugarren sektorean enplegua irabazteaz gain (partekatua da hori), industriako eta eraikuntzako afiliazioa hobetu egin da¹. Egoera berdina da Nafarroan², baina ez EAEn, industriako enplegua galdu baita³.

Jarraian jasotako informazioak erakusten du zerbitzuen sektorea osatzen duten hamalau jarduera-adarren afiliazioa azken hamarkadako hiru une gakotan (2012-13, 2018-19 eta 2022-23ko batezbestekoa), hamarkada horretan (2012 eta 2023 artean) eta azken bosturtekoan (2019 eta 2023 artean, pandemiaren inpaktuaren eta irteeraren ondorioz) erregistratutako bilakaerarekin batera (urte arteko batez besteko aldakuntza-tasa). Kontuan hartutako arlo bakoitzean, jarduera bakoitzaren dinamismoa ebaluatzen da zerbitzu-sektorearen batez besteko portaerari dagokionez, eta hamarkada horretako urteko batez besteko hazkundea % 1,4, % 2,0 eta % 2,3koa izan da EAEn, Nafarroan eta Espainian.

Hamarkadako balantza partekatua da; izan ere, jarduera berberak egin dute hobera, gelditu dira edo egin dute atzera kontuan hartutako hiru arloetan. Erregistratutako bilakaeraren laburpena da dinamismoa adierazgarriagoa izan dela balio erantsirik handiena duten jardueren eta, oro har, profil kualifikatuekin lotuta dauden artean, eta geldialdia izan dela hirugarren sektoreko jarduera helduetan.

Talde horren barruan, zerbitzuak hornitzeko moduan aldaketa handiak izan dituzten jarduerak⁴ dinamismo txikiagoa dute eta, are, atzeraldia izan dute enpleguan. Horri dagokionez, EAEk, Nafarroak eta Espainiak finantza-jardueretan soilik galdu dute enplegua, eta merkataritza eta beste zerbitzu batzuk gehitu behar zaizkio horri -balantze negatiboarekin EAEn eta hazkunde txikiarekin Nafarroan eta Espainian-. Hala, berresten da atzeraldian dagoen jardueren blokea dela argi eta garbi, enpleguari dagokionez⁵.

¹ 77.751 eta 134.679 afiliazio gehiago izan dira industrian eta eraikuntzan batez beste 2018-19 aldian eta 2022-23 aldian.

² 3.313 eta 1.602 afiliazio gehiago izan dira industrian eta eraikuntzan.

³ 3.144 afiliazio gutxiago industrian. Eraikuntzan izandako gorakadarekin (2.152 afiliazio gehiago), 2012-2013ko mailara itzuli da, hortaz, hamarkadako profila nahiko laua da.

⁴ Sektorea berregituratzeko joerak, ohitura-aldaketak eta/edo gizartearen digitalizazioa dira beste faktore batzuen artean, "kalean" ikus daitezkeen faktoreak, batez ere, txikizkako komertzioari eta banku-bulegoen sareari dagokionez, presentzia galtzen ari baitira.

⁵ Jarduera-maila berdina (edo handiagoa) sortzen da giza baliabideen bolumen txikiagoarekin, teknologiaren inpaktu handiagoa eta/edo zerbitzuetara online bidez sartzeko aukera direla eta.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

18. koadroa Afiliazioa EAEn, Nafarroan eta Espainian, zerbitzuen* jardueren arabera

		2012-13	2018-19	2022-23	Urteko batez besteko aldakuntza			
					2012-2023		2019-2023	
					Kopurua	%	Kopurua	%
EAE	Merkataritza	134.282	138.338	134.982	-79	-0,1	-784	-0,6
	Garraioa	38.357	41.879	44.408	538	1,3	660	1,5
	Ostalaritza	56.213	65.633	67.073	1.081	1,8	436	0,8
	Informazioa-komunikazioa	20.512	22.722	25.946	519	2,3	905	3,7
	Jarduera finantzarioak	20.878	18.023	16.882	-390	-2,0	-263	-1,5
	Higiezinen jarduerak	3.709	4.035	4.298	61	1,6	56	1,3
	Jard. prof.zientif.teknikoak	48.620	55.886	61.007	1.165	2,1	1.333	2,3
	Admin.jard. zerb. laguntzaile	57.363	66.341	68.488	921	1,5	469	0,7
	Administrazio publikoa	46.322	47.874	51.255	444	0,9	870	1,8
	Hezkuntza	56.650	70.726	78.274	2.101	3,2	1.854	2,5
	Osasuna eta gizarte-zerb.	84.784	98.177	112.035	2.231	2,3	2.746	2,6
	Aisialdiko kultur jarduerak	12.483	16.031	18.212	556	3,7	561	3,4
	Beste zerbitzu batzuk	27.439	28.028	26.815	-80	-0,3	-278	-1,0
	Familiak (enplegatzaileak)	25.327	30.346	29.100	592	2,5	-189	-0,6
Nafarroa	Merkataritza	34.698	36.938	36.997	177	0,5	13	0,0
	Garraioa	10.690	12.008	12.609	165	1,4	103	0,8
	Ostalaritza	15.170	18.244	18.522	324	2,1	64	0,6
	Informazioa-komunikazioa	3.362	3.605	4.118	71	1,9	165	4,3
	Jarduera finantzarioak	4.607	4.037	3.865	-78	-1,8	-40	-1,0
	Higiezinen jarduerak	548	828	973	42	5,8	33	3,6
	Jard. prof.zientif.teknikoak	11.478	13.306	15.179	338	2,6	443	3,1
	Admin.jard. zerb. laguntzaile	13.518	17.611	17.468	347	2,4	-27	0,0
	Administrazio publikoa	10.131	11.790	13.222	315	2,7	408	3,3
	Hezkuntza	14.345	18.266	21.953	723	4,1	881	4,4
	Osasuna eta gizarte-zerb.	23.609	28.195	32.725	812	2,9	1.047	3,5
	Aisialdiko kultur jarduerak	4.323	5.465	6.452	205	4,0	239	4,1
	Beste zerbitzu batzuk	6.952	7.026	7.378	39	0,6	106	1,5
	Familiak (enplegatzaileak)	7.433	7.672	7.111	21	0,4	-100	-1,3
Espainia	Merkataritza	2.937.875	3.221.882	3.275.084	29.579	1,0	14.724	0,5
	Garraioa	781.057	918.528	1.011.668	22.020	2,5	24.374	2,5
	Ostalaritza	1.299.054	1.646.000	1.719.419	42.334	3,0	23.255	1,8
	Informazioa-komunikazioa	414.596	544.467	686.593	26.190	4,9	36.547	6,0
	Jarduera finantzarioak	404.430	381.628	373.071	-3.149	-0,8	-1.444	-0,4
	Higiezinen jarduerak	96.831	141.995	158.219	5.980	4,9	3.792	2,5
	Jard. prof.zientif.teknikoak	829.995	1.026.137	1.186.479	34.649	3,5	42.452	3,9
	Admin.jard. zerb. laguntzaile	1.151.026	1.439.268	1.535.012	34.803	2,7	22.101	1,5
	Administrazio publikoa	995.033	1.094.763	1.203.512	18.171	1,7	25.098	2,2
	Hezkuntza	746.811	989.759	1.155.969	40.243	4,3	44.591	4,2
	Osasuna eta gizarte-zerb.	1.440.876	1.648.474	1.935.125	41.046	2,5	68.238	3,8
	Aisialdiko kultur jarduerak	243.751	329.004	368.576	12.362	4,2	10.492	3,3
	Beste zerbitzu batzuk	493.855	535.772	547.624	4.575	0,9	3.021	0,6
	Familiak (enplegatzaileak)	434.441	453.013	416.480	1.524	0,5	-7.475	-1,7

* Lurraldez Kanpoko Organismoak kenduta.

Iturria: Gizarte Segurantza (Sistema Osoa).

Emaitza horiek erabat bateragarriak dira azken bosturtekoan pasa denarekin, pandemiaren inpaktuak eta irteerak eragin duen azken egiturazko shockarekin eta inflazioaren espiralaren inpaktuarekin. Bizitutako ziurgabetasunak gorabehera, egun enplegua maximoetan dago. Hala, kontuan hartutako hiru arloetan, ez dago jarrera aldaketarik, jarduera berdinak baitira hazten direnak edo hazten ez direnak; hortaz, azken emaitzak berretsi du aurretiazko joera, egiturazkoagoa dena.

19. koadroa Enpleguaren¹ dinamismoa jarduera-adarren arabera

Dinamismo txikiagoa	Dinamismo ertaina	Dinamismo handiagoa
Administrazio publikoa (EAE, Espainia)	Higiezinen jarduerak (EAE)	Jarduera artistikoak, aisialdikoak eta kulturalak ²
Merkataritza ²	Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak (EAE)	Hezkuntza ²
Finantza-jarduerak ²	Garraioa (EAE, Espainia)	Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak ²
Beste zerbitzu batzuk ²	Ostalaritza (Nafarroa)	Informazioa eta komunikazioa (Espainia, EAE)
Familiak (Nafarroa, Espainia)	Informazioa eta komunikazioak (Nafarroa)	Ostalaritza (Espainia, EAE)
Garraioak (Nafarroa)	Osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuetakoak (Espainia)	Osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuetakoak (EAE eta Nafarroa)
		Higiezinen jarduerak (Nafarroa eta Espainia)
		Administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak (Nafarroa eta Espainia)
		Familiak (EAE)

1. Arlo bakoitzeko zerbitzuen sektoreko batezbestekoari dagokion dinamismo erlatiboa (+% 1,4, +% 2,0 eta +% 2,3 EAerako, Nafarroarako eta Espainiarako, hurrenez hurren).

2. EAE, Nafarroa eta Espainia

Iturria: Gizarte Segurantzaren Sistema Osoa).

Balantze hori lurralde historikoetako jarduera-sektoreen eta -adarren enpleguaren bilakaerara zabal daiteke. Hala, lehen sektoreko enpleguaren atzerakada partekatzen dute (-% 2,4, -% 0,5 eta -% 0,4, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoarako), sektorearen berezko zailtasunen ondorioz¹, eta eraikuntza-sektoreak (-% 0,7, -% 0,3 eta -% 0,6), beste faktore batzuen artean, 2008an hasitako krisiak eragindako higiezinen beherakada hartu behar izan du bere gain². Gainera, Arabak bere industriako enplegua mantendu du, eta Bizkaian (-% 0,5) eta Gipuzkoan (-% 0,1) murriztu egin da. Hala, industriako enpleguaren antzeko bolumena dute, 71 mila afiliatu baino apur bat gehiagokoa. Hortaz, enpleguaren hobekuntza hirugarren sektorearen dinamismoan oinarritzen da, eta batez besteko

¹ Errentagarritasuna-dimentsioa eta jardueraren jarraipena eta belaunaldi arteko erreleboa, nagusiki.

² Atzerakada oso handia izan da eta egungo eskaintza nahikoa ez izatea baldintzatu du, batez ere etxebizitza berriari dagokionez. Hortaz, "Eraikuntza Gipuzkoan, 2023" txostenean (ADEGI) honako hau aipatzen da: 1) "Gipuzkoan hasitako obra libre berriko etxebizitzak % 29 igo diren arren 2023an, 1.459 etxebizitza izan dira soilik 2023an, azken 30 urteotako zifrarik baxuenak, eta 2) 2011 eta 2014 artean 6.000 etxebizitza baino gehiagoko stocka izatetik 2023an 1.437 etxebizitza berri izatera igaro da. Kopuru hori ez da nahikoa etxebizitzara sartzeko eta aldatzeko beharrei aurre egiteko".

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

dinamismoa handiagoa izan da Araban (+% 1,6), eta Gipuzkoan (+% 1,6) Bizkaian baino (+% 1,3).

20. koadroa Afiliazioa Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan, jarduera-sektoreen arabera

		2012-13	2018-19	2022-23	Urteko batez besteko aldakuntza	
					Kopurua	%
Araba	Lehen sektorea	3.819	3.420	3.191	-93	-2,4
	Industria	38.103	39.538	38.481	-26	0,0
	Eraikuntza	7.747	7.076	7.573	-69	-0,7
	Zerbitzuak	95.615	107.764	113.710	1.647	1,6
	Guztira	145.284	157.798	162.955	1.459	1,0
Bizkaia	Lehen sektorea	5.842	5.899	5.635	-32	-0,5
	Industria	74.351	73.868	71.672	-364	-0,5
	Eraikuntza	31.618	30.814	32.186	-115	-0,3
	Zerbitzuak	335.942	368.042	387.045	4.615	1,3
	Guztira	447.753	478.623	496.539	4.105	0,9
Gipuzkoa	Lehen sektorea	3.440	3.461	3.356	-14	-0,4
	Industria	70.768	70.992	71.102	-75	-0,1
	Eraikuntza	18.808	18.239	18.522	-121	-0,6
	Zerbitzuak	201.415	228.291	238.100	3.401	1,6
	Guztira	294.431	320.983	331.080	3.191	1,0

Iturria: Gizarte Segurantza (Sistema Osoa).

Erantsitako koadroak xehetasunak jasotzen ditu jarduera-adarren arabera, eta agerian uzten du atzerakada izan duten hirugarren sektoreko jarduerak berdinak direla¹ (finantza-jarduerak eta beste zerbitzu batzuk), baita geldialdian daudenak eta helduak ere (ostalaritza, garraioa eta zerbitzu osagarriak eta administraziokoak). Ñabardura batzuk daude gehien hazi direnen artean, eta, oro har, balio erantsirik handiena dutenen artean (zerbitzu profesionalak eta teknikoak, hezkuntza, osasuna edo informazioa eta komunikazioa, esaterako).

¹ Gipuzkoan eta Bizkaian baita merkataritza ere, baina ez Araban, geldialdian baitago (+% 0,2).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

21. koadroa Afiliazioa Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan, zerbitzuen* jardueren arabera

		2012-13	2018-19	2022-23	Urteko batez besteko aldakuntza			
					2012-2023		2019-2023	
					Kopurua	%	Kopurua	%
Araba	Merkataritza	18.439	18.946	19.089	48	0,3	37	0,2
	Garraioa	5.486	7.091	7.852	213	3,3	186	2,5
	Ostalaritza	8.315	9.396	9.324	107	1,3	-14	0,0
	Informazioa-komunikazioa	2.235	2.499	2.796	44	1,8	60	2,3
	Jarduera finantzarioak	2.213	1.739	1.568	-67	-3,4	-42	-2,5
	Higiezin jarduerak	520	407	496	-1	0,6	21	4,7
	Jard. prof.zientif.teknikoak	6.491	7.016	7.214	70	1,0	67	1,0
	Admin.jard. zerb. laguntzaile	9.288	11.611	12.106	256	2,5	146	1,3
	Administrazio publikoa	11.534	12.310	13.320	145	1,2	241	1,9
	Hezkuntza	8.259	10.718	12.085	372	3,8	337	3,0
	Osasuna eta gizarte-zerb.	13.903	15.981	18.193	358	2,3	491	2,9
	Aisialdiko kultur jarduerak	2.002	2.772	2.999	95	4,0	45	1,8
	Beste zerbitzu batzuk	3.974	4.146	3.811	-12	-0,2	-69	-1,6
	Familiak (enplegatzaileak)	2.956	3.127	2.856	18	0,9	-58	-1,9
Bizkaia	Merkataritza	74.306	75.620	74.077	-116	-0,1	-339	-0,4
	Garraioa	20.704	21.142	22.409	151	0,7	351	1,6
	Ostalaritza	28.175	32.456	32.920	448	1,5	123	0,5
	Informazioa-komunikazioa	13.301	14.897	17.128	368	2,4	634	4,0
	Jarduera finantzarioak	11.077	9.952	9.495	-164	-1,5	-109	-1,1
	Higiezin jarduerak	2.125	2.302	2.548	41	1,8	53	2,2
	Jard. prof.zientif.teknikoak	26.646	30.040	33.432	639	2,1	879	2,8
	Admin.jard. zerb. laguntzaile	33.211	37.294	37.921	342	1,0	59	0,2
	Administrazio publikoa	21.233	21.399	22.647	127	0,6	323	1,5
	Hezkuntza	28.414	35.589	39.577	1.096	3,3	1.000	2,7
	Osasuna eta gizarte-zerb.	41.956	48.404	55.530	1.107	2,3	1.401	2,7
	Aisialdiko kultur jarduerak	5.859	7.460	8.655	274	3,9	325	4,1
	Beste zerbitzu batzuk	14.328	14.548	14.234	-20	-0,1	-63	-0,4
	Familiak (enplegatzaileak)	14.578	16.895	16.419	319	2,4	-53	-0,3
Gipuzkoa	Merkataritza	41.536	43.772	41.816	-12	0,0	-482	-1,1
	Garraioa	12.167	13.646	14.147	174	1,3	124	0,9
	Ostalaritza	19.723	23.780	24.829	526	2,4	328	1,5
	Informazioa-komunikazioa	4.976	5.325	6.022	106	1,9	211	3,7
	Jarduera finantzarioak	7.587	6.333	5.820	-158	-2,3	-113	-1,8
	Higiezin jarduerak	1.064	1.326	1.254	20	1,8	-18	-1,3
	Jard. prof.zientif.teknikoak	15.484	18.830	20.362	457	2,6	388	2,0
	Admin.jard. zerb. laguntzaile	14.865	17.436	18.461	323	2,0	264	1,5
	Administrazio publikoa	13.555	14.165	15.288	172	1,2	306	2,1
	Hezkuntza	19.977	24.419	26.613	633	2,8	517	2,0
	Osasuna eta gizarte-zerb.	28.925	33.792	38.312	766	2,3	854	2,4
	Aisialdiko kultur jarduerak	4.622	5.799	6.558	187	3,4	191	3,2
	Beste zerbitzu batzuk	9.138	9.334	8.770	-49	-0,5	-146	-1,6
	Familiak (enplegatzaileak)	7.793	10.324	9.825	254	3,3	-78	-0,8

* Lurraldez Kanpoko Organismoak kenduta.

Iturria: Gizarte Segurantzaren (Sistema Osoa).

2.2.5 Enpleguaren egitura tertziarioa

Zerbitzuak izan dira azken hamarkadan enplegua sortzeko osagarriarik dinamikoena; hortaz, EAEk, Nafarroak eta Espainiak enpleguaren egitura hirugarren sektorean oinarritzen jarraitzen dute, baina ñabardurekin. Izan ere, zerbitzuen sektorearen pisua handiagoa da Espainian (% 76,4) EAEn (% 74,6) eta batez ere Nafarroan (% 65,8) baino. EAE da (ehuneko +3,3 puntu) hamarkada honetan zerbitzuen sektorearen pisu erlatiboan hazkunderik handiena izan duen eremua (ehuneko +1,9 puntu eta ehuneko +2,3 puntu Nafarroan eta Espainian).

Beste jardueren pisuak markatzen du aldea kontuan hartutako arloen artean, eta hirugarren sektoreko enpleguak duen rol erabakigarria aintzat hartuta. EAEn (% 18,3) eta Nafarroan (% 24,3) industriako enpleguak kuota altuagoa du Espainian baino (% 11,5) eta bat dator arlo bakoitzak industrian duen espezializazio erlatiboarekin. Gainera, Nafarroak berretsi egin du industriako enpleguaren ratioa, ez baita hamarkada batean pisua apenas aldatu (ehuneko -0,3 puntu). Aldiz, EAEn atzera egin du (ehuneko -2,3 puntu) eta, hein txikiagoan, Espainian (ehuneko -0,9 puntu).

Eraikuntzak enpleguaren % 6 inguruko ekarpena egiten du EAEn (% 5,9) eta Nafarroan (% 6,0), eta pisua galdu du bi kasuetan (ehuneko -0,7 eta -0,9 puntu). Espainian aldiz, apur bat altuagoa da kuota (% 6,7) eta mantendu egin da. Azkenik, lehen sektoretik sortutako enpleguak pisu hutsala du EAEn (% 1,2) eta etengabeko galera izan du. Joera hori bera izan dute Nafarroak (% 3,9) eta Espainiak (% 5,4), baina pisu erlatiboa nabarmenagoa da. Hortaz, lehen sektoreko, industriako eta eraikuntzako jarduerari dagokion enpleguaren ekarpena murriztu egin da eta zerbitzuen sektoreko jarduerak irabazi dute arlo guztietan.

22. koadroa Afiliazioaren banaketa sektorearen arabera. EAE, Nafarroa eta Espainia

	EAE			Nafarroa			Espainia		
	2012-13	2018-19	2022-23	2012-13	2018-19	2022-23	2012-13	2018-19	2022-23
Lehen sek.	1,5	1,3	1,2	4,6	4,2	3,9	7,1	6,2	5,4
Industria	20,6	19,3	18,3	24,6	24,7	24,3	12,4	11,9	11,5
Eraikuntza	6,6	5,9	5,9	6,9	5,8	6,0	6,4	6,4	6,7
Zerbitzuak	71,3	73,5	74,6	63,9	65,3	65,8	74,1	75,5	76,4
Guztira	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Iturria: Gizarte Segurantzaren Sistema Osoa.

Erantsitako koadroak jasotzen du zerbitzuen sektorearen egungo osaera EAEn, Nafarroan eta Espainian, jarduera-adarren arabera, pisu handiagotik txikiagora ordenatuta, pisu horren aldakuntzarekin eta hamarkada horretan erregistratutako urte arteko batez besteko hazkundearekin batera. Aurkezpen horri esker egiazta daiteke hirugarren sektorearen jardueraren konposizioa partekatua dela eta lau jarduera-talde handitan egituratzen dela.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Lehenengo blokean daude EAEn, Nafarroan eta Espainian zerbitzuen sektoreko enpleguaren gutxienez % 10eko ekarpena egiten duten jarduerak eta berdinak dira hiru arloentzat. Zehazki, merkataritza (% 13,6, % 12,3 eta % 16,1, hurrenez hurren) eta osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzuetakoak dira (% 11,3, % 10,8 eta % 9,5).

Hiru eremuetan, merkataritza¹ da pisu erlatiborik handiena duen hirugarren sektoreko jarduera eta desberdintasun handia du bigarren jarduerarekiko. Alabaina, atzeranzko profila du. Kontrara, osasun-jardueren eta gizarte-zerbitzuen posizioa indartu egin da eta adierazgarriagoak² dira EAEn eta Nafarroan Espainian baino, ziurrenik garapen ekonomiko handiagoa dela eta³. Bi jarduera horiek batera % 33,4, % 35,1 eta % 33,5eko ekarpena egiten diote hirugarren sektoreko enpleguari EAEn, Nafarroan eta Espainian.

23. koadroa Afiliazioaren banaketa EAEko, Nafarroako eta Espainiako zerbitzuen jardueretan eta bere bilakaera

(%)

	EAE			Nafarroa			Espainia		
	% 22-23	Aldea ep 12-13	Urteko ▲%	% 22-23	Aldea ep 12-13	Urteko ▲%	% 22-23	Aldea ep 12-13	Urteko ▲%
Merkataritza	13,6	-1,5	-0,1	12,3	-1,5	0,5	16,1	-1,7	1,0
Osasuna eta gizarte-zerb.	11,3	1,8	2,3	10,8	1,5	2,9	9,5	0,8	2,5
Hezkuntza	7,9	1,5	3,2	7,3	1,6	4,1	5,7	1,2	4,3
Administrazio-jarduera eta zerbitzu osagarriak	6,9	0,5	1,5	5,8	0,4	2,4	7,5	0,6	2,7
Ostalaritza	6,8	0,4	1,8	6,1	0,1	2,1	8,4	0,6	3,0
Jard. prof. zientif.teknikoak	6,2	0,7	2,1	5,0	0,5	2,6	5,8	0,8	3,5
Administrazio publikoa	5,2	0,0	0,9	4,4	0,4	2,7	5,9	-0,1	1,7
Garraio eta biltegiatzea.	4,5	0,2	1,3	4,2	-0,1	1,4	5,0	0,3	2,5
Familiak (enplegatzaileak)	2,9	0,1	2,5	2,4	-0,6	0,4	2,0	-0,6	0,5
Beste zerbitzu batzuk	2,7	-0,4	-0,3	2,4	-0,3	0,6	2,7	-0,3	0,9
Informazioa-komunikazioa	2,6	0,3	2,3	1,4	0,0	1,9	3,4	0,9	4,9
Aisialdiko kultur jarduerak	1,8	0,4	3,7	2,1	0,4	4,0	1,8	0,3	4,2
Jarduera finantzarioak	1,7	-0,6	-2,0	1,3	-0,5	-1,8	1,8	-0,6	-0,8
Higiezin jarduerak	0,4	0,0	1,6	0,3	0,1	5,8	0,8	0,2	4,9
Zerbitzuak guztira	74,6	3,3	1,4	65,8	1,9	2,0	76,4	2,3	2,3

Ez da barne hartzen Lurraldez Gaiendako Organismoen enplegua.

Iturria: Gizarte Segurantza (Sistema Osoa).

¹ Txikizkako merkataritza, handizkako eta ibilgailuen salmentarena eta konponketena barne hartzen ditu. Jarduera-segmentu bakoitzak bere aldaketa propioak jasaten ditu eta egiturazkoak dira hein handi batean; eskaintza birdefinitzea, ondasun horien gainerako gastuaren patroia, digitalizazioa eta online merkataritza edo enpresa-ehunduraren berregituraketa, beste faktore batzuen artean. Horien inpaktua presente dago beste jarduera batzuetan, baina bereziki agerikoa da horietan. Esaterako, merkataritza txikia edo ibilgailuak konpontzeko tailerrak pixkanaka desagertzea, kate handien mesedetan.

² Eskaintza handia da eta ziurrenik bere dimentsionamenduan gertuko oinarri demografikoa gairatzen du (eskari potentziala). Emaitza hori hezkuntza-jarduerara zabala daiteke.

³ Bultzada publikoaren eta gastu pribatuaren gaitasunaren mende dauden jarduerak. Bi kasuetan, erabakigarria da sortutako BPG, zergen eta pertsonen errentaren bilketaren oinarri gisa.

Bigarren blokean sei jarduera daude eta % 4,5 eta % 9,9 arteko ekarpena egiten dute. Bi jarduerak joera dute¹ beste ekoizpen-jarduera batzuetara jotzeko edo balioa sortzeko, hala nola administrazio jarduerak, gizarte-zerbitzuak -pisu erlatibo handiagoa dute Espainian (% 7,5)- eta jarduera profesional zientifiko-teknikoak -pisu erlatibo handiagoa dute EAEn (% 6,2)-.

Talde horri ostalaritza gehitu behar zaio, hirugarren jarduera baita Espainiako rankingean (% 8,4). Hala ere, pisu txikiagoa du EAEn (% 6,8) eta Nafarroan (% 6,1), gastu-gaitasun handiagoa izan arren espezializazio turistiko txikiagoa dutelako². Azkenik, talde horren barruan sartzen da Administrazio Publikoa, zazpigarren lekua baitu Nafarroan (% 4,4) eta EAEn (% 5,2), baina bosgarrena Espainian (% 5,9), garraioarekin eta biltegiatzearekin batera. Antzeko pisua du hiru arloetan.

Sei jarduera horiek bilakaera positiboa izan dute hamarkada honetan eta enplegua hobetu eta haren pisu erlatiboa finkatu dute, Administrazio Publikoaren (atzera egin du Espainian) edo garraioaren eta biltegiatzearen kasuan (pisua galdu du Nafarroan) izan ezik. Azkenik, hiru arloetan, hezkuntzako jarduera da dinamikoena eta pisu erlatiboa gehien hobetu duena (ehuneko +1,5, +1,6 eta +1,2 puntu EAE, Nafarroa eta Espainiarako). Sei jarduera horiek batera % 50,1, % 49,8 eta % 50,2ko ekarpena egiten diote hirugarren sektoreko enpleguari EAEn, Nafarroan eta Espainian.

Hirugarren taldeko jardueren panelak lehen bi taldeetako jarduerena baino garrantzia bateratu eta erlatibo askoz ere txikiagoa du (% 15,8, % 14,6 eta % 15,4 EAEn, Nafarroan eta Espainian). Bost jarduera dira eta horien barruan daude beste zerbitzu batzuk eta finantza-jarduerak. Horiek izan dira dinamismoak txikiak izan dutenak, beraz, pisu erlatiboa galdu dute EAEn (ehuneko -0,4 eta -0,6 puntu), Nafarroan (ehuneko -0,3 eta -0,5 puntu) eta Espainian (ehuneko -0,3 eta -0,6 puntu), etxeko enpleguarekin batera. Etxeko enpleguak pisua galdu du Nafarroan eta Espainian (ehuneko -0,6 puntu).

Zehazki, hamarkada honetan zehar finantza-jardueretan egindako enpleguaren egokitzapenaren ondorioz³, pisu erlatiborik gehien galdu duen hirugarren sektoreko jarduera da (merkataritzarekin batera). Kontrara, aisialdi eta kultur jardueren dinamismoa adierazgarria da, enpleguaren hazkunderik handiena izan baitu (+% 3,7, % 4,0 eta +% 4,2

¹ Ez beti, behar partikularrei ere erantzuten baitiete. Esaterako, jarduera profesionalen eta zientifiko-teknikoen multzoan dago pertsonentzako eta familientzako orientazioa barne hartzen duen jarduera juridiko oro.

² Familien Aurrekontuen Inkesta Iraunkorra (2022), Estatuko ostalaritzako batez besteko per capita gastuak % 25 eta % 35ean gainditzen du Nafarroako eta EAEko batez besteko per capita gastua, hurrenez hurren.

³ % 37, % 33 eta % 31koa da EAEn, Nafarroan eta Espainian 2009 eta 2023 artean, krisi finantzarioaren ondorioz. Krisi horrek sektorea eta sarea berrantolatzea ekarri zuen eta, hortaz, enplegua egokitzea. Horri eskaintzaren digitalizazioaren inpaktua (online banku-zerbitzuak) gehitu behar zaio, gailu mugikorren zabaltzearekin, eta gero eta eskari konpetenteagoarekin batera.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

EAEn, Nafarroan eta Espainian). Horrek pisu erlatiboa hobetzea dakar eta handiagoa da Nafarroan (% 2,1), EAEn (% 1,8) edo Espainian baino (% 1,8). Eremu horietan adierazgarriagoa da informazioaren eta komunikazioen jarduera (% 2,6 eta % 3,4 EAEn eta Espainian eta % 1,4 Nafarroan). Azkenik, laugarren taldean daude higiezinekin lotutako jarduerak eta ekarpen nabarmen txikiagoa egiten dio hirugarren sektoreari EAEn (% 0,6), Nafarroan (% 0,5) eta Espainian (% 1,0).

24. koadroa Afiliazioen banaketa sektoreka Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan

	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa		
	2012-13	2018-19	2022-23	2012-13	2018-19	2022-23	2012-13	2018-19	2022-23
Lehen sek.	2,6	2,2	2,0	1,3	1,2	1,1	1,2	1,1	1,0
Industria	26,2	25,1	23,6	16,6	15,4	14,4	24,0	22,1	21,5
Eraikuntza	5,3	4,5	4,6	7,1	6,4	6,5	6,4	5,7	5,6
Zerbitzuak	65,8	68,3	69,8	75,0	76,9	77,9	68,4	71,1	71,9
Guztira	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Iturria: Gizarte Segurantzaren Sistema Osoa.

Lurralde Historikoek tertziario bihurtzeko prozesu hori partekatzen dute, baina oraindik ez dira desberdintasunak itxuragabetu. Hortaz, honako hau aipatu behar da:

- Lehen sektoreak garrantzia jakina du Araban (% 2,0), nekazaritzan batez ere -ardogintzan zehazki-, baina beste bi lurraldeetan pisu erlatiboa hondarrekoa da (enpleguaren % 1 inguru).
- Arabak du industriako espezializazio-erlatiborik handiena, eta bere enpleguaren laurden baten ekarpena egiten dio (% 23,6), apur bat gaitzen du Gipuzkoakoa (% 21,5) eta batez ere Bizkaikoa (% 14,4).
- Bestalde, Bizkaia du eraikuntza-sektorearen pisurik handiena (% 6,5), Gipuzkoako emaitzarekin (% 5,6) eta bereziki Arabakoarekin alderatuta (% 4,6).
- Eta, azkenik, hiru lurraldeen kasuan, enpleguaren gehiengo zerbitzuen sektoretik dator, eta garrantzi apur bat handiagoa du sektoreak Bizkaian (% 77,9), Gipuzkoan (% 71,9) edo Araban (% 69,8) baino.
- Enpleguaren sektorekako egiturak berresten du tertziarizazio prozesua, baina duela hamarkada bat zegoen arrakala ez da desagertu; hala, Bizkaiko enpleguaren egitura da tertziarioena, ondoren Gipuzkoakoa eta azkenik Arabakoa.

Erantsitako koadroak enpleguaren egitura jasotzen du, zerbitzuen sektorearen jardueren arabera, eta, oro har, patroia partekatua da:

- Lehenengo taldean sartzen dira merkataritzako eta osasuneko eta gizarte-zerbitzuetako jarduerak: lehenengoak atzera egin du (ehuneko -1,0, -1,7 eta -1,5 puntu Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan) eta bigarrena berriz indartu egin da (ehuneko +1,6, +1,8 eta +1,8 puntu).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

- Bigarren taldearen barruan, jarduera guztiek hobera egin dute eta pisu erlatiboa irabazi dute, Administrazio Publikoak eta garraioak eta biltegiatzeak izan ezik Bizkaian (ehuneko -0,2 eta -0,1 puntu). Hiru arloetan, hezkuntza da talde horretako jarduera nagusia (% 7,4, % 8,0 eta % 8,0, Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan) eta baita gehien hobetu dena ere (ehuneko +1,7, +1,6 eta +1,3 puntu, hurrenez hurren).
Ostalaritzaren ekarpena handiagoa da Gipuzkoan (% 7,5) eta, berriz, jarduera profesionalek, zientifikoek eta teknikoek pisu handiagoa dute Bizkaian (% 6,7). Araban Administrazio Publikoa nabarmentzen da (% 8,2), eta Bizkaiko eta Gipuzkoako pisu erlatiboa bikoizten du (% 4,6 bi kasuetan).
- Hirugarren blokean informazioaren eta komunikazioaren pisu erlatibo handiagoa nabarmentzen da Bizkaian (% 3,4), aurreko bi lurraldeetan erregistratutakoa bikoizten baitu (% 1,7 eta % 1,8). Aldiz, pisua nahiko antzekoa da aisialdiko eta kulturako beste zerbitzu eta jarduera batzuetan. Halaber, hiru eremuetan pisua galdu dute beste zerbitzu batzuek (ehuneko -0,4, -0,3 eta -0,5 puntu) eta jarduera finantzarioek (ehuneko -0,6, -0,6 eta -0,8 puntu). Arabako etxeko enplegua gehitu behar zaio horri (ehuneko -0,3 puntu).
- Azken blokearen barruan daude higiezinekin lotutako jarduerak, hondarreko ekarpena egiten baitiote hiru lurraldeetako zerbitzuen enpleguari (%1etik beherakoa) eta profil nahiko egonkorra (Bizkaian eta Gipuzkoan) dute edo galera apur bat izan dute (Araban, ehuneko -0,1 puntu).

25. koadroa Afiliazioaren banaketa Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako zerbitzuen jardueretan eta bere bilakaera

(%)

	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa		
	% 22-23	Aldea ep 12-13	Urteko ▲%	% 22-23	Aldea ep 12-13	Urteko ▲%	% 22-23	Aldea ep 12-13	Urteko ▲%
Merkataritza	11,7	-1,0	0,3	14,9	-1,7	-0,1	12,6	-1,5	0,0
Osasuna eta gizarte-zerb.	11,2	1,6	2,3	11,2	1,8	2,3	11,6	1,8	2,3
Hezkuntza	7,4	1,0	3,8	8,0	1,6	3,3	8,0	1,3	2,8
Admin. jard. eta zerb. osag.	7,4	1,0	2,5	7,6	0,2	1,0	5,6	0,5	2,0
Ostalaritza	5,7	0,0	1,3	6,6	0,3	1,5	7,5	0,8	2,4
Jard. prof. zientif.teknikoak	4,4	0,0	1,0	6,7	0,8	2,1	6,1	0,9	2,6
Administrazio publikoa	8,2	0,2	1,2	4,6	-0,2	0,6	4,6	0,0	1,2
Garraio eta biltegiatzea.	4,8	1,0	3,3	4,5	-0,1	0,7	4,3	0,1	1,3
Familiak (enplegatzaileak)	1,8	-0,3	0,9	3,3	0,0	2,4	3,0	0,3	3,3
Beste zerbitzu batzuk	2,3	-0,4	-0,2	2,9	-0,3	-0,1	2,6	-0,5	-0,5
Informazioa-komunikazioa	1,7	0,2	1,8	3,4	0,5	2,4	1,8	0,1	1,9
Aisialdiko kultur jarduerak	1,8	0,5	4,0	1,7	0,4	3,9	2,0	0,4	3,4
Jarduera finantzarioak	1,0	-0,6	-3,4	1,9	-0,6	-1,5	1,8	-0,8	-2,3
Higiezinaren arloko jarduerak	0,3	-0,1	0,6	0,5	0,0	1,8	0,4	0,0	1,8
Zerbitzuak guztira	69,8	4,0	1,6	77,9	2,9	1,3	71,9	3,5	1,6

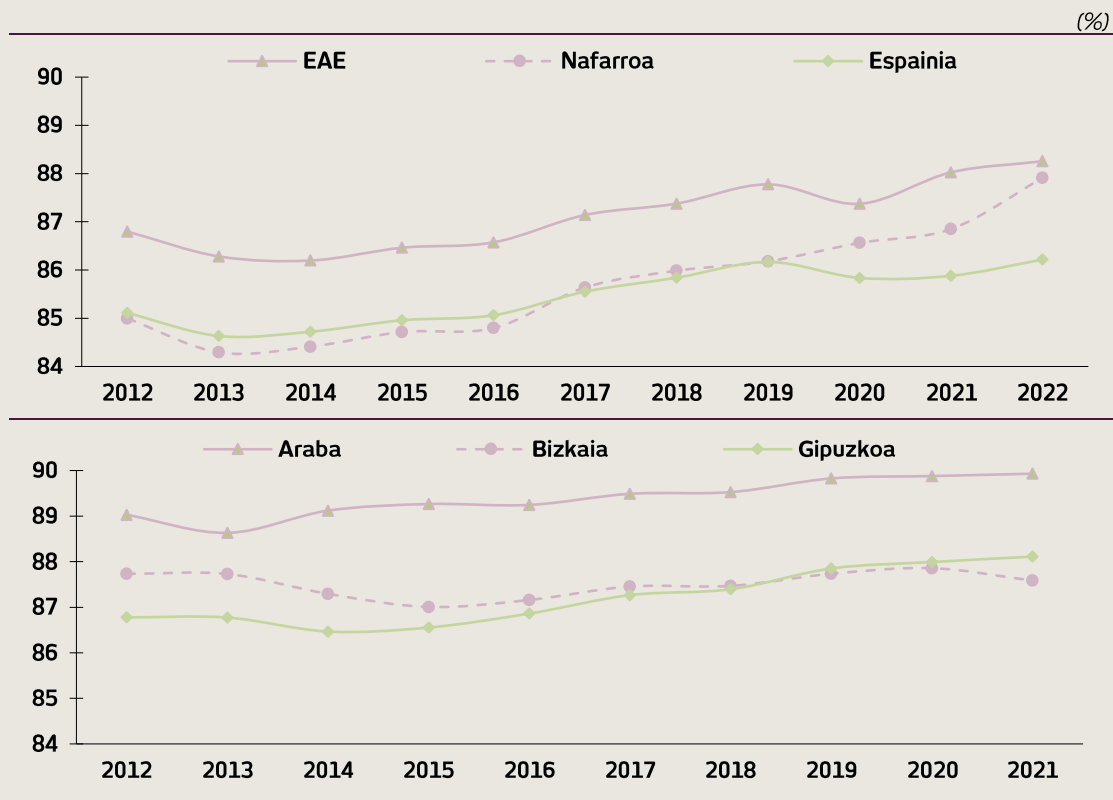
Ez da barne hartzen Lurraldez Gaiindiko Organismoen enplegua.

Iturria: Gizarte Segurantzza (Sistema Osoa).

2.2.6 Soldatapeko enpleguaren garrantzi geroz eta handiagoa

Hamarkada honetako enpleguaren bilakaerak beste faktore aldakor garrantzitsu bat izan du, eta erreferentzia egiten dio lan egiteko modalitateari. Hortaz, asmoa da kontuan hartutako eremu bakoitzean eta enplegatuen aldagaiari dagokionez soldatapeko tasaren gainean egon den aldaketa¹ ezagutzea.

15. grafikoa Soldatapeko langileen tasaren bilakaera (soldatapekoak/enpleguak)



Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea) eta Eustat (Kontu Ekonomikoak, lurralde historikoak).

Erantsitako grafikoak ratio hori jasotzen du EAEn (lurralde historikoak), Nafarroarako eta Espainiarako 2012 eta 2022 artean². Egun eta aldi osoan zehar, soldatapeko enpleguaren tasa EAEn³ (% 88,3) Nafarroan (% 87,9) eta Espainian (% 86,2) baino altuagoa da. Hiru eremuetan, lortutako ratioak erakusten du enplegatutako hamar pertsonatik ia bederatzi soldatapekoak direla, eta bilakaera nabarmenagoa izan da Nafarroan, homologatu egiten da EAEnekin eta urrundu egiten da Espainiako erregistrorik txikienetik.

¹ Soldatapekoen eta lan egiten duten pertsonen kopuru osoaren arteko zatidura. Erregimen Orokorrean aritzea baino hurbilpen zabalagoa da, beste erregimen batzuei atxikitako soldatapeko pertsonak ere barne hartzen baititu (soldatapeko enplegu kooperatibista, RETA sisteman kotizatzen esaterako).

² Eskuragarri dagoen azkeneko datua (Erkidegoko kontabilitatea, EIN). Lurralde Historikoentzat (Kontu Ekonomikoak, Eustat) eskuragarri dagoen azken datua 2021ekoa da.

³ Ratioa apur bat txikiagoa da (2021eko datua) Gipuzkoan (% 88,1) eta Bizkaian (% 87,6) Araban baino (% 89,9), eta soldatapeko enpleguaren pisuaren goranzko profil berbera partekatzen dute.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Europako ingurunearekin alderatuta¹, emaitza partekatua da, eta irabaziak handiagoak dira hasierako erregistroa txikiagoa denean² -Alemaniaren kasuan izan ezik, ehuneko +2,5 puntu-. Izatez, ratio hori altuagoa da erreferentziazko herrialdeetan, haien ekoizpen-egiturarengatik (industriako pisu handiagoa), izaera berritzailearengatik edo enpleguaren kalitatearengatik. Alemania eta Suediako soldatapeko enplegu-tasa % 90 baino altuagoa da, Espainiaren, Italiaren edo Portugalen gainetik, % 84-% 86 artean baitaude.

26. koadroa Soldatapeko langileen tasa Europako ingurunean

	(%)		
	2014	2023	Aldea (ep)
EB-27	84,2	86,4	2,2
Italia	76,5	79,9	3,4
Herbehereak	84,4	84,6	0,2
Espainia	82,7	85,3	2,6
EAE	83,9	86,6	2,7
Nafarroa	80,6	84,5	3,9
Portugal	84,0	87,1	3,1
Frantzia	88,7	87,6	-1,1
Suedia	90,8	91,3	0,5
Alemania	89,9	92,4	2,5

Iturria: Eurostat (LFS) eta EIN (BAI, Autonomia Erkidegoa).

Soldatapeko langileen tasak desberdintasunak erakusten ditu jarduera-sektorearen arabera. Izan ere, lehen sektoreak du tasarik txikiena -ez da iristen apenas enpleguaren % 65era-, eta handiagoa da Nafarroan (% 65,1) eta Espainian (% 64,8) EAEn baino (% 54,6). Baina jarduera horrek izan du soldatapeko langileen tasaren hazkunderik handiena (ehuneko +16,3, +24,1 eta +8,3 puntu EAEn, Nafarroan eta Espainian, 2012-2013 aldiaren gainean) eta ustiatzearen birdimentsionamenduari eta familia formatutik enpresetara igarotzeko trantsizioari dagokionez izandako aldaketa sektoriala³ islatzen du, sektorea osatzen duten segmentu guztietan⁴.

Industriak du soldatapeko langileen tasarik handiena, % 95 inguru hamarkadan zehar (% 96,9, % 96,4 eta % 94,3 EAEn, Nafarroan eta Espainian 2022an), enpresen batez besteko dimentsioa beste jarduerena baino handiagoa baita. Zerbitzuen sektoreak du

¹ LFSek (Labour Force Survey) -zehazki, BAI (EIN) Espainiaren kasuan- beren kontura lan egiten duten pertsonak, besteren kontura lan egiten dutenak eta familiako langile bazkideak hartzen dituzte barne. Hortaz, aldagaia pertsona da, hasiera batean, Erkidegoko Kontabilitatean bezala (enplegatutako pertsonak), baina emaitza apur bat desberdina da (% 85,3 LFS-BAIren arabera 2023an, eta % 86,2 Erkidegoko Kontabilitatearen arabera 2022an). Hala ere, ez da atzeraldi gisa interpretatu behar, zehazki bat egiten ez duten bi iturritatik datoz besterik gabe (metodologiak eta kontzeptuak).

² Ez dago aurreko urteetako informaziorik, baina hamarkadako bilakaera nahiko ilustratiboa da.

³ Ustiatze txikiak etengabeko galera (zailtasunak belaunaldi-txandaketan) eta dimentsio nahikoa izateko beharra (errentagarritasuna, jasagarritasuna prezioen hegakortasunaren aurrean, merkataritzako marjinak estutzea, administrazioaren exijentziak eta eskakizunak, inbertitzeko gaitasuna, etab.).

⁴ Aldaketa horrek aurrera egiten du arlo guztietan (nekazaritza, abeltzaintza, basozaintza eta/edo arrantza, akuikultura, etab.); izan ere, presentzia dute inbertitzeko pisu handiena duten azpi-jardueretan (garaiera handiko arrantza edo nekazaritzako eta abeltzaintzako ustiatze handiak esaterako).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

soldatapeko langileen bigarren tasarik handiena (% 87,4, % 86,6 eta % 86,4, hurrenez hurren) eta hamarkada honetan handitu egin da tasa hori, formatuak garatu direlako eta tradizionalki "familiakoak" izan diren negozioetan enpresen kudeaketa egin delako¹.

Azkenik, eraikuntzako jardueraren soldatapeko langileen tasa lehen sektorekoaren eta industriakoaren artean dago (% 77,4, % 83,7 eta % 81,6 EAEn, Nafarroan eta Espainian), eta profilak behera egin du EAEn (ehuneko -4,1 puntu) eta Espainian (ehuneko -0,6 puntu). Nafarroan aldiz, igo egin da (ehuneko +2,8 puntu). Dimentsio jakin bateko enpresek polarizatutako egoera bati erantzuten dio², enplegu autonomoaren figuraren aurrean, lanbide tradizionalekin eta ekonomia-perimetro txikiagoa dutenekin lotuta.

27. koadroa Soldatapeko langileen tasa jardura-sektorearen arabera, EAEn, Nafarroan eta Espainian

	EAE			Nafarroa			Espainia		
	2012-13	2018-19	2022	2012-13	2018-19	2022	2012-13	2018-19	2022
Lehen sek.	38,3	44,5	54,6	41,0	48,8	65,1	56,5	63,5	64,8
Industria	97,1	97,5	96,9	96,6	96,7	96,4	95,0	95,2	94,3
Eraikuntza	81,5	81,3	77,4	80,9	81,8	83,7	82,2	83,7	81,6
Zerbitzuak	85,0	86,1	87,4	83,5	85,0	86,6	85,1	86,0	86,4
Guztira	86,5	87,6	88,3	84,6	86,1	87,9	84,9	86,0	86,2

Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

Zerbitzuen sektoreko jardueren artean, administrazio publikoaren, hezkuntzaren, osasunaren eta gizarte-zerbitzuen adarrak dira soldatapeko langileen tasarik altuenak dituztenak, % 96 hiru eremu geografikoetan (% 96,2, % 96,1 eta % 96,4 EAEn, Nafarroan eta Espainian). Eta apur bat jaitsi arren³ (ehuneko -0,6, -1,0 eta -0,8 puntu 2012-13ko datuen gainean), bigarren lekuan mantendu da, industriaren atzetik, eta dimentsio jakin bateko erakundeen presentzia islatzen du. Ratio hori oso antzekoa da finantzen eta aseguruaren segmentuan (% 93,7, % 91,7 eta % 92,2 EAEn, Nafarroan eta Espainian).

% 90 inguruko talde horretan informazioaren eta komunikazioen jarduerak gehitu daitezke (% 92,4, % 88,6 eta % 94,1 EAEn, Nafarroan eta Espainiarako), baita jardura profesionalak, zientifiko-teknikoak eta administrazioak eta zerbitzu osagarriak ere, langia hori gaituzten baitute EAEn (% 93,3), ez ordea Nafarroan (% 89,6) eta Espainian (% 88,3). Jardura horiek dira hazkunderik handienak erregistratu dituztenak (ehuneko +4,7, +7,7 eta +2,9 puntu EAEn, Nafarroan eta Espainian), merkataritzarekin,

¹ Txikizkako merkataritzan, ostalaritzan edo pertsonentzako zerbitzuetan -estetika, ile-apaindegia, osasun-zerbitzuak, mediku-zerbitzuak- aldaketa agerikoa izan da. Jardura helduekin eta etorkinekin eta hedapenean dauden beste jardura batzuekin (fisioterapia esaterako) lotutako ekintzailak da.

² Eraikuntzako enpresa handiak dira eta, oro har, obra handiak egin eta kudeatzen dituzte azpiegiturretan, bizitegi-eraikinetan edo bizitegiak ez diren eraikinetan, dimentsio txikiagoko formatuen eta, normalean, espezializatutako segmentuen aurrean (elektrizitate-zerbitzuak, igeltzerotza, iturgintza, arotzeria...).

³ Autoenpleguarekin lotutako jardura-hobien dinamismoari erantzunez (fisioterapia, esaterako).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

garraioarekin eta ostalaritzarekin batera (ehuneko +4,5, +6,5 eta +3,7 puntu). Soldatapekoen tasarik baxuena dute horiek, % 80 inguru. Azkenik, aisialdiko eta kulturako jarduerak eta beste zerbitzu batzuk dira soldatapeko langileen tasarik baxuenak (% 84,7, % 81,4 eta % 79,9) dituztenak eta ez dute hobera egin (ehuneko -0,9, -0,9 eta -3,1 puntu).

28. koadroa Soldatapeko langileen tasa zerbitzuen jardueretan EAEn, Nafarroan eta Espainian

(%)

	EAE			Nafarroa			Espainia		
	2012-13	2018-19	2022	2012-13	2018-19	2022	2012-13	2018-19	2022
Merkataritza, garraioa, ostalaritza	71,7	75,6	76,2	71,6	76,4	78,1	75,7	79,3	79,4
Informazioa eta komunikazioak	92,1	90,4	92,4	87,7	85,3	88,6	93,0	92,3	94,1
Finantza- eta aseguru-jard.	93,5	92,7	93,7	91,2	92,4	91,7	92,6	91,8	92,2
Jard.prof.zientif.: admin., zerb.osag.	88,6	89,4	93,3	81,9	84,5	89,6	85,5	86,3	88,3
Administrazio publikoa, hezkuntza, osasuna, gizarte-zerbitzuak	96,9	96,1	96,2	97,1	96,8	96,1	97,2	96,3	96,4
Jard. art. aisia, beste zerb. batzuk	85,6	85,0	84,7	82,2	81,2	81,4	83,0	81,6	79,9
Guztira	85,0	86,1	87,4	83,5	85,0	86,6	85,1	86,0	86,4

Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

Soldatapekoen tasaren kontrako aldea norbere konturako enpleguaren tasa da, eta enplegatutako pertsonen % 12 ingurukoa izango litzateke. Ekarpena apur bat handiagoa da Espainian (% 13,8) Nafarroan (% 12,1) eta EAEn¹ baino (% 11,7). Profila beheranzkoa da² kontuan hartutako hiru eremuetan, aurrez aipatutako beste emaitza batzuekin bat etorritik.

29. koadroa Norbere konturako enpleguaren tasa. EAE, Nafarroa eta Espainia

(%)

	2012-13	2022	Aldea (ep)		2012-13	2021	Aldea (ep)
EAE	13,5	11,7	-1,8	Araba	11,2	10,1	1,1
Nafarroa	15,4	12,1	-3,3	Bizkaia	12,3	12,4	-0,1
Espainia	15,1	13,8	-1,3	Gipuzkoa	13,2	11,9	1,3

Soldatapeko enpleguaren ratioarekin dagoen aldearen arabera

Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea) eta Eustat (Kontu Ekonomikoak, lurralde historikoak).

Hortaz, enplegu autonomoaren ibilbidea³ (RETA) azken hamarkadan (urte arteko hazkundea) negatiboa izan da EAEn (-% 0,3), aldiz, positiboa izan da Nafarroan (+% 0,4) eta Espainian (+% 1,0). Baina, hiru kasuetan, dinamismoa Erregimen Orokorrean⁴

¹ Alde handiak daude lurralde historikoen arabera (2021eko datua, Eustat); ratioa handiagoa da Bizkaian (% 12,4) eta Gipuzkoan (% 11,9) Araban baino (% 10,1). Bestalde, EAEko ratioa Eustaten arabera (2021ean % 11,9, eskuragarri dagoen azken urtea) EINren arabera lortutakoaren antzekoa da (2021ean % 12,0).

² EAEn, ratioaren bilakaera desberdina da kontuan hartutako iturriaren arabera (ehuneko +0,5 eta -1,8 puntu, Eustat eta EIN). Horrek azaltzen ditu lurralde historikoen araberrako banakapenean dauden aldeak.

³ Langile Autonomoen Erregimen Berezian sartzen dira autoenplegua (beren konturako langileak), bazkideen lan-kooperatibetako pertsonak (estatutuetan jasota) eta laneko sozietateetako pertsonak (baldintza batzuen pean), enpresa-kontseilariak (administrazioan eta kudeaketan jarduten dutenak) eta beste sozietate batzuk (ondasunen komunitateak). Iturria: Gizarte Segurantzak.

⁴ Gainerako erregimenak (nekazaritza, meatzaritza eta ikatza, arrantza eta etxea) hondarrekoak dira (Gizarte Segurantzako afiliazioaren % 4, % 5 eta % 6 EAEn, Nafarroan eta Espainian, 2022-23ko batezbestekoa).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

erregistratutakoa baino txikiagoa izan da (soldatapeko enplegua) eta modu esanguratsuan hazi da hamarkada honetan EAEn (+% 1,5), Nafarroan (+% 2,5) eta Espainian (+% 2,9). Hala, enplegu autonomoak pisua galdu du enplegu guztian, eta EAEn¹ (% 17,0) Nafarroan (% 15,6) eta Espainian (% 16,4) baino apur bat altuagoa da.

30. koadroa Autonomoen erregimeneko afiliazioa (RETA). EAE, Nafarroa eta Espainia

	(afiliazioen kopurua)							
				Urteko bb hazkundea, %		Afiliazioaren %		
	2012-13	2018-19	2022-23	2018-19 /2012-13	2022-23 /2012-13	12-13	18-19	22-23
EAE	173.571	171.621	168.194	-0,2	-0,3	19,6	17,9	17,0
Nafarroa	45.390	47.574	47.173	0,8	0,4	18,0	16,8	15,6
Espainia	3.038.866	3.255.402	3.332.895	1,2	1,0	18,3	17,1	16,4

Iturria: Gizarte Segurantzza.

lido horretatik, EAEko eta Nafarroako (2022-2023)² jarduera ekintzailearen tasa (% 5,2 bi kasuetan) estatuko batezbestekoa baino txikiagoa izango litzateke (% 6,0). Hiru eremuetan, hobekuntza izan da 2012-2013an erregistratutako balioei dagokienez (% 3,7, % 4,2 eta % 5,2 EAEn, Nafarroan eta Espainian) eta 2008ko udazkenean hasitako krisiaren inpaktua agerikoa da, baina ez da iristen hain zuzen ere 2007-2008 biurtekoan lortutako gehieneko balioetara (% 6,6, % 7,3 eta % 7,3 EAE, Nafarroa eta Espainiarako).

Hortaz, jarduera ekintzailearen ibilbideak hobera egin du ziklo ekonomikoaren unerik baxuenetan erregistratutako balioei dagokienez. Egun, dinamismoa dagoen arren, ez da nahikoa ekintzailetza-tasa hobetzeko. Izatez, soldatapeko enpleguaren ibilbidea enplegu autonomoarena eta ekintzailetza-tasarena baino dinamikoagoa bada, esan nahi du EAEko, Nafarroako eta Espainiako ekintzailetzaren hobekuntzan sabai jakin bat dagoela.

Bi faktore garrantzitsuk baldintzatzen dute eta baldintzatuko dute emaitza hori:

- EAEko eta Espainiako hamar pertsonatik zazpik (seik Nafarroan) adierazi dute enplegu eskasia dela ekiteko lehen arrazoiak. Gainera, ia hamar pertsonatik seik huts egiteko beldurra aipatu dute ez ekiteko arrazoi gisa.
Baliteke egungo enplegu-eskaintzak (soldatapekoa, dakarren segurtasunarekin) baldintzatu duela ekintzailetza-tasak izan duen hobekuntza eskasa.
- Ekintzailetzaren zati handi baten oinarrian 45 urtetik beherakoak daude, baina EAEko, Nafarroako eta Espainiako ekintzaileen batez besteko adina (43, 42 eta 41 urte) Europakoa baino apur bat altuagoa da (38 urte, EB-27). Zahartzearen

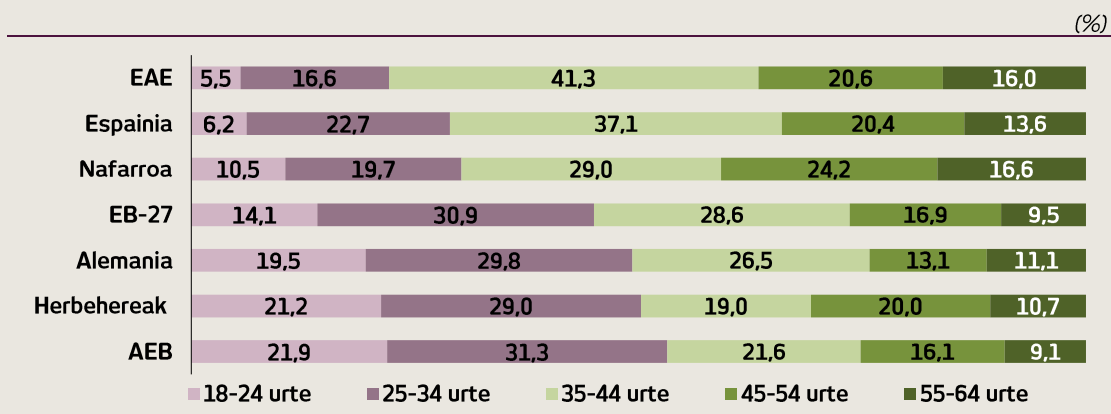
¹ Araba (% 12,4), Bizkaia (% 16,7) eta Gipuzkoa (% 19,7).

² TEAk (Total Early-stage Entrepreneurial Activity) herrialde batean dauden hiru urte eta erdi baino gutxiagoko ekimen ekintzaile guztiak neurtzen ditu. Global Entrepreneurship Monitor txostena.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

inpaktuak -nahiz eta kanpotarrek ekarpena egin- estutu egin du biztanleriarik gazteenaren oinarria eta horrek ere baldintzatzen du ekintzailtza-tasa.

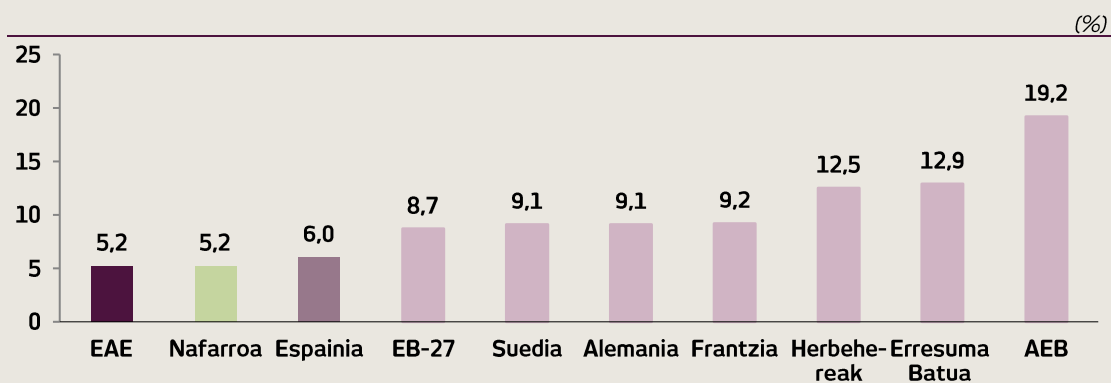
16. grafikoa Pertsona ekintzaileak eta adin-taldea. EAE, Nafarroa eta Espainia eta erreferentziatzko herrialdeak



Iturria: GEM txosten desberdinak

Hala, ekintzailtza-tasa ez da hobetzen, eta beste herrialde batzuekiko arrakala mantentzen da: EAE eta Nafarroa Estatu osoko ekintzailtza-zaren azpitik daude, baina baita Europako eta erreferentziatzko herrialdeen azpitik ere (Frantzia edo Alemania).

17. grafikoa EAEko, Nafarroako eta Espainiako eta erreferentziatzko herrialdeetako ekintzailtza-tasa. 2022-23



Iturria: GEM txosten desberdinak

2.2.7 Enplegu publikoaren geroz eta pisu handiagoa

Besteren konturako enpleguaren ezaugarri bat erakunde kontratatzailearen titulartasuna da, eta, ongizate-estatuaren garapenarekin lotuta, ekonomia gehienetan enplegu publikoaren kuota jakin bat egon ohi da¹. EAEko², Nafarroako eta Espainiako enplegu publikoa indartu egin da azken hamarkadan: Espainian ia milioi erdi langile irabazi dira, eta urteko batez besteko hazkundea (+% 1,2) EAEkoa (+% 1,5) eta Nafarroakoa (+% 2,0) baino txikiagoa izan da. Azken hori izan da eremurik dinamikoena. Hala ere, joera nagusia enplegu publikoaren gorakada da, eta 2018a inflexio-puntu argia izan zen, 2012an jasotako dirulaguntzen baldintzengatik³. Horrek azaltzen du enplegu publikoa geldirik egon izana 2018-2019 aldira arte eta une horretatik aurrera hasi zen egungo susperraldia.

31. koadroa Sektore publikoko soldatapeko langileak EAEn, Nafarroan eta Espainian

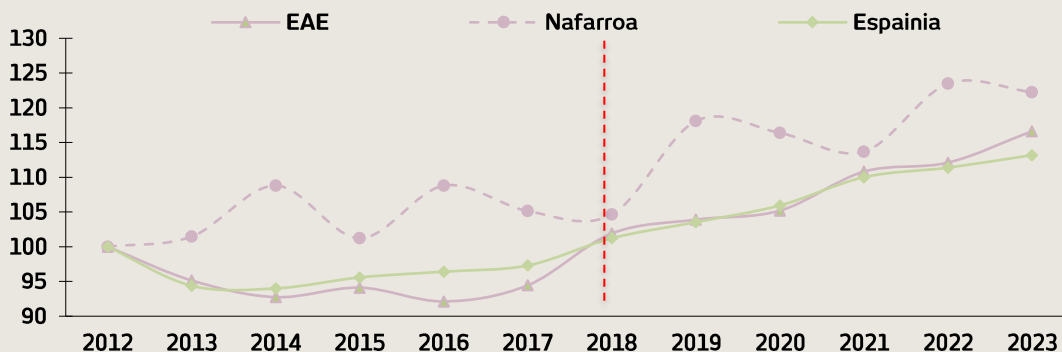
(mila pertsona)

	2012-13	2018-19	2022-23	Aldea 2022-23/2012-13 Kopurua	Urteko batez besteko aldakuntza, %
EAE	142,6	150,4	167,1	24,6	1,5
Nafarroa	41,2	45,6	50,3	9,1	2,0
Espainia	3.024,9	3.186,5	3.494,9	470,0	1,2

Iturria: EIN (BAI)

18. grafikoa Sektore publikoko soldatapeko langileen hazkundea EAEn, Nafarroan eta Espainian

(2012=100)



Iturria: EIN (BAI)

¹ Enplegu publikoa da titulartasun publikoko edozein administrazio publikotan, erakundetan eta organotan (enpresak, fundazioak...) zerbitzuak eskaintzen dituzten langileen multzoa.

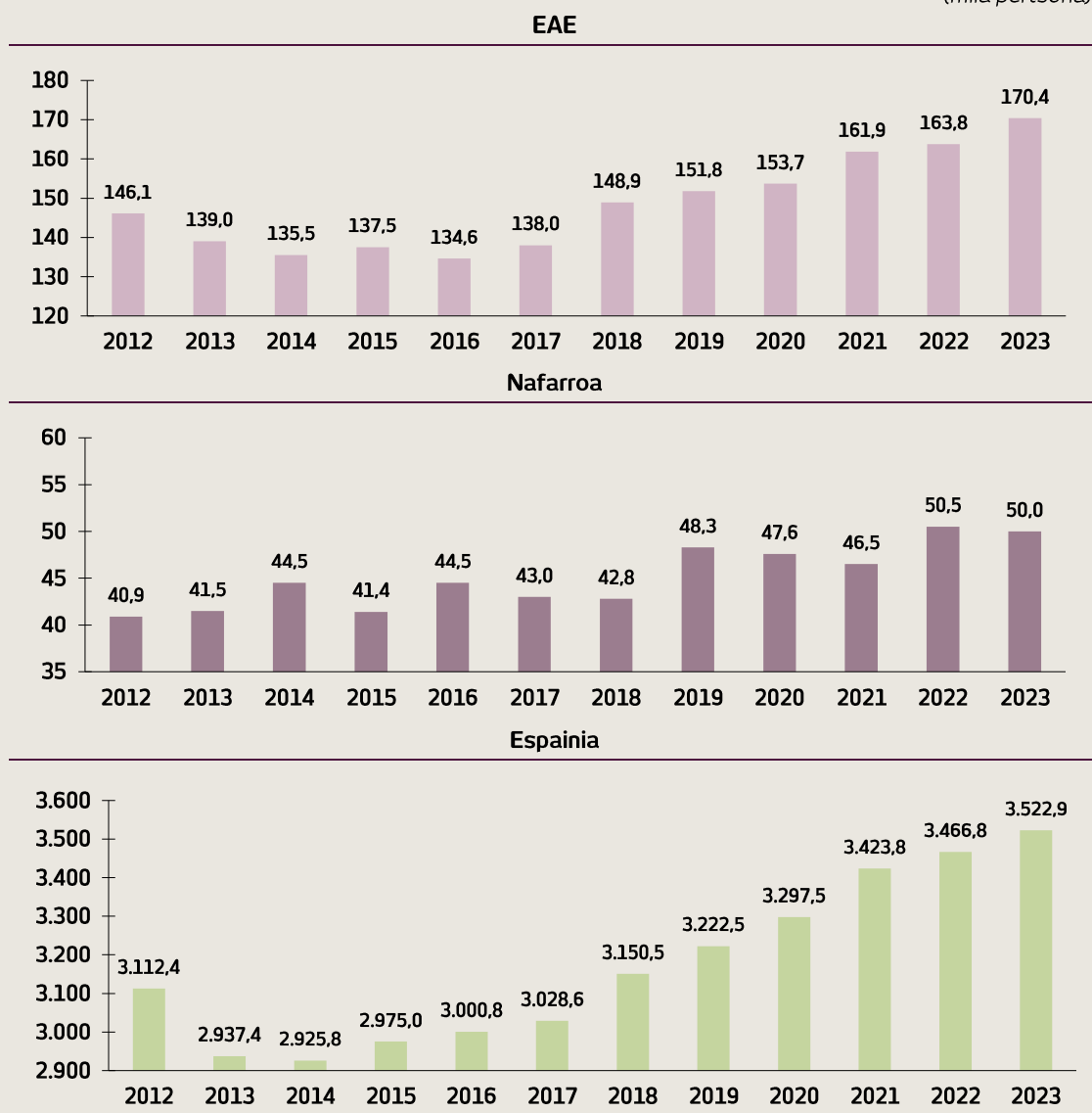
² BJAren emaitzak (Eustat) norabide beretik doaz (+% 1,0), baina desberdintasunak daude lurralde historikoaren arabera: igo egin da Bizkaian (+%1,3) eta Araban (+% 1,8), eta jaitsi Araban (-% 0,4).

³ NDFrekin eta Europako Batzordearekin hitzartua zor subiranoaren krisiaren eta higiezinaren krisiaren eta krisi finantzarioaren unerik gorenean. Dirulaguntza zuzenak eta erreskaterako dirulaguntzak finantza erakundeentzat, besteak beste, gastua murrizteko eta enplegu publikorako konpromisoarekin.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

19. grafikoa **Sektore publikoko soldatapeko langileak EAEn, Nafarroan eta Espainian**
Eboluzio xehea

(mila pertsona)



Iturria: EIN (BAI)

Enplegu publikoaren dimentsioa lotuta dago¹ ekonomia bakoitzaren tamainarekin. Hortaz, kontua zera da: zer nolako pisua du enplegu publikoak kontuan hartutako hiru eremuetan sortutako enplegu guztiaren gainean? 2023an, soldatapeko langileek sektore publikoan duten parte-hartzea okupatutako biztanleria osoaren % 17 baino gehiagokoa da EAEn (%17,1) eta langa horretara iristen da ia Nafarroan (%16,7) eta Espainian (%16,6).

¹ Ez da faktore bakarra, izan ere, lortutako garapen ekonomikoaren mailaren eta enplegu publikoak sostengatutako ongizate sozialerako sistema bat izatearen aukeraketa sozial eta politikoaren araberakoa ere bada.

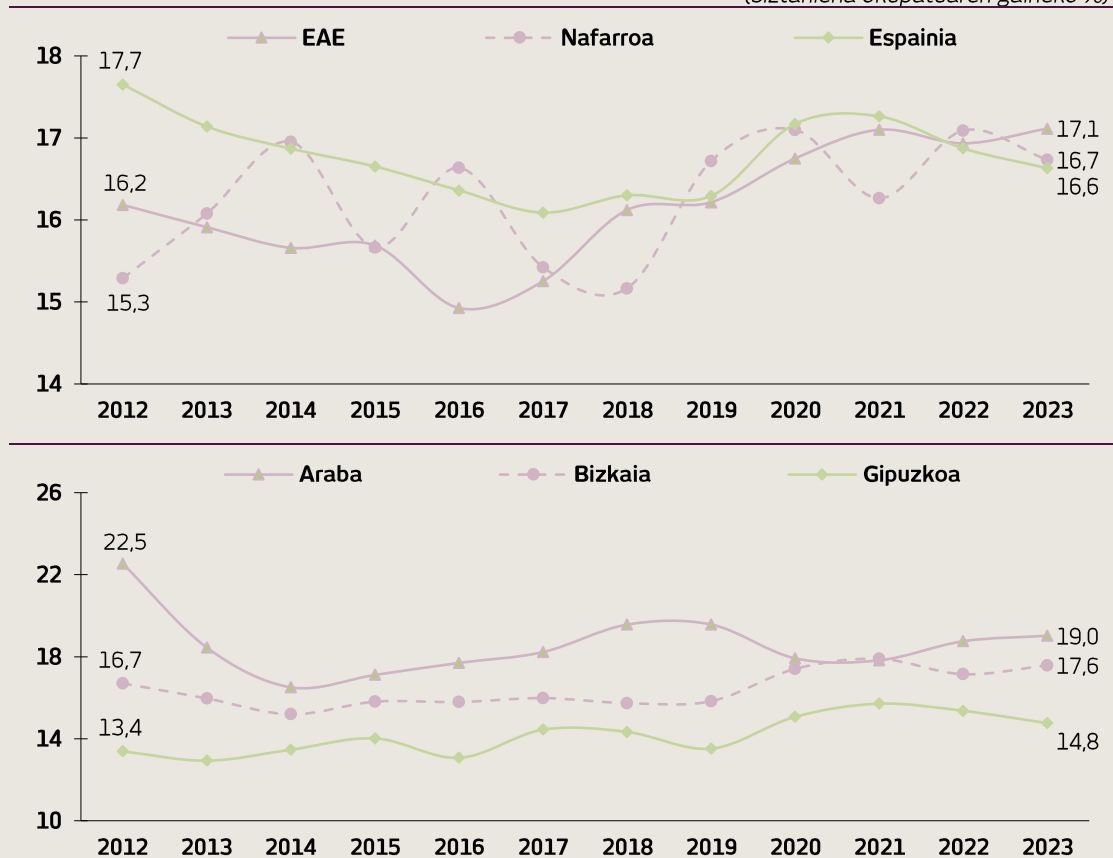
2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Hamarkadako balantzea desberdina da; izan ere, EAEn eta Nafarroan pisua handitu egin da (ehuneko +0,9 eta +1,4 puntu) eta Espainian (ehuneko -1,1 puntu) murriztu.

Adierazle horren ibilbideak aipatutako bi etapak erakusten ditu, eta aintzat hartutako hiru eremuek partekatzen dute profila. 2012 eta 2018 artean, ratio hori beheranzkoa izan da, eta kontratazio publikoari ezarritako mugek baldintzatu dute. Aldi berean, enplegu pribatua pixkanaka joan da igotzen. Hala, EAEko eta Nafarroako enplegu publikoaren kuota mantendu egin zen (ehuneko -0,1 puntu) eta Espainian atzera egin zuen (ehuneko -1,4 puntu), %16 inguruan geratuz (%16,1, %15,2 eta %16,3 EAEn, Nafarroan eta Espainian). 2019 eta 2023 artean, emaitza aurkakoa da: enplegu publikoak susperraldi garrantzitsua izan du eta enplegu osoaren dinamismoa gaitzitu du. Hamarkada amaieran, ratio hori igo egin da EAEn¹ (%17,1, ehuneko +0,9 puntu) eta Nafarroan (%16,7, ehuneko +1,4 puntu), baina pisua galdu du Espainian (%16,6; ehuneko -1,1 puntu).

20. grafikoa Enplegu publikoaren kuota enplegu osoaren gainean. Eboluzio xehea

(biztanleria okupatuaren gaineko %)



Iturria: EIN (BAI) eta Eustat (BJA)

¹ Lurralde arteko desberdintasunak murriztu egin dira, baina, hala ere, enplegu publikoaren presentzia apur bat txikiagoa da Gipuzkoan Araban eta Bizkaian baino.

Enplegu publikoaren kuota aldatu egiten da herrialdeen arabera, izan ere barruan dauden jardueren arabera da batik bat (hezkuntza edo osasuna, esaterako). Espainia, EAE eta Nafarroa EB-27ko¹ balioetan daude. Herrialde eskandinaviarrak dira enplegu publikoaren tasarik handiena dutenak -Suedia (% 29), Danimarka (% 28) eta Finlandia (% 24)- eta Alemania (% 11), Herbehereak (% 12), Italia (% 13) edo Portugal (% 14) ratorik txikienak dituztenak².

32. koadroa Administrazio Publikoaren¹ afiliazioa EAEn, Nafarroan eta Espainian

	(mila pertsona)				
	2012-13	2018-19	2022-23	Aldea 2022-23/2012-13	
				Kopurua	▲ urteko batez bestekoa, %
EAE	46,2	47,8	51,7	5,5	1,2
Nafarroa	10,1	11,8	13,5	3,4	3,4
Espainia	991,6	1.090,5	1.197,0	205,4	2,1

1. 84. taldea, JESN-09

Iturria: Gizarte Segurantzak.

Enplegu publikoa jarduera-panel oso zabal batean banatzen da. Administrazio Publikoari atxikitako afiliazioak (84. Epigrafea, JESN-09) honako hauek barne hartzen ditu: 84.1 taldea (Administrazio Publikoaren jarduera orokorrak, osasuneko, hezkuntzako eta kulturako jardueren eta beste gizarte-zerbitzu batzuen erregulazioa -Gizarte Segurantzak izan ezik- eta jarduera ekonomikoaren eta efizientzia handiagorako ekarpenaren erregulazioa), 84.2 taldea (Kanpoko gaiak, defentsa, justizia, ordena publikoa eta segurtasuna, babes zibila) eta 84.3 taldea (Derrigorrezko Gizarte Segurantzak). Hortaz, ez dira sartzen zuzkidura publikoaren presentzia handia duten hezkuntzako, osasuneko eta gizarte-zerbitzuetako³ jarduerak edo eraikin eta instalazioen zerbitzu integralak, artxiboko eta liburutegiko jarduerak, eta sozietate moduan jorratzen diren beste jarduerak publiko batzuk (uren eta hondakinen kudeaketa edo irratia eta telebista, esaterako).

Administrazio Publikoari lotutako afiliazioa igo egin da (+% 1,2, +% 3,4 eta +% 2,1, EAEn, Nafarroan eta Espainian), sektore publikoko soldatapeko langileek adierazitakoarekin bat (+% 1,5, +% 2,0 eta +% 1,2). Gainera, bi iturriek erakusten dute enplegu publikoa dinamikoagoa izan dela Nafarroan (+% 3,4 eta +% 2,0) EAEn (+% 1,2 eta +% 1,5) eta Espainian baino (+% 2,1 eta +% 1,2). Azkenik, eta argigarri gisa⁴, Administrazio Publikoko afiliazioak enplegu publiko osoaren gainean duen ratioa (BAI) heren baten ingurukoa da EAEn (% 30,7) eta Espainian (% 34,1), eta apur bat baxuagoa Nafarroan (% 26,9).

¹ Eurostat (LFS).

² Horrek ez du esan nahi eskaintza publikorik ez dagoenik, baizik eta beste modu batera jorratzen dela, ez zuzeneko hornikuntzaren bidez (esaterako, itunpeko sistemak, zerbitzu-txekeak, etab.).

³ JESN-09ren 85 (hezkuntza), 86, 87 eta 88. kodeak (osasuna eta gizarte-zerbitzuak).

⁴ Oinarria antzekoa izango litzateke (okupatutako pertsonak eta afiliatuak), baina inkesta bateko autosailkapenarekin (BAI) eta eroldaren administrazio-erregistroarekin (Gizarte Segurantzak) bat datoz.

2.2.8 Enpresen birdimentsionamendua

Erakundeak (enpresak, instituzioak, organismoak...) dira pertsonak enplegatzen dituzten jarduera ekonomikoaren euskarria. Erantsitako koadroak jasotzen du azken hamarkadan aktibo dauden enpresei buruzko informazioa (DIRCE, EIN). Nabarmendu beharreko lehen emaitza da enpresen ia erdia soldatapeko enplegurik gabeak (autoenplegua) direla nagusiki¹. Soldatapeko langileak dituzten enpresei erreparaturaz, eta enpleguaren tarteak aintzat hartuta, hiru eremuetan (EAE, Nafarroa eta Espainia), bederatzi soldatapeko langile arteko enpresak dira aztertutako aldiko enpresa-ehunduraren gehiengoa.

33. koadroa Enpresak enpleguaren estratuen arabera. EAE, Nafarroa eta Espainia

	EAE		Nafarroa		Espainia	
	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23
1-9 soldatapeko	67.694	59.801	16.600	16.859	1.308.354	1.338.093
10-19 soldatapeko	4.699	4.046	1.277	1.183	76.659	80.366
20-49 soldatapeko	2.769	2.470	758	731	41.288	44.913
50-99 soldatapeko	825	740	232	208	12.223	12.492
> 100 soldatapeko	723	685	243	262	11.283	12.452
<i>Azpitotala (soldatapekoekin)</i>	<i>76.708</i>	<i>67.742</i>	<i>19.110</i>	<i>19.241</i>	<i>1.449.806</i>	<i>1.488.314</i>
<i>Azpitotala (soldatapekorik gabe)</i>	<i>79.649</i>	<i>71.140</i>	<i>21.973</i>	<i>24.204</i>	<i>1.723.288</i>	<i>1.830.808</i>
<i>Guztira</i>	<i>156.357</i>	<i>138.882</i>	<i>41.083</i>	<i>43.445</i>	<i>3.173.094</i>	<i>3.319.122</i>

Iturria: EIN (DIRCE).

Zehazki, 10 soldatapeko baino gutxiagoko enpresak %88,3, %87,6 eta %89,9 dira EAEn, Nafarroan eta Espainian, soldatapeko enplegua duten enpresen guztizkoaren gainean. Gainerakoa 10-19 soldatapeko dituzten eta 50 soldatapekora iristen diren enpresen artean banatzen da gehienbat. Hiru eremuetan, 50 soldatapekotik gorako enpresek apenas gainditzen dute guztizkoaren %2, eta erregistroa handiagoa da EAEn (%2,1) eta Nafarroan (%2,5) Espainian baino (%1,6).

34. koadroa Enpresen banaketa (soldatapeko enpleguarekin), EAEko, Nafarroako eta Espainiako enpleguaren estratuaren arabera

	EAE		Nafarroa		Espainia	
	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23
1-9 soldatapeko	88,2	88,3	86,9	87,6	90,2	89,9
10-19 soldatapeko	6,1	6,0	6,7	6,1	5,3	5,4
20-49 soldatapeko	3,6	3,6	4,0	3,8	2,8	3,0
50-99 soldatapeko	1,1	1,1	1,2	1,1	0,8	0,8
> 100 soldatapeko	0,9	1,0	1,3	1,4	0,8	0,8
20 soldatapekora arte	94,4	94,3	93,5	93,8	95,5	95,3
20 soldatapeko eta gehiago	5,6	5,7	6,5	6,2	4,5	4,7
<i>Guztira</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Iturria: EIN (DIRCE).

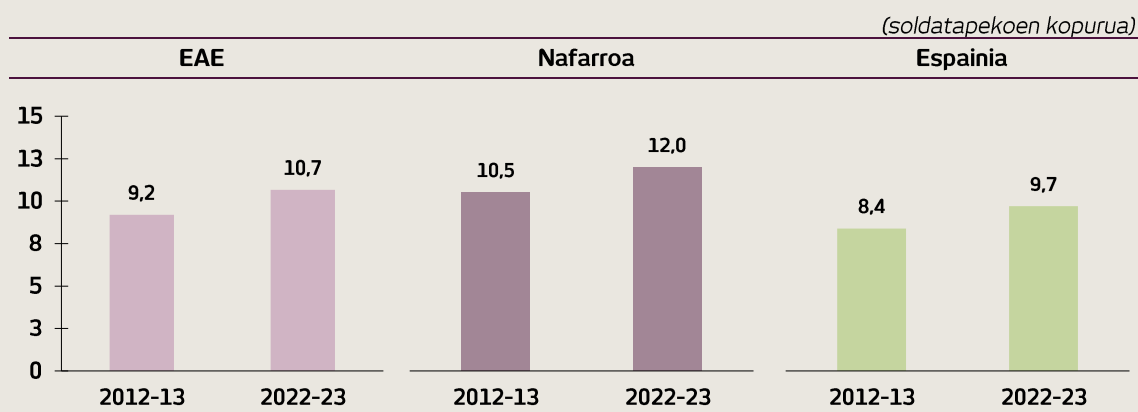
¹ Beste egoera batzuk (marka komertziala diren enpresak eta/edo jarduerarik ez dutenak, etab.).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Hala, soldatapeko langileak dituzten enpresen batez besteko tamainak¹ erakusten du desberdintasun txiki, baina adierazgarriak daudela EAEn, Nafarroaren eta Espainiaren artean: enpresen batez besteko tamaina apur bat handiagoa da EAEn eta Nafarroan eta elementu komun bat dute; batez besteko tamaina handitu egin da azken hamar urteetan. Nafarroak du soldatapeko langileak dituzten enpresen batez besteko tamainarik handiena (12,0), eta, gero, EAEk (10,7). Biek Espainiako datua gainditzen dute (9,7).

Kasu guztietan, batez besteko enplegua hazi egin da eta 1-2 pertsona artean irabazi ditu enpresako, ekoizpen-egitura desberdina dela eta. Industria nabarmentzen da -batez besteko tamaina handiagoa- Nafarroaren kasuan bereziki (industriako enpleguaren kuota, % 24,3) eta, hein txikiagoan, EAEn (% 18,3), Espainiarekin alderatuta (% 11,5).

21. grafikoa Enpresen batez besteko tamaina (soldatapeko enpleguarekin), EAEn, Nafarroan eta Espainian



Iturria: EIN (DIRCE).

Erantsitako grafikoek erakusten dute desberdintasunak jarduera-sektoreen arabera direla. Nafarroak du industriako batez besteko tamainarik handiena (36,5 soldatapeko enpresa bakoitzeko) eta EAetik distantzia jakin batera dago (27,2) eta batez ere Espainiatik (20,7), enpresa handi ezagunen ondorioz². Arrakala hori murriztu egiten da eraikuntzako enpresen kasuan, eta EAEn (6,9) eta Nafarroan (7,1) Espainian baino (6,3) apur bat handiagoak dira. Zerbitzuen kasuan, batez besteko tamaina ez da soldatapeko 10 pertsonatara iristen eta antzekoa da hiru eremuetan (8,9, 8,8 eta 9,1, hurrenez hurren).

Hala ere, kasu guztietan, batez besteko tamainak gora egin du, eta bat dator hori enpleguaren dinamismo baxuko hamarkada-hasierarekin eta hedatze-fasean dagoen hamarkada amaierarekin. Hortaz, hasiera batean, instalatutako gaitasun berberarentzat (ekoizpen-baliabideak), indartu egin da enplegua.

¹ Batez besteko enplegua: tamaina-estratu bakoitzean klasearen marka (batez besteko puntua) ezarri.

² Automobilgintzakoak (emaitza igoarazten du, Araban ere gertatzen da) eta elikagaien industriako enpresa handiak esaterako, 27,7 enplegu batez besteko tamaina dute enpresa bakoitzeko; EAEn eta Espainian 11,3 eta 15,9 hurrenez hurren. Iturria: Nekazaritza, Arrantza eta Elikadura Ministerioa.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

22. grafikoa Enpresen batez besteko tamaina (soldatapeko enpleguarekin), EAEn, Nafarroan eta Espainian, jarduera sektoreen arabera

(soldatapekoen kopurua)



Iturria: EIN (DIRCE).

Jarduera-adarraren xehetasunak berresten du desberdintasunak handiak direla: industriaren kasuan, makineria eta garraio-materialaren enpresen batez besteko tamaina nabarmentzen da (64,9, 95,1 eta 46,1 EAEn, Nafarroan eta Espainian) eta zerbitzuetako enpresen artean, administrazio-jardueren eta zerbitzu osagarrien enpresak dira handienak EAEn (26,1), osasunekoak eta gizarte-zerbitzuetakoak Nafarroan (31,3) eta hezkuntzakoak Espainian (21,6).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

35. koadroa Enpresen batez besteko tamaina (soldatapeko enpleguarekin), EAEn, Nafarroan eta Espainian, industriako sektoreen arabera

(soldatapekoen kopurua)

	EAE		Nafarroa		Espainia	
	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23
Erauzketa-jarduketak	19,3	28,4	9,8	16,4	16,4	15,6
Elikagaiak, edariak eta tabakoa	18,2	15,5	25,8	61,1	18,8	23,3
Ehungintza, jantzigintza, larrugintza, zapatagintza	6,5	6,2	10,8	11,4	11,0	12,6
Egurra, papera - petrolio	11,7	12,4	11,0	17,5	10,1	12,4
Kimika-farmazia, kautxua, plastikoa	27,3	38,2	35,1	48,8	25,5	37,9
Metalurgia eta prod. metal. ekoizpena	21,7	26,4	18,2	21,2	11,5	14,4
Prod. informatikoak, ekipo elektrikoak	32,2	59,5	152,8	88,2	30,4	40,1
Makineria, garraio-materiala	46,9	64,9	85,8	95,1	40,3	46,1
Altzariak	7,1	7,5	12,1	11,0	7,7	10,3
Beste manuf., makina-ekipoen konponk.	10,8	15,8	8,8	11,4	10,3	11,8
Energia, ura, hondakinak eta beste	50,2	47,8	8,7	12,2	26,1	26,5
Industria, guztira	22,2	27,2	28,0	36,5	16,6	20,7

Iturria: EIN (DIRCE).

36. koadroa Enpresen batez besteko tamaina (soldatapeko enpleguarekin), EAEn, Nafarroan eta Espainian, zerbitzuen sektoreen arabera

(soldatapekoen kopurua)

	EAE		Nafarroa		Espainia	
	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23
Merkataritza, ibilg. salm. konpon.	5,2	5,4	4,6	5,0	6,0	6,8
Garraioa eta biltegiatzea	8,6	11,8	9,0	12,1	7,8	10,3
Ostalaritza	5,5	5,5	7,0	5,7	5,7	6,1
Informazioa eta komunikazioak	13,1	17,5	25,1	12,0	17,2	21,4
Finantzak eta aseguruak	16,3	14,9	12,1	4,5	16,1	10,8
Higiezin arloko jarduerak	2,1	2,6	2,4	2,5	2,9	3,0
Jard. prof. zientifiko-teknikoak	6,8	8,5	6,0	8,5	5,9	7,3
Admin.-jard. eta zerb. osagarriak	18,4	26,1	13,8	12,5	15,2	18,5
Hezkuntza	23,8	23,9	38,1	29,6	19,2	21,6
Osasuna eta gizarte-zerb.	12,3	16,3	13,5	31,3	16,9	21,3
Jard. artistikoak eta kulturalak	8,0	8,8	10,4	11,6	7,6	8,0
Beste zerbitzu batzuk	4,9	5,1	5,3	4,9	4,8	4,6
Zerbitzuak, guztira	7,6	8,9	7,9	8,8	7,8	9,1

Iturria: EIN (DIRCE).

Jarraian, enpresa-egituraren bilakaera jasotzen da, enpleguari egiten dion ekarpenaren arabera¹. Balio hori estimazioa da, baina pertsonen lan egiten duten enpresen tamainari dagokionez emaitza esanguratsua erakusten du. Dimentsioaren faktorea garrantzitsua da, hazteko² eta berritzeko gaitasunarentzako eta enpleguaren kalitatearentzako³ funtsezko palanka baita oro har. Hortaz, bi emaitza nabarmentzeko aukera ematen du.

¹ Klase-marken arabera estimatutako enplegutik abiatuta.

² Dimentsioa muskulu finantzarioan, kudeaketan eta/edo nazioartekotzean, esaterako.

³ Lan-baldintzak (lanaldia, baimenak...), ordainsaria, ibilbide profesionala, prestakuntza, etab.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Lehenik eta behin, EAEn (% 70,6), Nafarroan (% 73,6) eta Espainian (% 68,3) hamar pertsonatik zazpik (soldatapekoak) gutxienez 20 enplegatuko enpresa (erakunde) batean egiten du lan, eta, zehatzago, pertsonen erdiak (% 51,5, % 56,3 eta % 51,5, hurrenez hurren), gutxienez 100 enplegatuko enpresa batean egiten du lan. Hau da: 20 enplegutik beherako enpresak gehiengoa diren arren soldatapeko enplegua duten enpresen ehunduran (% 94,3, % 93,8 eta % 95,3 EAEn, Nafarroan eta Espainian), enpleguari egiten dioten ekarpena heren bat baino gutxiago da (% 29,5, % 26,5 eta % 31,8, hurrenez hurren). Azken batean, enpleguaren zati adierazgarri batentzat, enpresa-testuingurua "dimentsio jakin bateko enpresarena" da.

Bigarrenik, EAEn, Nafarroan eta Espainian, indartu egin da dimentsiorik handieneko enpresei atxikitako enpleguaren ekarpena: alde batetik, 20 soldatapekodun arteko taldeak behera egin duelako (ehuneko -6,7, -7,5 eta -6,7 puntu, hurrenez hurren). Eta, bestetik, hobekuntza dimentsiorik handiena duen taldearen ekarpenari esker izan delako, eta, zehazki, 100 enplegu eta gehiagoko enpresetan lan egiten duten pertsonen ekarpenari esker, horiek indartu baitute pisua (ehuneko +10,9, +13,1 eta +9,7 puntu).

37. koadroa Enpleguaren banaketa enpresen (soldatapeko langileekin) tamainaren segmentuaren arabera EAEn, Nafarroan eta Espainian

(%)

	EAE		Nafarroa		Espainia	
	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23	2012-13	2022-23
1-9 soldatapeko langile	26,2	21,5	24,2	19,2	29,1	23,9
10-19 soldatapeko langile	10,0	8,0	9,8	7,3	9,4	7,9
20-49 soldatapeko langile	14,1	11,6	13,8	10,7	12,0	10,5
50-99 soldatapeko langile	9,1	7,5	9,1	6,6	7,7	6,3
> 100 soldatapeko langile	40,6	51,5	43,2	56,3	41,8	51,5
20 soldatapeko artean	36,2	29,5	34,0	26,5	38,5	31,8
20 sold. eta gehiago	63,8	70,6	66,1	73,6	61,5	68,3
Enplegua, guztira	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Iturria: EIN (DIRCE).

Argi eta garbi, enpresaren tamaina lotuta dago zuzenean ekoizteko gaitasunarekin eta enpresen dinamismoarekin; izan ere, oinarritzko faktorea da hazkunde- eta berrikuntza-ibilbidea garatzeko baliabideen (ekonomikoak, finantzarioak, giza baliabideak) eskuragarritasunean. Zehazki, Espainia¹-eta ondorioz EAE eta Nafarroa- egoera apalean dago Europako batez bestekoarekin alderatuta², eta hori azaltzeko faktoreak dira (hein batean behintzat), enpresa-dinamismo eta produktibitate txikiagoa.

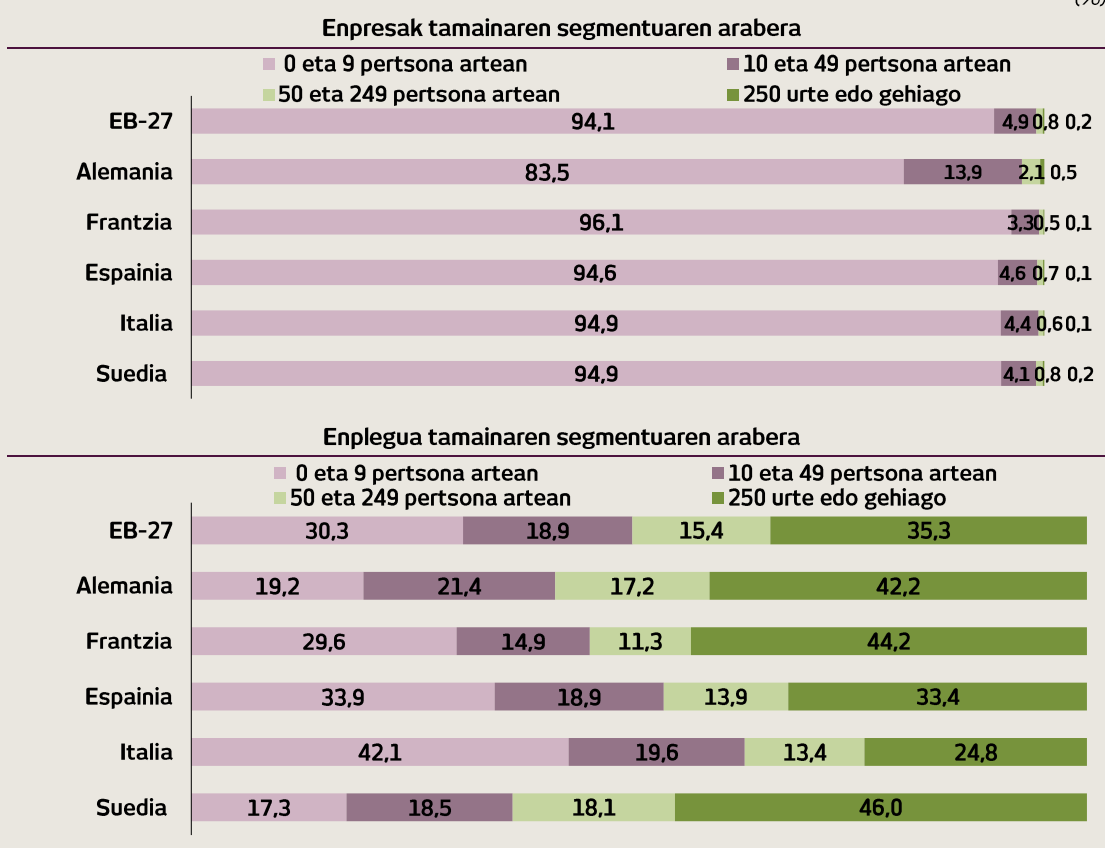
¹ Enpresen tamainaren erroka Espainian. Espainiako ekonomiaren IX. jarraipen-panel finantzarioa. 35. lan-dokumentua (2024ko martxoa). Enpresa-dimentsioaren rola aztertzen du Espainiako jardura erlatiboa apalagoa izateko, testuinguru komunitarioan, enpresaren dinamismoaren eta produktibitatearen terminoetan eta, ondorioz, posizio lehiakor okerragoan.

² "...enpresa handiak falta dira, Europar Batasuneko kopururik txikiena dugu, industrian batez ere. Enpresa handien segmentua da gaitasun berritzailerik handiena duena".

Grafikoek enpresen eta enpleguaren egitura jasotzen dute, tamainaren arabera, eta bi gauza nabarmentzen dira. Lehenik eta behin, ekoizpen-egitura dimentsio txikiko erakundeetan oinarritzen da eta tamaina handiagoko erakundeen pisua marjinala da, Espainian batez ere (%1 baino gutxiago). Baina, kasu guztietan, dimentsiorik handiena duten bi segmentuak dira enpleguari dagokionez ekarpen adierazgarria egiten dutenak, eta, halaber, emaitza apalagoa da Espainiaren kasuan.

23. grafikoa Enpresen egitura eta enpleguari egiten dioten ekarpena, tamainaren arabera

(%)



Iturria: Eurostat (Enpresen egiturazko estatistikak, 2022).

Hala, EB-27n, sektore pribatuko enpleguaren %35,3 250 enplegu eta gehiago dituzten enpresei atxikita dago. Proportzio hori txikiagoa da Espainian (%33,4) eta askoz handiagoa Alemanian (%42,2), Frantzian (%44,2) eta Suedian (%46,0). Emaitza horiek argigarriak dira EAE eta Nafarroarentzako; izan ere, testuinguru sozioekonomikoa eta araudia partekatzen dute, eta batez besteko tamaina apur bat handiagoa izan arren (industriaren pisu erlatibo handiagoa), enpresen dimentsioarekin lotutako defizita partekatzen dute Espainiarekin, hazkunde ekonomikorako eta lehiakortasunaren hazkunderako palanka gisa.

Enpresen batez besteko tamaina¹ lurralde historikoetan

Lurralde historikoetako enpresen batez besteko tamainak dagoeneko adierazitako bilakaera partekatzen du, hau da, adierazle horren hazkundearena. Baina, kasu honetan, kalkulaturako batez besteko balioak soldatapeko enplegurik gabeko enpresak ere barne hartzen ditu. Horrek azaltzen du EAEn batez besteko tamaina txikiagoa izatea (4,7 eta 10,7 DIRCE-INEn arabera). Nolanahi ere, bilakaera partekatua da, eta agerian uzten du EAEn batez besteko tamainaren gorakada (4,2 enplegutik 4,7ra enpresa bakoitzeko) hiru lurraldeetan. Baina batez besteko tamainarik handiena Araba eta Gipuzkoan dago (4,9 bi kasuetan) Bizkaiarekin alderatuta (4,6); izan ere, industriak pisu handiagoa du lehenengo bietan.

Jarduera-adarren xehetasunak (industria eta zerbitzuak) erakusten du hobekuntza partekatua dela eta tamainak gora egin duela. Adierazgarria da Arabako (17,7) eta Gipuzkoako (16,9) industriaren batez besteko tamaina Bizkaiaren aldean (15,8). Aldiz, zerbitzuetako jarduera-adarretan, Administrazio Publikoa da dimentsiorik handiena duena (51,7, 64,0 eta 64,2 Araba, Bizkaia eta Gipuzkoan) eta ondoren Hezkuntza (7,5, 7,5 eta 7,7) eta administrazio-zerbitzuak eta zerbitzu osagarriak (6,1, 10,3 eta 7,0).

38. koadroa Enpresen batez besteko tamaina, industriako eta zerbitzuetako adarretan

(soldatapekoen kopurua)

	EAE		Araba		Bizkaia		Gipuzkoa	
	12-13	22-23	12-13	22-23	12-13	22-23	12-13	22-23
Erauzpen-industriak	13,9	12,9	13,7	8,4	17,6	17,1	9,1	9,1
Manufaktura-industria	13,9	16,4	17,0	17,7	12,6	15,4	14,2	16,9
Energia, gasa	19,9	14,9	2,3	3,4	46,1	25,5	2,0	3,5
Ura, hondakinak	19,7	22,8	10,9	24,3	25,4	25,4	17,6	19,0
Industria, guztira	14,1	16,5	16,6	17,7	13,2	15,8	14,1	16,9
Merkataritza	2,9	3,3	3,1	3,5	2,9	3,2	3,0	3,4
Garraioa	3,1	3,6	3,0	3,1	3,1	3,3	3,0	4,2
Ostalaritza	3,2	4,5	3,0	4,0	3,1	4,3	3,7	5,0
Informazioa-komunik.	6,1	5,8	4,8	5,5	7,3	6,4	4,8	5,0
Finantzak-aseguruak	3,6	3,0	2,8	1,8	3,5	3,6	4,2	2,4
Higiezinak jarduerak	1,4	1,7	1,9	2,5	1,4	1,6	1,2	1,5
Jard. prof. zientif-tek.	2,6	2,8	2,7	2,9	2,6	2,8	2,6	2,8
Admin.-jard. zerb. osag.	6,4	8,5	4,7	6,1	7,8	10,3	5,2	7,0
Administrazio publikoa	56,8	60,9	49,8	51,3	59,7	64,0	58,5	64,2
Hezkuntza	8,5	7,6	8,8	7,5	8,5	7,5	8,3	7,7
Osasuna-gizarte-zerb.	5,0	5,6	6,7	6,1	4,8	5,3	4,9	5,7
Jard.artistikoak, kultura	3,8	4,1	3,9	4,5	4,1	3,9	3,4	4,3
Beste zerbitzu batzuk	2,5	2,4	2,3	2,3	2,7	2,5	2,3	2,2
Zerbitzuak, guztira	3,6	4,2	3,8	4,2	3,7	4,1	3,6	4,2
Sektoreak guztira	4,2	4,7	4,7	4,9	4,1	4,6	4,2	4,9

Iturria: Eustat (JEGID).

1. JEGIDek (Eustat) 0-2 moduan ezarri du lehenengo segmentua; hortaz, ezin da DIRCEekin (EIN) alderatu, lehenengo tamaina-segmentuan enplegurik gabeko enpresei eta establezimenduei buruzko informazioa ematen baitu. Egoitza soziala EAEn duten enpresak.

2.2.9 Lan egindako urteko orduen pixkanakako beherakada

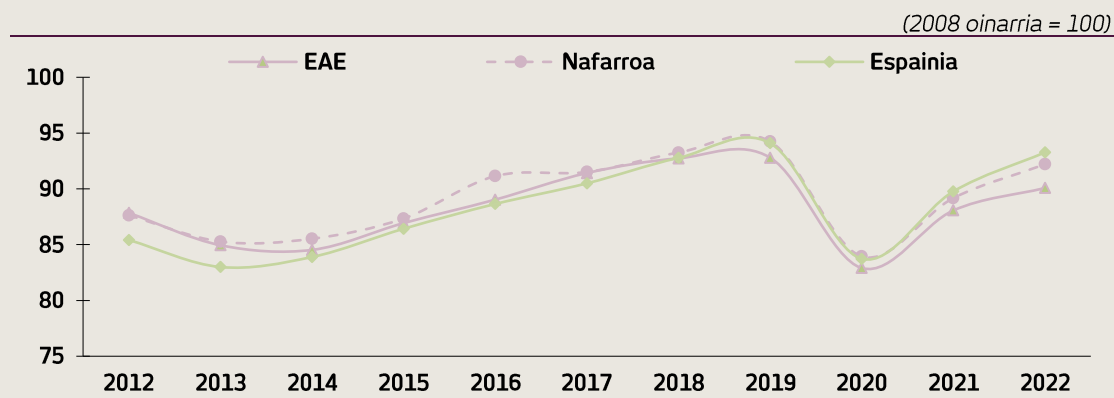
Lan egindako orduen bilakaerak ziklo ekonomikoaren inpaktua islatzen du, eta beherantz egokitzen da jarduerak dinamismoa galtzen duenean (2008-2013 eta 2020) eta gora egiten du ziklo ekonomikoaren hedapen-faseetan (2014-2019 eta 2021-2022¹). Profil hori partekatzen dute EAEk, Nafarroak eta Espainiak. Espainiako baliorik handiena 2008an erregistratu zen (100eko oinarria) eta txikiena 2013an (83,0) eta 2020an EAEn eta Nafarroan (82,9 eta 83,9). Hamarkada amaieran (2022), urtean lan egindako orduen bolumena hobetu egin zen, baina ez zen 2008ko mailara iritsi (90,1, 92,2 eta 93,3 EAEn, Nafarroan eta Espainian). EAE da arrakalarik handiena duena (-9,9 puntu, eta Nafarroan eta Espainian -7,8 eta -6,7 puntu). 2023rako eskuragarri dauden datuek (Espainia²) lan egindako orduen hobekuntza-ibilbidea finkatzen dute (95,1), pandemia aurreko kopuruak gainditu baitira (94,1, 2019).

39. koadroa EAEn, Nafarroan eta Espainian lan egindako orduak guztira

	2007-08	2012-13	2018-19	2022
	(milioi ordu)			
EAE	1.822,4	1.583,1	1.699,8	1.650,6
Nafarroa	544,1	470,9	510,7	502,2
Espainia	36.134,9	30.522,8	33.867,4	33.807,3

Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

24. grafikoa EAEn, Nafarroan eta Espainian lan egindako orduak guztira



Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

Sektorearen bilakaera desberdina da: lehen sektorean behera egin du lan egindako orduen kopuruak (-% 25,5, -% 23,7 eta -% 1,8 EAEn, Nafarroan eta Espainian). Eraikuntzan (+% 7,8, +% 29,0 eta +% 22,1) eta zerbitzuetan (+% 6,3, +% 6,8 eta +% 11,4), berriz, gora egin du eta industriaren profila dinamikoa izan da Nafarroan (+% 7,3) eta Espainian (+% 5,0), ez ordea EAEn (-% 1,5). Bestalde, gehieneko balioarekin alderatuta (2008. urtea, 100eko oinarria)

¹ Erkidegoko Kontabilitatean informazioaren xehetasun horrentzat eskuragarri dagoen azken ekitaldia.

² Soilik Espainiarentzat dago eskuragarri, baina argigarria izango litzateke EAE eta Nafarroarentzat.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

zerbitzuen sektorea da 2008an lan egindako orduak berreskuratu dituen bakarra (101,2, 102,3 eta 104,0 EAEn, Nafarroan eta Espainian) eta maila horren azpitik daude argi eta garbi industria (74,5, 87,0 eta 77,6, hurrenez hurren), lehen sektorea (68,8, 65,4 eta 88,8) eta, batez ere, eraikuntza (57,3, 61,1 eta 54,3). Gauzak horrela, zerbitzuen sektorearen susperraldirik handienak indartu du eremu bakoitzean lan egindako orduei egiten dien ekarpena, eta jarduera nagusia da (% 73,3, % 65,7 eta % 76,9).

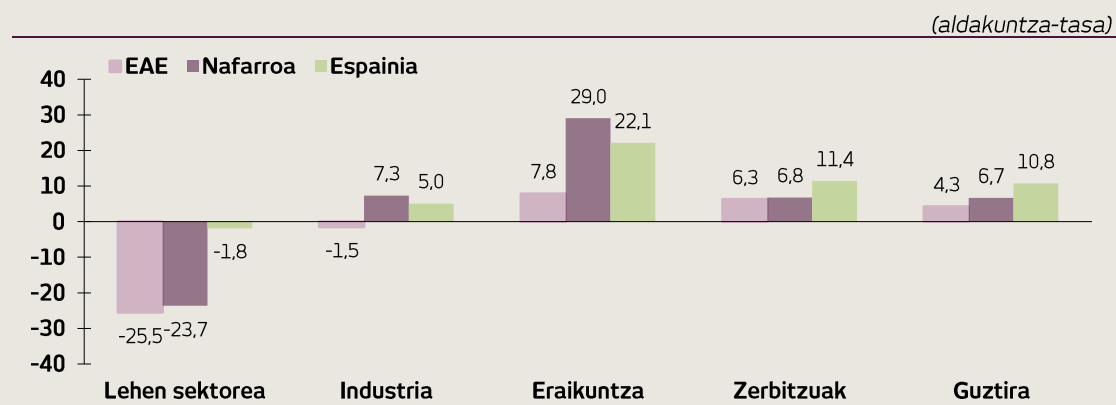
40. koadroa EAEn, Nafarroan eta Espainian lan egindako orduak guztira, jarduera-sektorearen arabera

(milioi ordu)

	EAE		Nafarroa		Espainia	
	2012-13	2022	2012-13	2022	2012-13	2022
Lehen sektorea	27,6	20,6	23,8	18,1	1.445,0	1.418,5
Industria eta energia	316,1	311,3	110,7	118,7	3.665,3	3.849,8
Eraikuntza	100,2	108,1	27,5	35,4	2.090,5	2.552,7
Zerbitzuak	1.139,2	1.210,6	309,0	329,9	23.321,9	25.986,4
Merkataritza, garraioa, ostal.	452,6	463,4	119,7	127,9	9.701,0	10.267,4
Informazioa-komunikazioa	35,7	47,1	5,1	6,3	736,6	1.047,9
Finantzak eta aseguruak	27,7	24,2	7,3	6,0	621,2	576,4
Jard. prof. zientifiko-teknikoak	174,4	191,5	42,4	47,9	3.423,3	4.225,2
Admin. publikoa, hezkuntza, osasuna, gizarte-zerbitzuak	313,5	339,9	97,3	99,0	6.122,4	6.813,8
Jard. artis. kulturalak, beste zerb.	128,3	135,8	34,8	39,2	2.423,1	2.595,1
Guztira*	1.583,1	1.650,6	470,9	502,2	30.522,8	33.807,3

*Ez dira barne hartzen higiezinekin lotutako jarduerak
Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

25. grafikoa EAEn, Nafarroan eta Espainian lan egindako orduak guztira, jarduera-sektorearen arabera (2022, 2012-13ren gainean)



Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

Zerbitzuen sektorea osatzen duten jarduerak emaitza horiek zehazten dituzte. Azken hamarkadan, hirugarren sektoreko ia jarduera guztiek handitu dute lan egindako orduen kopurua, jarduera finantzarioek eta aseguruak izan ezik (-% 12,5, -% 17,8 eta -% 7,2, EAEn, Nafarroan eta Espainian). Hazkunderik handiena informazioaren eta komunikazioen jardueretan (+% 32,0, +% 22,9 eta +% 42,3) eta jarduera profesionalen, zientifiko-

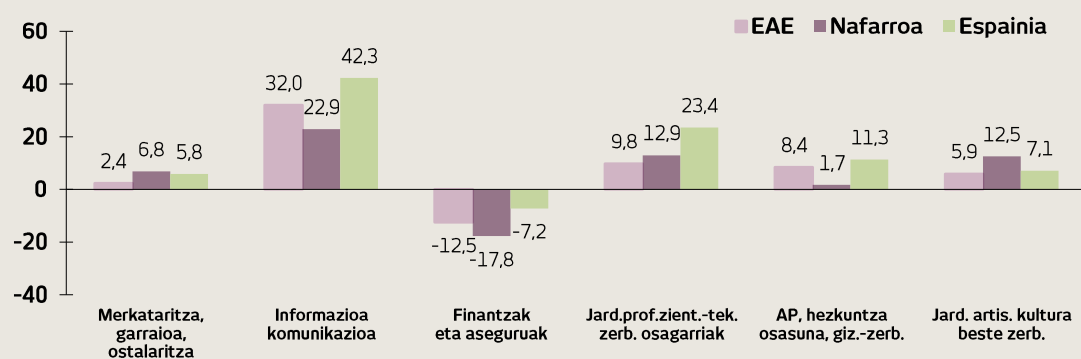
2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

teknikoen eta administrazio-jardueren eta zerbitzu osagarrien multzoan izan da (+% 9,8, +% 12,9 eta +% 23,4, EAEn, Nafarroan eta Espainian). Horri esker, bi jardueretan 2008an lan egindako orduen kopurua gairitu da -2022an 100etik gorako indizearekin-. Halaber, Administrazio Publikoaren, hezkuntzaren, osasun-jardueren eta gizarte-zerbitzuen taldea nabarmentzen da, lan egindako orduen kopurua etengabe handitu baita eta 2008ko krisian zehar ez baitzuen atzera egin (2012-13an 105,8, 110,6 eta 104,2). Hala, hamarkada amaieran balio horren gainetik zegoen (2022an 114,7, 112,4 eta 116,0).

Hortaz, lan egindako ordu gehien izan dituen hirugarren sektoreko jardura merkataritza, garraioa eta ostalaritza da (ordu guztien % 28,1, % 25,5 eta % 30,4 EAEn, Nafarroan eta Espainian), baina, hala ere, talde hori da finantzekin eta aseguruekin batera 2008ko maila berreskuratu ez duen hirugarren sektoreko jardura bakarra (92,1, 95,1 eta 93,4).

26. grafikoa EAEn, Nafarroan eta Espainian lan egindako ordu guztien bilakaera, jardura-sektorearen arabera (2022, 2012-13ren gainean)

(aldakuntza-tasa)



Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

41. koadroa EAEn, Nafarroan eta Espainian lan egindako orduak guztira, jardura-sektorearen arabera

(2008 oinarria = 100)

	2008 oinarria	EAE		Nafarroa		Espainia	
		2012-13	2022	2012-13	2022	2012-13	2022
Lehen sektorea	100,0	92,4	68,8	85,6	65,4	90,5	88,8
Industria eta energia	100,0	75,7	74,5	81,1	87,0	73,9	77,6
Eraikuntza	100,0	53,1	57,3	47,3	61,1	44,5	54,3
Zerbitzuak	100,0	95,2	101,2	95,8	102,3	93,3	104,0
Merkataritza, garraioa, ostal.	100,0	90,0	92,1	89,0	95,1	88,3	93,4
Informazioa-komunikazioa	100,0	88,9	117,3	87,5	107,5	95,6	136,0
Finantzak eta aseguruak	100,0	84,0	73,5	88,0	72,4	88,5	82,1
Jard. prof. zientifiko-tek.	100,0	92,2	101,2	85,7	96,8	90,0	111,1
Admin. publikoa, hezkuntza, osasuna, gizarte-zerb.	100,0	105,8	114,7	110,6	112,4	104,2	116,0
Jard. artis. kultura, beste zerb.	100,0	102,9	109,0	102,9	115,8	97,6	104,5
Guztira*	100,0	86,4	90,1	86,4	92,2	84,2	93,3

*Ez dira barne hartzen higiezinekin lotutako jarduerak

Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Lan egindako ordu guztien bilakaera oinarrian dagoen enpleguarekin uztartzen da eta horren analisia bi ikuspegitatik jorratzen da: alde batetik, enplegatutako pertsona bakoitzak lan egindako urteko orduetatik abiatuta eta, bestetik, lanaldi osoan zuzendutako enplegutik abiatuta (LOB, lanpostu baliokidea¹).

Erantsitako koadroak EAEn², Nafarroarako³ eta Espainiarako emaitzak jasotzen ditu eta berresten da 2012 eta 2022 artean⁴ urteko lanaldia murriztu egin dela aztertutako hiru eremu geografikoetan. Murrizketa hori azken hirurtekoan izan da nagusiki (2020-2022) eta pandemiaren hasierara arte (2018-19) erregistratutako beheranzko profila nabarmendu da: 2022an, enplegatutako pertsona bakoitzaren batez besteko lanaldia 1.588, 1.628 eta 1.652 ordukoa izan da EAEn, Nafarroan eta Espainian, hasierako egoerakoa (2012-13) baino emaitza txikiagoa hiru eremuetan (-44, -59 eta -41 ordu, hurrenez hurren). Bilakaera hori partekatua da LOB enpleguari dagokionean, eta urteko batez besteko lanaldia 1.709 eta 1.760 ordukoa da EAEn eta Espainian (-65 eta -128 ordu 2012-13rekin alderatuta).

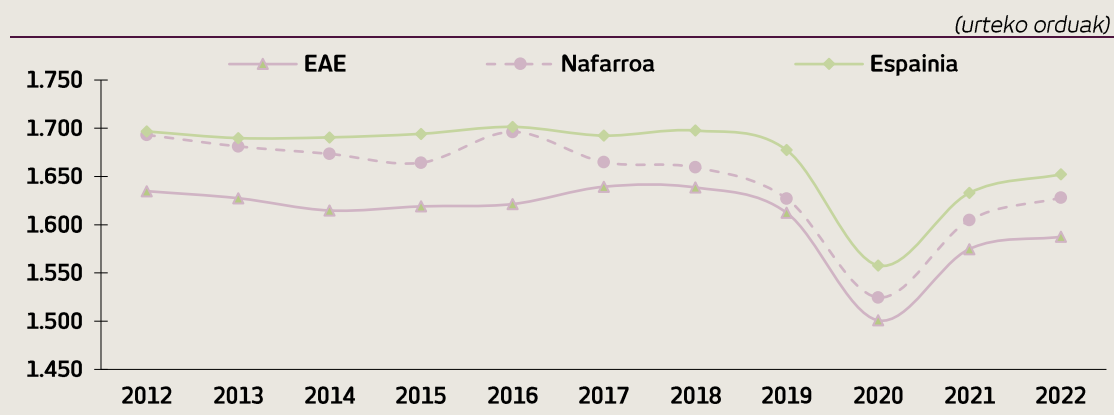
42. koadroa Urteko lanaldia EAEn, Nafarroan eta Espainian

	Urteko orduak enplegatu bakoitzeko			Urteko orduak LOB enpleguarentzat		
	2012-13	2018-19	2022	2012-13	2018-19	2022
EAE	1.631	1.626	1.588	1.774	1.757	1.709
Nafarroa*	1.687	1.643	1.628	n.d	n.d	n.d
Espainia	1.693	1.688	1.652	1.888	1.862	1.760

*Ez dago eskuragarri LOB enplegua Nafarroarentzat

Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea, Kontabilitate Nazionalea) eta Eustat (Kontu ekonomikoak).

27. grafikoa Enplegatu bakoitzaren urteko orduak EAEn, Nafarroan eta Espainian



Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

¹ LB lanpostu baliokidea edo LOB lanaldi osoko lanpostu baliokidea. Hala, lanaldi partzialeko enpleguaren inpaktua ekiditen da eta lanaldi osoan birmultzokatzen da.

² LOB enpleguaren datuak Kontu Ekonomikoetatik ateratzen dira, Eustat.

³ LOB enpleguari buruzko informazioa ez dago eskuragarri Nafarroarentzat. Nastatek ere ez du aintzat zenbatesten.

⁴ Erkidegoko Kontabilitatean informazioaren xehetasun horrentzat eskuragarri dagoen azken ekitaldia.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Hamarkada osoan, EAEk eta Nafarroak estatuko batezbestekoa baino lanaldi txikiagoa izan dute, eta arrakala agerikoa da enplegatutako pertsonen terminoetan (% 96,1 eta % 98,5 EAEn eta Nafarroan) eta LOB enpleguaren terminoetan (% 97,1 EAEn). Hala ere, emaitza hori enpleguaren konposizioaren bi faktore nagusiren ondorioa da: jardueraren egitura eta erakundeen dimentsioa. Hala, industriak eta, oro har, dimentsio handiagoko erakundeek¹ (enpleguaren bolumena) presentzia handiagoa dutenez, urteko batez besteko lanaldia txikiagoa izan ohi da.

Agerian geratzen da hori hurrengo koadroan; EAEko, Nafarroako eta Espainiako batez besteko lanaldia jasotzen du jarduera-sektorearen eta enplegatutako pertsonen arabera.

Horrela, enplegatutako pertsona bakoitzaren batez besteko lanaldia jaitsi egin da, eraikuntza-sektorean izan ezik, gora egin baitu (+82, +62 eta +3 ordu, EAEn, Nafarroan eta Espainian). Halaber, hiru eremuetan, lehen sektoreak du batez besteko lanaldirik handiena (1.905, 1.911 eta 1.921 ordu), txikiena berriz zerbitzuen sektoreak² du (1.557, 1.589 eta 1.614 ordu), Administrazio Publikoaren, hezkuntzaren, osasun-jardueren eta gizarte-zerbitzuen taldeari atxikitako lanaldiaren ondorioz, nagusiki (1.321, 1.361 eta 1.421 ordu). Azkenik, oro har, EAEko eta Nafarroako lanaldia Estatuko³ batezbestekoa baino txikiagoa da.

43. koadroa Enplegatu bakoitzaren urteko orduak, jarduera sektorearen arabera, EAEn, Nafarroan eta Espainian

	(urteko orduak)					
	EAE		Nafarroa		Espainia	
	2012-13	2022	2012-13	2022	2012-13	2022
Lehen sektorea	2.119	1.905	2.031	1.911	1.945	1.921
Industria eta energia	1.658	1.615	1.701	1.665	1.740	1.693
Eraikuntza	1.766	1.848	1.804	1.866	1.896	1.899
Zerbitzuak	1.604	1.557	1.651	1.589	1.657	1.614
Merkataritza, garraioa, ostal.	1.801	1.780	1.788	1.796	1.802	1.775
Jard. prof. zientifiko-tek.	1.635	1.591	1.651	1.659	1.648	1.624
Admin. pub., hezk., osasuna, giz-zerb.	1.409	1.321	1.550	1.361	1.520	1.421
Gainerakoa, zerbitzu-jarduerak	1.533	1.546	1.562	1.585	1.575	1.601
Guztira*	1.631	1.588	1.687	1.628	1.693	1.652

*Ez dira barne hartzen higiezinekin lotutako jarduerak

Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

¹ Finantza-jarduerak eta aseguru-jarduerak edo Administrazio Publikoa nabarmentzen dira.

² Emakumeen enpleguaren presentzia handia islatzen du (lanaldi murriztuaren/partzialaren eragina).

³ Enpresen batez besteko dimentsio handiagoa (industriaren prebalentzia).

2.2.10 Produktibitatearen bultzadaren galera

Produktibitatea eskuragarri dauden baliabideetatik balioa sortzeko gaitasuna sintetizatzen duen adierazlea da, eta enpleguari eta enpleguaren kalitateari lotuta dago¹. Erantsitako koadroak jasotzen du enplegatutako pertsona bakoitzaren eta lan egindako ordu bakoitzaren benetako produktibitatearen bilakaera Europako herrialdeen panel batentzat². Lortutako emaitzek erakusten dute enplegatutako pertsona bakoitzaren produktibitate errealearen hobekuntza handiagoa dela lehen bosturtekoan (2015etik 2019ra) bigarrenean baino (2019tik 2023ra), eta gelditu edo atzera³ egin duela Alemanian (-0,6 puntu), Frantzia (-4,9 puntu) eta Espainian (-1,3 puntu).

44. koadroa Produktibitatearen adierazleak eta lan egindako orduak. Europako herrialdeak

(2015eko oinarria = 100)

	2015	Produktibitate erreala enplegatutako pertsona bakoitzeko		Produktibitate erreala lan egindako ordu bakoitzeko		Lan egindako orduak enplegatu bakoitzeko	
		2019	2023	2019	2023	2019	2023
EB-27	100,0	103,2	103,7	104,0	105,8	99,2	98,0
Alemania	100,0	102,0	101,4	104,1	105,8	98,0	95,8
Espainia	100,0	100,7	99,3	101,7	103,1	99,0	96,3
Frantzia	100,0	103,1	98,2	103,2	99,4	99,9	98,7
Italia	100,0	100,4	101,5	100,8	100,5	100,7	96,6
Portugal	100,0	103,0	106,4	102,3	110,1	99,6	101,0
Danimarka	100,0	103,4	105,5	106,1	107,6	97,5	98,1
Suedia	100,0	101,8	102,2	102,9	104,8	98,9	97,6

Iturria: Eurostat (urteko Kontu Nazionaletatik abiatuta).

Herrialde guztietan hobetu da lan egindako ordu bakoitzeko produktibitatea, baina hobekuntza hori txikiagoa izan da bigarren bosturtekoan lehenengoan baino, eta horrek agerian uzten du jardueraren susperraldia (BPG) enpleguaren sustapenaren (bolumena) ondorioa izan dela, enpleguaren intentsitatearena beharrean (produktibitatea). Hala, 2015 eta 2019 artean, lan egindako ordu bakoitzeko produktibitatearen adierazlea 2019tik 2023ra bitarte baino gehiago hobetu da. Frantzia da salbuespen bakarra (-3,8 puntu).

2015-2023 aldiko balantzeak aukera ematen du lan egindako ordu bakoitzeko produktibitate erreala nabarmen hobetu dela egiaztatzeko, enplegatu bakoitzaren orduak

¹ "Azken hamarkadetako nazioarteko ebidentziak dio soldata errealak gehiago hazten direla dinamismo handiagoko produktibitatea duten ekonomietan". Espainiako Bankua, urteko txostena (2023), egokitua 2.4. Produktibitatea, soldatapekoen ordainsaria eta laneko kostu unitarioak.

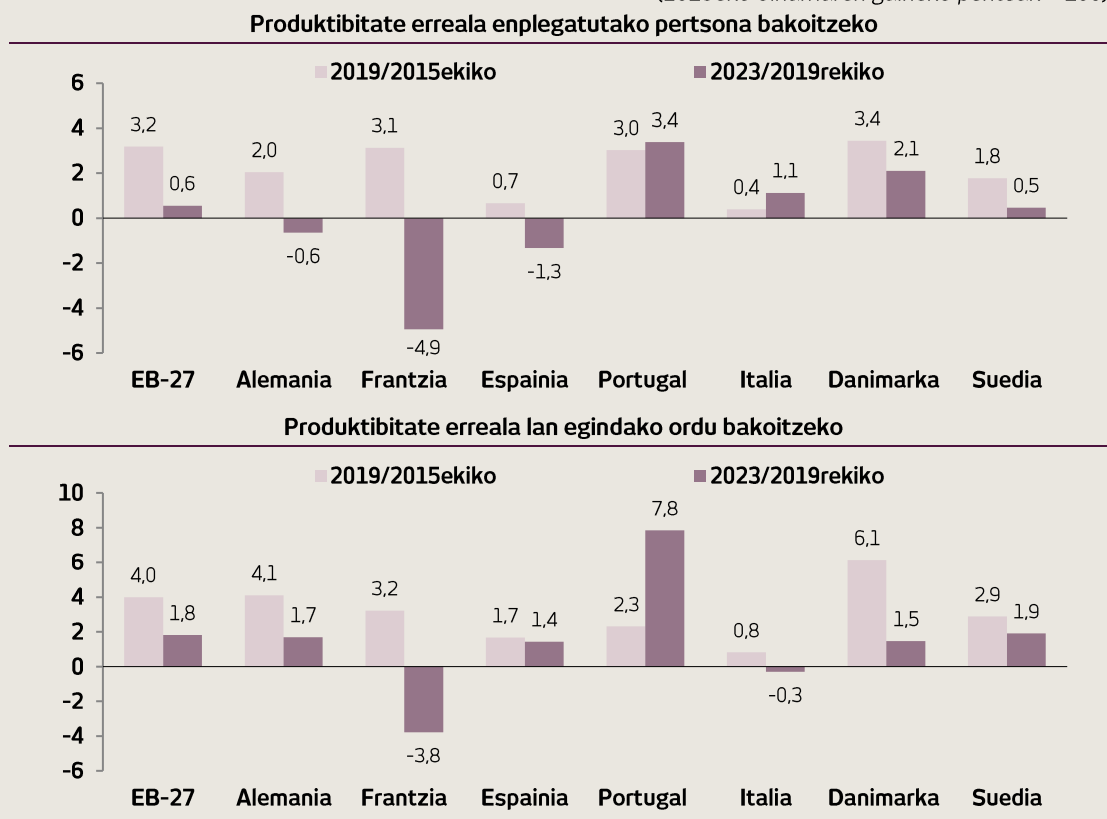
² Bazkide komertzialak izategatik, EB-27ko trakzio-ekonomia handiak izateagatik edo berrikuntzaren arloan posizio nabarmena izateagatik garrantzitsuak diren herrialdeak, esaterako.

³ Espainiako Bankuaren urteko txostenak (2023) Produktibitateari, soldatapekoen ordainsariari eta laneko kostu unitarioei buruzko 2.4 atalean hain zuzen ere hori jasotzen du abiapuntu gisa: 2019 eta 2023 artean, "produktibitatea (lan egin duten pertsonen terminoetan) % 1,4 murriztu da gure herrialdean eta % 0,8 UEMen".

nabarmen murriztu baitira 2015arekin alderatuta (erreferentzia-urtea). Frantzia da adierazle horretan hobera egiten ez duen herrialde bakarra.

28. grafikoa Enplegatutako pertsona bakoitzaren produktibitate-indize errealearen eta lan egindako ordu bakoitzeko produktibitate errealearen arteko aldea. Europako herrialdeak

(2015eko oinarriaren gaineko puntuak = 100)



Iturria: Eurostat (urteko Kontu Nazionaletatik abiatuta).

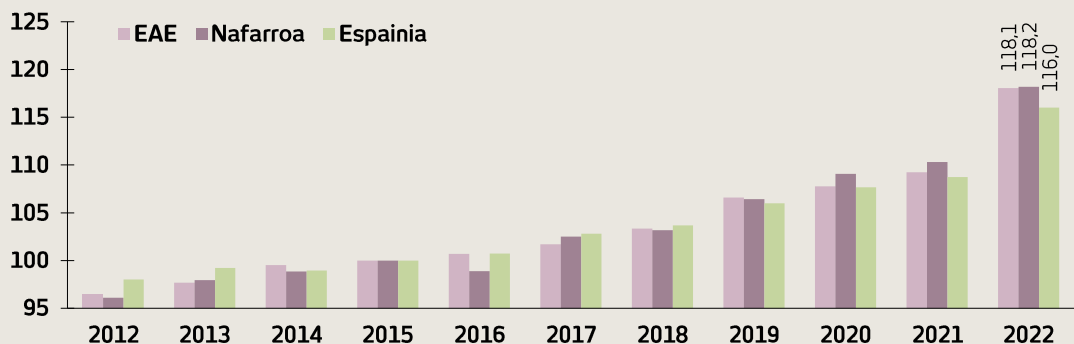
Erkidegoko kontabilitateak (EIN) emandako informazioak aukera ematen du produktibitatearen bilakaerarik berezienera hurbiltzeko, sektoreari eta lurraldeari dagokionez, eta fokua azken hamarkadara zabaltzeko (2012-2022).

Hurrengo grafikoeak erakusten dute azken hamarkadan lan egindako ordu bakoitzeko produktibitatearen hazkundera apur bat handiagoa izan dela EAEn (118,1) eta Nafarroan (118,2) Espainian baino (116,0), eremu bakoitzari dagokion balioari dagokionez (2015 =100). Hala, EAEk eta Nafarroak mantendu eta are apur bat handitu dute abantaila Estatuko batez besteko produktibitateari dagokionez. Zehazki, 2012 eta 2022 artean, EAEk (+4 puntu) eta Nafarroak (+4,3 puntu) beren posizio erlatiboa hobetu dute, eta egungo ratioa (2022) 120,7 eta 113,0koa da EAE eta Nafarroarentzako, Espainiako batezbestekoari dagokionez (100,0).

29. grafikoa Produktibitatearen bilakaera EAEn, Nafarroan eta Espainian

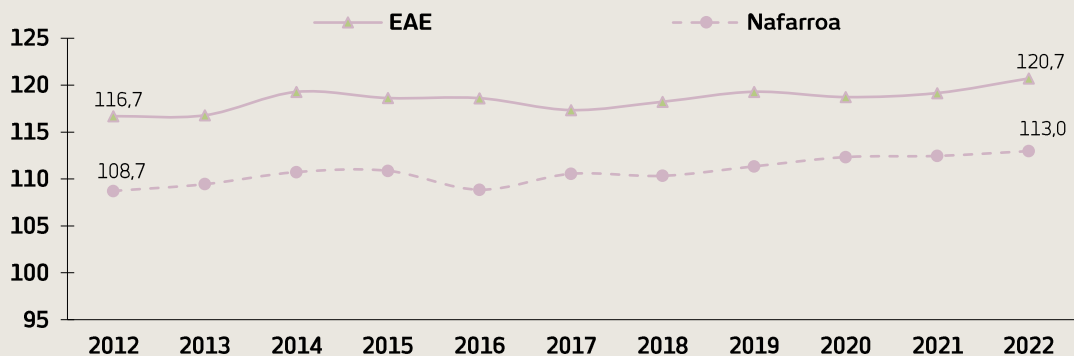
Produktibitatea lan egindako ordu bakoitzeko

(prezio arruntak; 2015eko oinarria = 100)



EAEn eta Nafarroaren posizio erlatiboa Estatuko batez besteko produktibitatearen gainean

(prezio arruntak; Espainia = 100)



Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

Oro har, gizarte guztiek bilatu ohi dute produktibitatea hobetzea. Horri dagokionez, erantsitako grafikoak jasotzen du EAEk, Nafarroak eta Espainiak EB-27ren batez besteko produktibitateari¹ dagokionez duten posizioa, erosteko botere parekidera egokituta, lau une garrantzitsutan: hamarkadaren hasieran (krisi-garaia, 2011-12), susperraldiaren hasieran (2014-15), pandemia aurretik (2018-19) eta pandemiatik ateratzean, agertoki aldaketarekin -inflazioaren gorakada- (2021-22).

Lortutako emaitzek hiru gauza erakusten dituzte.

- Hiru ekonomia handiek (Alemania, Frantzia eta Italia) geldialdirako joera dute eta, are, okerrera egin dute EB-27ren batez besteko balioaren gainean, hamarkada amaierako balio erlatiboak hasierako balioak baino okerragoak izan baitira (-2,1 puntu, -4,3 puntu eta -5,2 puntu, hurrenez hurren). Halaber, talde horren barruan sar daiteke Espainia (-7,7 puntu), azken hamar urteotan Europako batezbestekoari dagokionez posizioa gehien okertu duena baita.

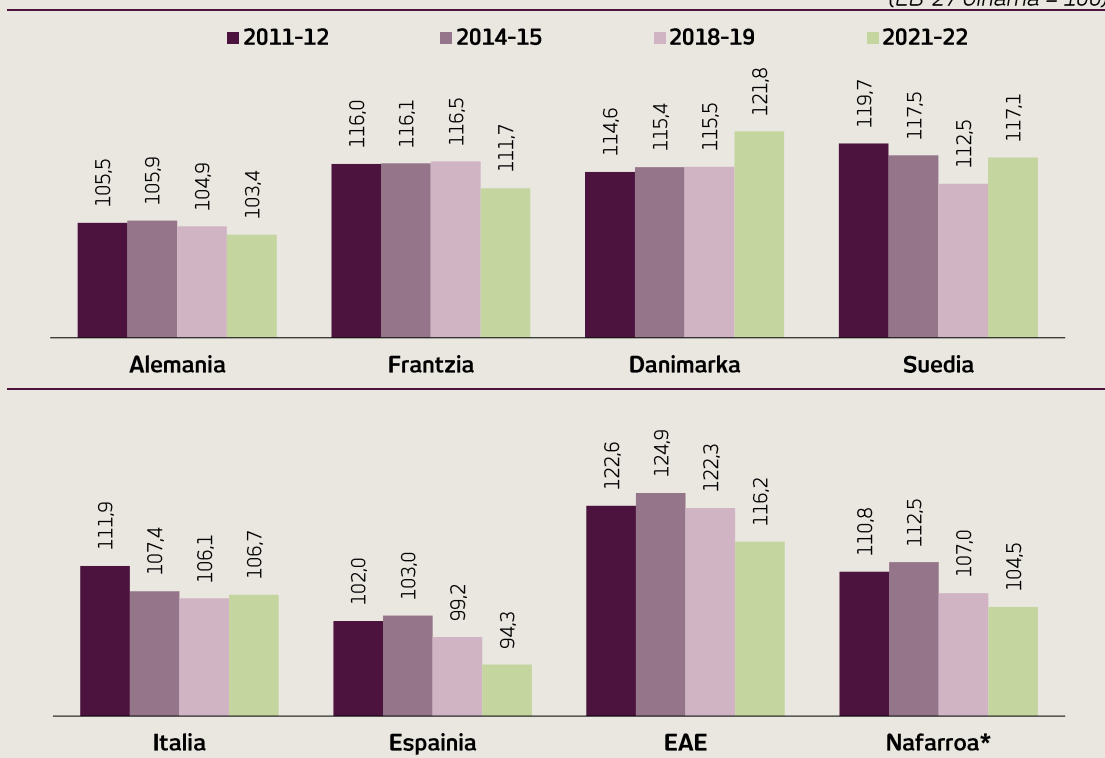
¹ Eustatek egindako adierazlea (ikusi [fitxa metodologikoa](#)) eta egiturazko adierazleetan argitaratua.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

- Iparraldeko ekonomiek, hala nola Suediak edo Danimarkak, lidergoa dute berrikuntza-arloan, eta EB-27ko batez besteko produktibitateari dagokionez distantzia mantendu edo indartu dute azken hamarkadan, Danimarkak batez ere (+7,2 puntu). Suediak ordea atzeraldia izan du (-2,6 puntu).
- EAEk (116,2) eta Nafarroak (104,5) Europako batezbestekoa gainditzen dute aldi osoan eta Estatu osoak baino abantaila handiagoa dute argi eta garbi (94,3), estatukoa ez baita maila horretara iristen. Hala ere, hamarkada horretan EAEn eta Nafarroaren profilak posizioak galdu ditu EB-27rekin alderatuta.

30. grafikoa Enplegatu bakoitzaren laneko produktibitatea EAEn, Nafarroan eta Espainian eta Europako herrialdeen panelean

(EB-27 oinarria = 100)



* Nafarroa: enplegatu bakoitzaren produktibitateetik abiatuta egindako estimazioa (Erkidegoko kontabilitatea)

Iturria: Eustat (egiturazko adierazleak).

Produktibitatea handitzeko erritmo txikiago hori, eta, azken batean, herrialde nagusiekiko konbergentziaren galera azaltzeko arrazoen¹ artean dago, sektoreen dibertsitatea (jarduera-sektore bakoitzaren produktibitatearen maila eta ibilbidea). Efektu hori are

¹ Fedeak eta Espainiako Ekonomialarien Batzorde Orokorrek [honako hau adierazi](#) dute: "... Desberdintasun handiak izan dira autonomia erkidegoetako ekoizpen-mailetan, baita arrakala nabarmena ere Europako batezbestekoarekin alderatuta... Desberdintasun horiek azaltzeko arrazoiak artean daude intentsitate berritzailea, enpresen tamaina, langileen prestakuntza-maila, ekoizpenaren egitura edo enpleguaren kalitatea, eta lotura estua dute produktibitate errealekin. Balio horiek oso desberdinak dira erkidegoen artean".

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

gehiago handitzen da sektorearen konposizioaren bitartez (ekonomia bakoitzean jarduera bakoitzak duen pisua). Hortaz, Espainia eta UEM artean dagoen produktibitatearen aldea¹ kontuan hartutako Europako herrialdeen panelera zabal daiteke; "...IKTen eta jarduera profesional, zientifiko eta teknikoen produktibitate txikiagoaren ondorioa da..., baita efizientzia-maila altuak dituzten sektore batzuetan BEGk duen pisu txikiagoaren ondorioa ere, hala nola IKTen, industriarena, finantza-jarduerena eta aseguruena, eta jarduera profesional, zientifiko eta teknikoena".

Emaitza hori EAEko eta Nafarroako egoerara ere eraman daiteke: lan egindako ordu bakoitzaren produktibitatea hobetu da jarduera guztietan, eraikuntzan, informazioan eta komunikazioetan (IKT) eta higiezinaren arloko jardueretan izan ezik. Sektore horiek jardun negatiboa dute oinarri-urteari dagokionez (2015=100). Hala ere, EAEko eta Nafarroako hamarkada osoko posizio erlatiboa Estatuko batezbestekoa baino altuagoa izan da, lehen sektorean eta informazioaren eta komunikazioen (IKT) sektorean izan ezik EAEn, eta industrian, energian eta uretan izan ezik Nafarroan.

45. koadroa Lan egindako ordu bakoitzeko produktibitatea (prezio arruntak) EAEn, Nafarroan eta Espainian, jarduera ekonomikoaren arabera

	Bilakaera			Posizio erlatiboa (Espainia = 100)			
	2021-2022 (2015 oinarria = 100)			2011-2012		2021-2022	
	EAE	Nafarroa	Espainia	EAE	Nafarroa	EAE	Nafarroa
Lehen sektorea	105,9	135,7	108,6	91	139	78	165
Industria, energia, ura	114,2	108,1	117,7	107	101	104	95
<i>Manufaktura-industria</i>	112,5	104,7	113,4	116	111	114	105
Eraikuntza	94,9	91,0	95,2	145	125	152	119
Merkataritza, ostalaritza, garraioa	122,2	122,7	118,7	113	109	115	115
Informazioa eta komunikazioak	97,3	92,6	95,3	90	116	95	111
Finantza- eta aseguru-jarduerak	146,0	147,1	130,5	114	113	124	128
Higiezinekin lotutako jarduerak	93,5	83,6	85,6	232	172	300	166
Jard. prof. zientifiko-teknikoak	114,4	112,3	112,4	114	103	119	105
AP, hezkuntza, osasuna, giz.-zer.	110,2	120,5	110,6	110	101	112	105
Jard. artis., aisialdikoak eta beste batzuk	101,6	100,4	98,3	110	105	117	106
Guztira	113,6	114,3	112,4	100	100	100	100

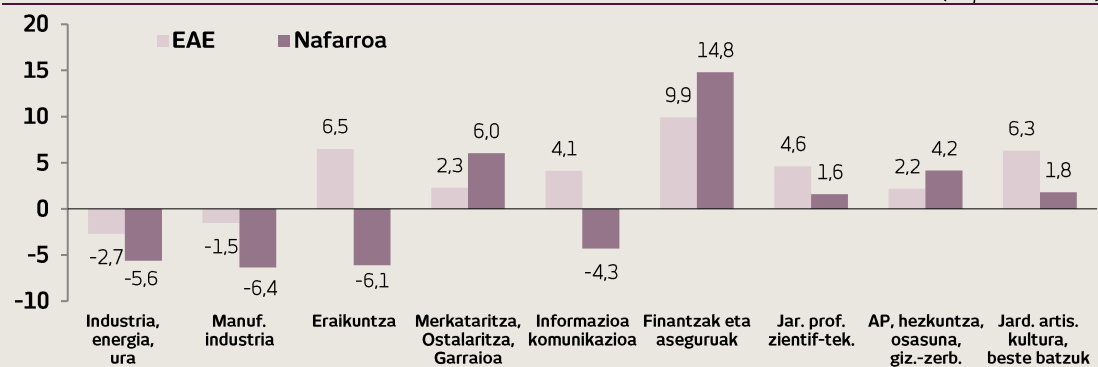
Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

Halaber, EAEk eta Nafarroak produktibitateari dagokionez Estatuarekiko duten abantaila-posizioa mantendu egin da. Emaitza horren arrazoia da posizio erlatiboa indartu egin dela zerbitzuetan, zehazki, zerbitzu profesional eta teknikoetan eta Administrazio Publikoan, Hezkuntzan eta Osasunean (efektua handitu egiten da dimentsioarengatik eta atxikitako enpleguarengatik), baita finantza-zerbitzuetan (hobekuntza erlatibo handia) eta beste zerbitzu batzuetan ere (merkataritza, ostalaritza, garraioa). Horiek industriako galera konpentsatu dute.

¹ Lan Merkatuko Behatokiaren Lehen Hiruhilekoa (<https://laboral.fedea.net/>). 2024ko maiatza.

31. grafikoa Lan egindako ordu bakoitzaren indizearen aldea (2021-22, 2011-12ren gainean) EAEn eta Nafarroan

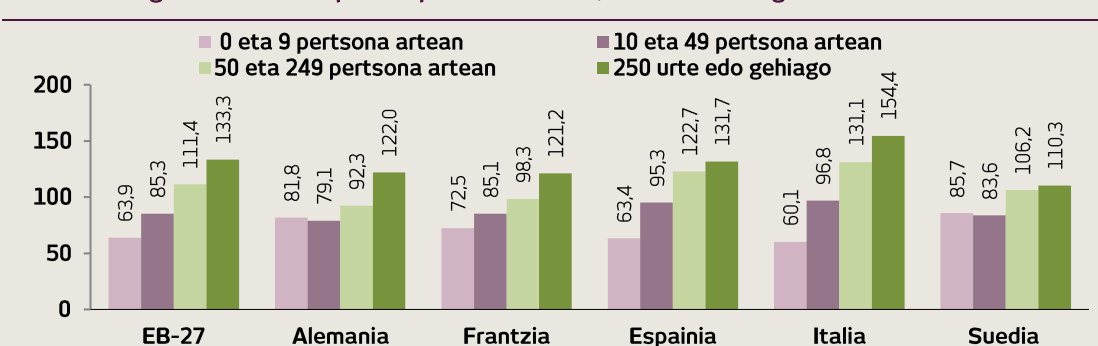
(Espainia = 100)



Iturria: EIN (Erkidegoko Kontabilitatea).

Produktibitatearen ibilbidea baldintzatzen duen beste alderdietako bat da oinarrian dagoen enpresa-ehunduraren dimentsioa. Izatez,¹ “produktibitatearen hazkunde txikiagoa da Espainiako per capita BPGren eta Eurogunearen arteko konbergentzia faltaren faktoreetako bat”. Hortaz, produktibitatearen arrakala murriztea izan da eta izango da soldata erreal altuak sortzeko eta, ondorioz, per capita BPGren ibilbidea hobetzeko gaitasunaren gakoa eta, konbergentzia lortu ahal izateko.

32. grafikoa Enpresen produktibitatea, tamainaren segmentuaren arabera



Iturria: Eurostat (Enpresen egiturazko estatistikak, 2022).

Argi eta garbi, enpresen dimentsioa da produktibitatearen faktore traktorea, baita inbertitzeko gaitasuna ere, zehazki, I+G+b-ren arloan, eta baita edozein enpresa-proiekturen garapenean beharrezkoak diren edozein motatako baliabideren sarbidea eta kudeaketa ere. Erantsitako grafikoak erakusten du produktibitatearen profila igo egiten dela argi eta garbi enpresen tamainarekin. Enpresarik txikienean eta handienean arteko aldea bereziki handia da Italian (94,3 puntu) eta Espainian (68,3 puntu). Kontrako aldean daude Alemania (40,2 puntu), Frantzia (48,7 puntu) edo Suedia (24,6 puntu).

¹ “Enpresen tamainaren erroka Espainian”. Espainiako ekonomiaren jarraipen finantzarioaren panela. Analisten Espainiako institutua, 35. dokumentua, 2024ko maiatza.

2. Enpleguaren bilakaera EAEn eta Nafarroan

Produktibitatearekin lotutako ibilbide hori erantsitako koadroan sintetizatzen da eta planteatutako emaitza batzuk berretsi eta fokua zabaltzen du bi hamarkadatarako balantzea egiteko¹ (2000tik 2010era eta 2011tik 2021era). Hazkunde ekonomikoaren (BEG) bi aldi oso desberdin barne hartzen ditu; zabalpen hamarkadaren ostean etorri zen 2008 eta 2014 bitarteko krisia eta pandemiarena jasan behar izan zituen hamarkada.

46. koadroa BEGren hazkundea EAEn, Nafarroan eta Espainian

(ehuneko puntuak; aldi bakoitzaren batezbestekoa)

	Eremuak	2000-2010	2011-2021
Kapital produktiboarena	EAE	0,73	0,39
	Nafarroa	1,14	0,10
	Espainia	1,17	0,37
Lan egindako orduena	EAE	0,70	-0,10
	Nafarroa	0,60	-0,04
	Espainia	1,33	0,06
Enpleguaren konposizioaren aldaketena	EAE	0,36	0,35
	Nafarroa	0,26	0,25
	Espainia	0,45	0,31
Faktoreen produktibitate osoarena	EAE	0,33	-0,33
	Nafarroa	0,55	0,17
	Espainia	-0,54	-0,41
BEGren hazkundearena	EAE	2,13	0,30
	Nafarroa	2,54	0,48
	Espainia	2,41	0,33

Iturria: BBVA fundazioa eta Ivie (Ikerketa Ekonomikoen Valentziako Institutua). Espainiako produktibitatearen eta lehiakortasunaren behatokia (OPCE). Erkidegoko datu-basea. 1995-2021

Bi etapak oso desberdinak izanik, nabarmendu behar da bi kasuetan Espainian erregistratutako hazkundearen konposizioaren egitura² baliabideen ekarpen garbian oinarritzen dela (izan kapitalarena edo enpleguarena, orduetan edo konposizio-aldaketetan) eta faktoreen produktibitate osoaren eragin negatiboa konpentsatu behar izan duela^{3,4} (-0,54 eta -0,41); hortaz, mende honetan ez da balioa eranstekeko gai izan.

¹ Ezohiko bi urte izan ziren salbuespena, 2020 eta 2021.

² "Evidentzia enpirikoak erakusten du Espainiakoaren moduko hazkunde-patroi bat -hobekuntzarik gabe faktoreen produktibitate osoan 1995-2022 aldian- ez dela ezohikoa nazioarteko ikuspegi zabalean, garapen-maila desberdinetako herrialde guztiak barne hartzen baitira, informazioa baldin badago. Ezohikoa da hala ere ekonomiarik garatuenekin alderatzen bada, baina nazioarteko errealitatea ekonomia lider gutxi batzuetan gertatzen dena baino anitzagoa da". Produktibitatearen portaera Espainian (1995-2022). OPCEren txostena, 2023.

³ "Faktoreen produktibitate osoaren aldakuntza-tasa balio negatiboetara heltzen bada, lortutako ekoizpena erabilitako faktore-kopuruek azaltzen dute erabat eta ez da efizientzia-irabazirik hautematen horien erabileran". Aurreko oharren berdina.

⁴ "Ciclo económico, empleo y productividad, 2023" txostenean (2024ko apirila), FEDEAk gauza bera adierazten du. Espainiako eta EB-8ko gainerako herrialdeen (Alemania, Frantzia, Herbehereak, Belgika, Suedia, Austria, Danimarka eta Finlandia) arteko PET errearen (lan egiteko adinean dauden pertsonak) araberrako BPGaren aldea % 18,9tik (2004 eta 2008 artean) % 23 gaitzera igaro dela azken hamabi urteetan (2009-2013, 2014-2019 eta 2020-2022), ordu bakoitzeko produktibitatean izan den aldearen ondorioz (-% 26,1, -% 21,8, eta -% 23,1, hurrenez hurren).

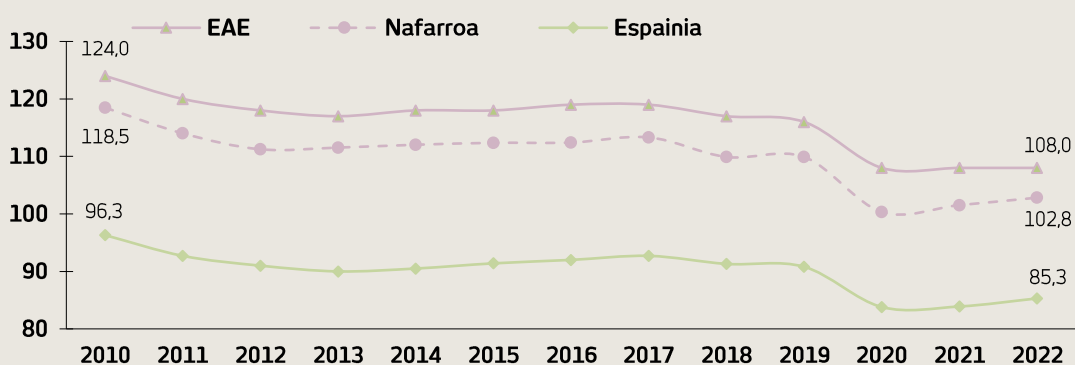
Dinamika horri EAE gehitu behar zaio bigarren hamarkada horretan, faktoreen produktibitate osoaren ekarpen negatiboa (-0,33) izan baitu, baita lan egindako orduena ere (-0,10). Nafarroan berriz, ekarpena positiboa izan da bi hamarkadetako lau osagarrietan eta ekoizpen-kalitatearen ekarpenean egokitzapen maximoa izan da.

Azken batean, gizarte baten garapena enplegua sortzeko gaitasunean oinarritzen da eta bere aurrerapen-maila sortutako enpleguaren kalitatean islatzen da, pertsona guztiak aintzat hartuta eta etengabeko hobekuntza-ibilbidean oinarrituta. Produktibitatean islatzen da hori. Adierazi den moduan, ez da faktore bakarra, baina EAEk, Nafarroak eta Espainiak osagarri bakoitzean (ordu bakoitzeko produktibitatea, enplegatu bakoitzaren orduak, enplegu-tasa eta langabezia-tasa) dituzten bereizgarriek haien jarduna oztopatu dute per capita BPGari dagokionez, erosteko ahalmenaren parekotasunean.

Amaierako emaitza da EAEk, Nafarroak eta Espainiak posizioak galdu dituztela Europako batez bestekoari dagokionez; hortaz, arrakala itxi beharrean, zabaltzen egin da: enpleguaren produktibitatearen hobekuntza edo enplegu-adierazleena ingurunekoa baino txikiagoa izan da, hortaz, posizioak galdu dira.

33. grafikoa Per capita BPGa erosteko ahalmenaren parekotasunean. EAE, Nafarroa eta Espainia

(EB-27 = 100)



Iturria: Eustat (Egiturazko Adierazleak), Nastat (Kontu Ekonomikoak) eta Eurostat.

3.ENPLEGUAREN AGERTOKIAK EAEn ETA NAFARROAN 2036AN

3.1. FAKTORE DEMOGRAFIKOA ENPLEGUAN

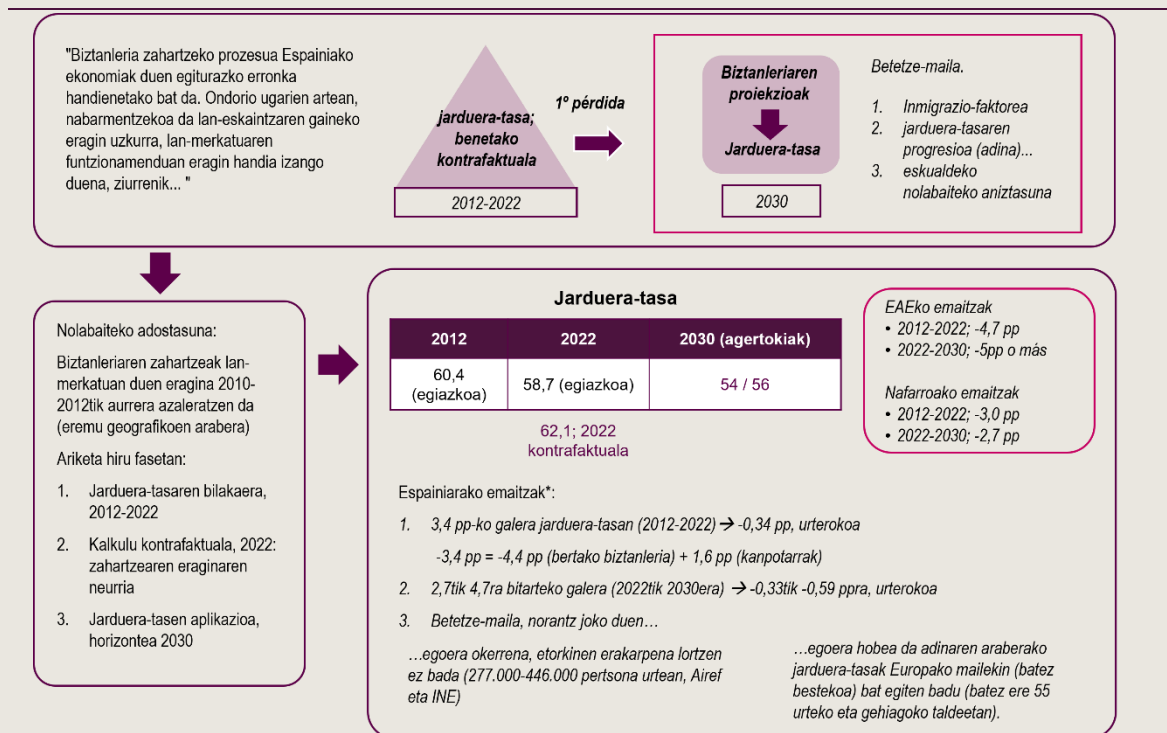
3.1.1 Azterketa-emitza batzuk

Erreferentzien panel handia dago zahartze demografikoak estatuko hazkunde ekonomikoan eta enpleguan duen inpaktuari buruz; hortaz, hainbat erakundetatik eta ikuspegitatik enpleguari buruzko alderdietan oinarritutako emitza hauek aukeratu dira.

“El impacto del envejecimiento poblacional sobre la evolución de la tasa de actividad en España” (Espainiako Bankua, 2023) lanak zahartzearen inpaktua adierazle batekin lotzen du, jarduera-tasarekin, hau da, pertsona guztien artean lan egiteko prest dauden pertsonen ratioarekin (normalean, 16 urtetik gorakoak).

Egindako azterketaren emaitzak berresten du jarduera-tasan galera izan dela zahartzearen ondorioz eta horrek lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren kohorteen estutzea ekarri duela (kanpoko herritarrek ekarpena egin arren). Gero eta bizi-ibilbide luzeagoek baldintzatu dute izendatzaile hori. Emitza horrek erakusten du “lehiaren” agertoki partekatua aurreikusten dela lan egiteko pertsonak atzemateko garaian.

Biztanleriaren zahartzearen inpaktua Espainiako jarduera-tasaren bilakaeraren gainean.



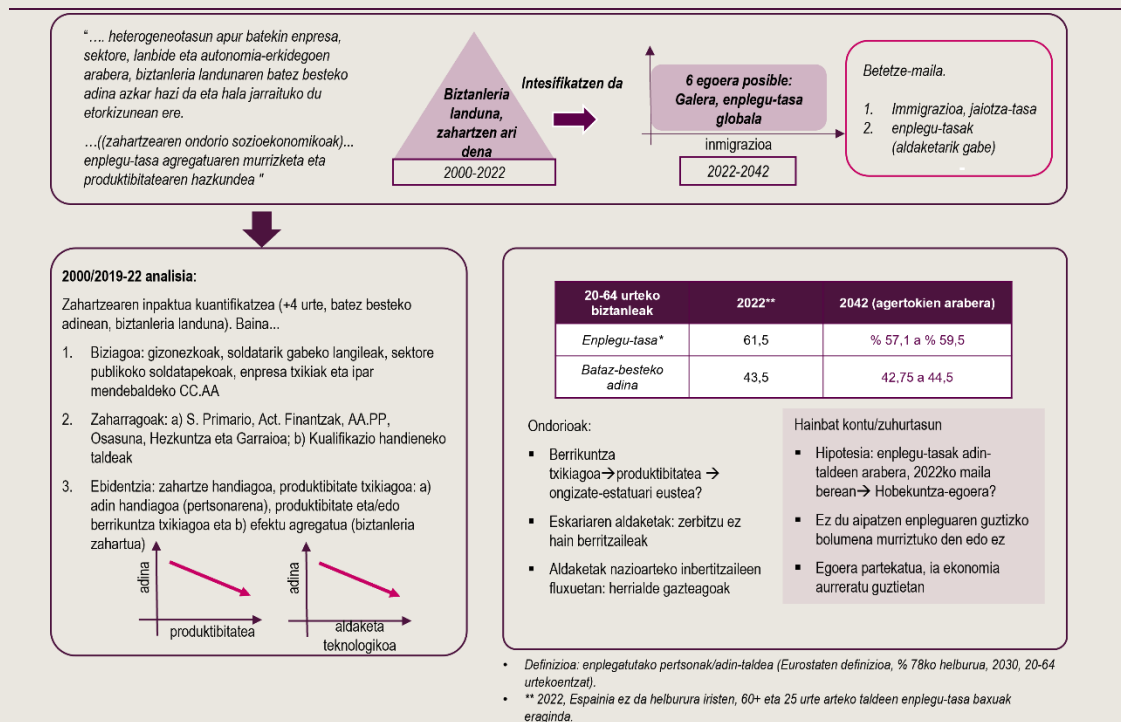
* Hasiera batean, 15 urteko eta gehiagoko pertsonak dira erreferentzia (EPA-INE irizpidea, nazioarteko testuinguru metodologikoa)

Iturria: Espainiako Bankua, 2023ko abuztua eta geuk egina.

“El envejecimiento de la población trabajadora: tendencias y consecuencias” (Papeles de Economía Española, 2023) lanak aurreikusten du 20 eta 64 urte bitarteko Espainiako pertsonen enpleguaren edo okupazioaren tasa zein izango den 2042an, balizko 6 agertokiren panel batean eta aitortzen du zahartzearen inpaktua dagoeneko hautematen dela (2000tik 2022ra) eta nabarmen areagotuko dela hurrengo bi hamarkadetan.

Lanak adierazten du galera demografikoa ekoizpenaren eta berrikuntzaren hobekuntzarekin konpentsatu beharko litzatekeela, baina, oraingoz behintzat, bi aldagaien arteko lotura negatiboa dela pertsonen adinak aurrera egin ahala. Emaita da 20-64 urte bitarteko enpleguaren tasan galera izan dela, eta, gainera, hipotesi bereziki mugatzaile bat dago, egungo enpleguaren tasa adin-taldearen arabera mantentzen duena. Tasa ahoi bereziki baxua da senior taldean (55-64 urte), batez ere, Espainia, EAE eta Nafarroarentzako argigarriak diren Europako gizarte aurreratuekin alderatuta.

Lan egiten duen biztanleriaren zahartzea: joerak eta ondorioak.

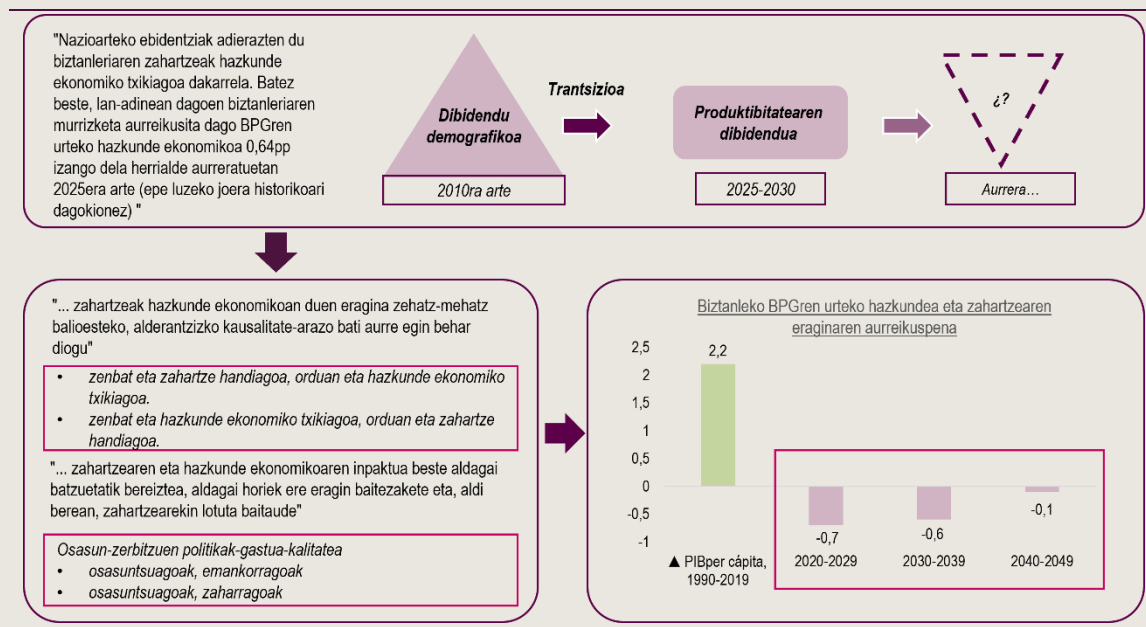


Iturria: Papeles de economía española, 2023ko uztaila eta geuk egina.

Azkenik, **“El impacto del envejecimiento en el crecimiento económico de España y Portugal” (Caixabank Research, 2020)** lanak enpleguaren zahartzeak produktibitatean duen efektua eta hazkunde ekonomikoan duen emaitza kuantifikatua lotzen ditu. Argi eta garbi, “babyboomer” belaunaldiaren (90eko hamarkadan sartu ziren enplegura nagusiki) dibidendu demografikoa amaitu eta gero, hazkunde ekonomikoaren palanka produktibitatea da. Baina ibilbide laua aintzat hartuta (batez ere inguruko ekonomiarekin

partekatutako terminoetan¹), azterketak desazkunde ekonomikoa aurreikusten du, urtean -% 0,7koa 2029ra arte.

Zahartzearen inpaktua Espainiako eta Portugalgo hazkunde ekonomikoan.



Iturria: Caixabank Research, 2020ko apirila eta guk egina.

Ondorioz, hiru adibide horiek kuantifikatzen dute zahartzeak enpleguan duen inpaktua eta funtsezko hiru alderdi partekatzen dituzte, lortzen duten asmatze-maila edozein izanik ere. Lehenik eta behin, badirudi zahartzeak enpleguaren bolumen osoa murriztuko duela; izan ere, biztanleria gaztearen galeraren egiturazko joera da nagusi, adin-kohorteak aurreko belaunaldietakoak baino (batez ere, babyboomerrenak) askoz txikiagoak direlako (eta izango direlako). Gainera, koiunturazko sustapenak (zikloaren goranzko unea) bere inpaktua estal dezake partzialki, erregistratzen ari diren enpleguaren balio maximoak ikusita².

Bigarren alderdia da proiektzio demografikoetan oinarritzen diren ariketa guztiak migrazio-fluxuei dagokienez egindako zenbatespenen zordun direla, fluxu horrek konpentsatu baitu saldo begetatibo negatiboa. Lortutako emaitzak biztanleria immigrantearen bilakaerari buruz egindako ustezkoak betetzean oinarrituko dira, eta bete egin beharko dira. Horri

¹ 2.10 atalean zehaztutako alderdiek produktibitatearen hobekuntzan sustapenaren galera berresten dute, eta faktore horrek dinamismo ekonomikoaren galeran lagunduko du.

² Kontuan hartzekoa: Espainiak (2023), EAEk (2024) eta Nafarroak (2022) duela oso gutxi berreskuratu dituzte 2007-2008 biurtekoan erregistratutako enpleguaren maila maximoak (2.1.1 atala). Baina enplegu-tasa altuagoekin (2.1.2 atala): hau da, adin-kohorte bakoitzarentzat, lan egiten duten pertsonen ratioa enpleguaren dinamismo maximoaren beste une historiko batzuen berdina edo altuagoa da gutxienez. Hortaz, egun, hazteko tarte txikiagoa dago, "pertsona gehiago enplegatuz".

dagokionez, kontuan hartu behar da ziklo ekonomikoak baldintzatzen dituela migrazio-fluxuak, eta, hortaz, hazkunde-ibilbidea mantendu behar da iritsiera erakargarria izateko, batez ere, talentua atzemateko lehiakortasuna dagoen garai honetan eta zahartze-ingurunea partekatua denean.

Eta, azkenik, partekatutako hirugarren alderdia da, oro har, jarduera/enplegu-tasaren galeran bat egiten dutela. Izendatzailearen hazkunde erlatiborik handienak baldintzatzen du hori, eta ondorioz, hazkunde ekonomiko txikiko agertokia dago (are negatiboa).

Bestalde, tentuz, hiru neurri aipa daitezke "asmatze-maila" baldintzatzen duten ariketa horien oinarri diren hipotesiei dagokionez; horien artean, pertsonen lan-ibilbidean¹ erregistratuko den luzapena nabarmentzen da. Oso agerikoa da dagoeneko fenomeno hori² eta enpleguaren tasa orokorra hobetuko du (20-64 urte eta 20-69 urte), enplegu guztiaren gainean egindako ekarpena orain artekoa baino garrantzitsuagoa izango delako. Horri dagokionez, etorkizuneko portaeran (enplegu-tasa adin-taldearen arabera) oinarritutako estimazioekin asmatzea zailagoa da, aurreikuspenak egiteko oinarri gisa.

Bigarrenik, "joera" mantenduko dela aintzat hartzen da, zahartzearen eta produktibitatearen edo berrikuntzaren artean dagoen lotura negatiboan oinarrituta edo kontsumoari dagokionez³. Dena den, joera horiek "iraganeko"⁴ informazioari buruzko kontrastatutako patroieta oinarritzen dira, "baina ezingo lirateke zehatz-mehatz etorkizunera eraman⁵".

Eta, azkenik, zahartze demografikoaren inpaktua kalibratzeko modua da, gainerako osagarrietan aldaketa adierazgarririk egin beharrik gabe, baina, egia esan, inpaktu hori beste trantsizio batzuekin nahastuko da (trantsizio berdea eta trantsizio digitala). Horri dagokionez, neurri horrek jorratu beharreko erronka kokatzen du, produktibitatea bezalako faktoreen hobekuntza posible ez den bitartean beteko baita, konpentsatu dezaten.

¹ Araudia betetzea, erretiro arrunterako sarbidearekin lotuta. 67 urtekoa izango da 2027an.

² Ikusi 2.1.2. ataleko emaitzak.

³ Esaterako, pertsonarik helduenak, oro har, ez dira hain kontsumitzaileak eta inbertitzaileak, eta, hortaz, beldur handiagoa diote arriskuari.

⁴ 30eko, 40ko edo 50eko hamarkadetan jaiotako belaunaldiak adin helduetara heldu ahala (65 urte eta gehiago) duten kontsumo-ereduak antz handiagoa dute eta 60ko hamarkadan jaiotakoekin alderatuta desberdinak dira, eredu "kontsumistagoak" baitituzte, haien une historikoaren arabera.

⁵ Hainbat arrazoiengatik gertatzen da hori, hala nola hezkuntzako baldintzak, baldintza sozialak eta rol soziala, eta ezin dira alderatu. Horren adibide da "silver economy" delakoaren ibilbidea, jatorrian "zahartzaroaren", arretaren eta zaintzaren pertzepzioari lotuta, adin-tarteen arabera gero eta bereziago dago.

3.1.2 Egindako ariketaren gakoak

Literatura asko dago gizarte aurreratuen zahartzearen efektuari buruz, eta, batez ere azken bi hamarkadetan, gizarte-zaintzan¹ eta pertsonen bizi-ibilbidean² oinarritu dira, baita ongizate-estatuaren sostenguan³ eta aukera ekonomiko berrietan ere⁴.

Aldi berean, aurrerapausoak eman dira alderdi batean, eta ez da txikia: zahartze horrek lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren bilakaeran izan duen inpaktuan eta kolektibo horren konposizioaren aldaketan, adinaren arabera. Bektore horrek garrantzia irabazi du ordezkapenen⁵ ondorioz lanpostuen eskaintza geroz eta handiagoa delako, baina, halaber, gabeziak daude lanpostu berri horiek betetzeko⁶.

EAEko eta Nafarroako lan-merkatuan zer aldaketa izango da trantsizio demografikoaren ondorioz? Enpleguaren zahartzearen efektua argi eta garbi nabari da dagoeneko EAEn eta hauteman egiten da (hein txikiagoan, oraindik) Nafarroan eta Espainian. Horri dagokionez, jarraian egingo den ariketaren helburua da EAEko eta Nafarroako enpleguaren (balizko) agertokiaren testuingurua kuantifikatzea 2036rako. Horretarako, hurbilpen bikoitza artikulatzen da.

Lehenengo zatian, aldaketa demografikoak EAEko eta Nafarroako enpleguaren egituretan duen inpaktua kuantifikatzen da: pertsonen aldetik egiten da hurbilpena, "enplegu eskatzaileak" hartzen baititu kontuan enpleguaren etorkizuneko muga (2036) eta aurreikuspen demografikoan oinarritzen da, prozesu honekin:

- 2009 eta 2023 artean erregistratutako biztanleriaren esparrua da abiapuntua, eta aldi horretan zahartzearen joera dagoeneko oso kontrastatua dago.
- Bigarrenik, proiektzio demografikoa⁷ hartzen da kontuan (EIN). Biztanleriaren dimentsioa eta osaera ezartzen du adinaren arabera. 20 eta 64 urte eta 20 eta 69 urte bitarteko taldeak mugatzeko aukera ematen du. Horrek zehazten du lan egiteko adinean dagoen biztanleria edo biztanleria potentzialki aktiboa.
- Hirugarren urratsa da enpleguarentzako etorkizuneko muga ezartzea. Horretarako, enplegu-tasa (20-64 urte) erreferentziazko hiru baloreen tartean kokatzen da. Hipotesia da gizarte aurreratu gisa, aurrerapausoak egin beharko liratekeela enpleguaren bitartez ahalik eta gizarteratze gehien lortzeko.

¹ Adineko pertsonen arretarekin eta mendekotasunarekin lotutako beharrak, alderdi guztietan.

² Zahartze aktibotik, zaintzatik, osasunetik eta abarretik aurreko belaunaldietako adinekoekin alderatuta izan diren portaera-patroien (kontsumoa, aurrezkia, etab.) aldaketetara (aurreikus daitezkeenak).

³ Batez ere, pentsioen sistema publikoak mantentzekoari dagokionez.

⁴ Funtsean, planteatutako ekonomiaren definizioa eta garapena.

⁵ FUTURELANeko proiektioetan jasotzen den moduan, EAErentzat.

⁶ Txosten honetako aurrekariaren atalean jasotzen diren erreferentziak.

⁷ EINEk Espainiarentzako, autonomia erkidegoentzako eta probintzientzako 2024-2074 egindako aldirako aurreikuspen demografikoetatik abiatuta (2024ko ekainaren 24an argitaratuak).

- Emaizta 2036rako enpleguaren bolumenaren estimazioa da, aintzat hartutako parametroetatik abiatuta.

Baina, pertsona horiek nahikoak izango dira 2036ko lanpostuen behar ekonomiko-produktiboak asetzeko? Hurbilpenaren bigarren zatia izango litzateke lanpostuen eskaintzaren gaineko agertokiaren panelaren estimazioa egitea. Oinarri demografikoak (lan egiteko prest dauden pertsonak), egitura ekonomiko-produktiboa (egungoa) eta ingurumeneko trantsizioen eta teknologikoen inpaktua, besteak beste.

Galdera horri erantzuteko, ekonomiaren eta enpleguaren aurreikuspen-eredu konplexua¹ izan beharko litzateke, 2036ra bitarteko ekonomiaren eta enpleguaren hazkundearen estimazioa egiteko, baina horrek proiektu honen aukerak gainditzen ditu.

Hala ere, emaitzen aurrerapena egin da, eskaritik lortutakoak osatzeko:

- Lanpostuen eskaintzaren neurri bat ematea: agertokiaren panel sinplifikatua definitu da, enpleguaren bilakaera-joerari buruzko bi edo hiru aukeretatik abiatuta, azken hamabost urteetan gertatutakoa oinarri hartuta². Ariketa horrekin, gerta daitekeen hutsunearen tamaina ezar daiteke, zahartzeak lan egiteko pertsonen eskuragarritasunean duen eraginari buruz egindako zenbatespena osatuz.
- Zahartzeak Estatuko ekonomian eta enpleguan duen inpaktuaren emaitza kuantitatiboan atalarekin osatzen da, baita Lanbidek (Eusko Jaurlaritza) 2035erako EAEko enpleguaren gainean egiten dituen proiektzioekin ere.

¹ Egungo eta etorkizuneko ekoizpen-egiturak, egungo jardueraren eta beste ekonomia batzuetan aurreikusitakoaren bilakaera eta jardura ekonomikoaren, monetarioaren eta finantzarioaren beste faktore erabakigarri batzuk jasotzen dituen, hala nola inbertsioaren bilakaera, inpaktu teknologikoa, produktibitatea, etab.

² Ez dago hipotesirik enplegu horretara nola iritsiko den jakiteko; "kontrako alderdiaren" agertoki bat soilik ezartzen da enplegu-tasatik abiatuta lan egingo duten pertsonen estimazioa egiteko.

3.2. 2036AN LAN EGINGO DUTEN PERTSONAK

3.2.1 Biztanleria osoa 2036an

Biztanleriaren azkenaldiko bilakaera (ibilbide erreala) da abiapuntua, EINek 2036ra arte (proiektzioa) egindako estimazioarekin lotuta. 2023 da kontuan hartutako aldi osoarentzako erreferentziazko urtea. Erantsitako koadroak erakusten du azken hamalau urteotan¹ EAEko biztanleria egonkor mantendu dela (+% 0,2, 3.674 biztanle gehiago). Aldiz, Nafarroan (+% 1,5, 1.204 biztanle gehiago) eta, batez ere Espainia osoan (+% 2,9, 672.155 biztanle gehiago), demografiaren dinamismoa handiagoa izan da.

Bestalde, egindako proiektzioak erakusten du biztanleriaren hazkundera handia izango dela eremu guztietan: 46.366 biztanle berri esleitzen dizkio EAEri eta lau milioi biztanle gehiago Estatuari. Hortaz, bi erreferentzien artean (2024 eta 2036), % 2,1eko hazkundera dagokio EAEri eta % 9,9 eta % 9,6koa Nafarroari eta Espainiari, hurrenez hurren. Argi eta garbi, nabarmendu beharreko lehen puntua izango litzateke; izan ere, egun eskuragarri dagoen proiektzio demografikoak biztanleriaren gorakada orokorra aurreikusten du, aurreko hamalau urteetan erregistratutakoa baino hamar aldiz handiagoa (gutxienez) izango baita.

47. koadroa Biztanleria osoa, erreala eta proiektatua. EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009-2036

	(pertsonak)					
	Datu erreala			Proiektzioa		
	2009	2023	aldea	2024	2036	aldea
EAE	2.212.628	2.216.302	3.674	2.227.746	2.274.112	46.366
Araba	333.485	336.308	2.823	338.855	358.763	19.908
Bizkaia	1.153.635	1.153.282	-353	1.158.885	1.169.198	10.313
Gipuzkoa	725.508	726.712	1.204	730.006	746.151	16.145
Nafarroa	662.032	672.155	10.123	678.093	745.325	67.232
Espainia	46.745.807	48.085.361	1.339.554	48.610.458	53.281.139	4.670.681

Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiektzio demografikoa).

Bilakaera horren faktore esanguratsuetako bat belaunaldirik jendetsuenen zahartzea da: 65 urte eta gehiagoko taldearen bilakaera erabakigarria da biztanleria osoarentzat, nabarmen handituko baita, babyboomeko² belaunaldiaren zati handi bat barne hartuko baitu. Hainbat hamarkadatan luzatuko da horren inpaktua, 2036tik harago.

¹ Biztanleria osoak koiunturazko aldakuntza oso estua du, eta joera da nagusi, une puntualetan izan ezik (gerrak, pertsonen mugimendu handiak, etab.).

² Espainian 1958 eta 1975/1977 artean jaiotako pertsonen egiten die erreferentzia, eztanda demografikoaren garaia izan baitzen. 78 eta 59 urte artean beteko dituzte, hurrenez hurren.

Erantsitako koadroak 65 urte eta gehiagoko (adineko pertsonak) biztanleria errealaren eta proiektatuaren datuak jasotzen ditu, eta aukera ematen du, alde batetik, kontuan hartutako eremu guztietan adin-talde horretako biztanleria handitu egingo dela egiaztatzeko eta, gainera, pisu erlatiboa ere nabarmen handituko dela berresteko. Kasu guztietan, 2009an ez zen iristen biztanleria osoaren % 20 izatera. Langa hori 2023an gainditu zen orokorrean eta 2036rako % 25 gaindituko da (hein handi edo txikiagoan).

Bigarrenik, garrantzitsua da nabarmentzea EAEko, Nafarroako eta Espainiako abiapuntua apur bat desberdina dela. 2009an, ratio hori apur bat altuagoa zen EAEn (% 18,9) Nafarroan (% 17,3) eta Espainian (% 16,6) baino. Hala, ehuneko +2,2 eta +0,6 puntuko aldea zegoen EAEn eta Nafarroan, Estatuko batezbestekoarekin alderatuta. Baina, gainera, proiektatutako ibilbideak aurreikusten du 2036rako arrakala hori handitu egingo dela EAEn (ehuneko +3,4 puntu) eta estutu egingo dela Nafarroan (ehuneko -0,3 puntu).

Hirugarrenik, zahartze-prozesua azkartu egingo da, eta 65 urte eta gehiagoko adin-taldearen pisu erlatiboa (ehuneko puntuetan) handiagoa izango da: azken hamarkadan, ehuneko 2 edo 3 puntuko hazkundea izan da eta hurrengo hamarkadan 4 edo 5 puntukoa izango da. Azkenik, EAEko 65 urte edo gehiagoko pertsonen ratioa altuagoa da Nafarroakoa eta Espainiakoa baino, eta egoera hori areagotzen joango da: 2036an, EAEn bizi den biztanleriaren ia heren batek 65 urte eta gehiago izango du (% 28,5). Ratioa apur bat baxuagoa da Nafarroan eta Espainian (% 24,8 eta % 25,1), baina, kasu guztietan, oso adierazgarria.

48. koadroa 65 urte edo gehiagoko biztanleria. EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009-2036

	(pertsonak)						
	Datu errealak		% biztanleria osoarekiko			Proiektzioa	
	2009	2023	2009	2013	2023	2036	% biztanleria osoarekiko
EAE	409.537	520.244	18,9	20,2	23,5	648.960	28,5
Araba	53.300	74.566	17,0	18,5	22,2	98.679	27,5
Bizkaia	224.626	276.066	19,5	20,7	23,9	340.540	29,1
Gipuzkoa	131.611	169.612	18,6	20,2	23,3	209.741	28,1
Nafarroa	108.833	137.434	17,3	18,1	20,4	185.063	24,8
Espainia	7.782.904	9.687.776	16,6	17,7	20,1	13.371.228	25,1

Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiektzio demografikoa).

Eremu guztietan hobetuko da biztanleria osoa (2036) senior segmentuaren igoeraren ondorioz, beste adin-taldeen geldialdia eta atzerakada konpentsatuko baitu. Erantsitako grafikoak adin-talde bakoitzaren joera erakusten du, eta gizartearen zahartzeak EAEko, Nafarroako eta Espainiako gizartean, ekonomian eta enpleguan duen eta etorkizunean izango duen inpaktua berresten du. Halaber, EAEko pronostiko erlatiborik okerrenea erakusten du: haur-gazteen biztanleriaren¹ beherakadarik handiena izango da (-% 1,3,

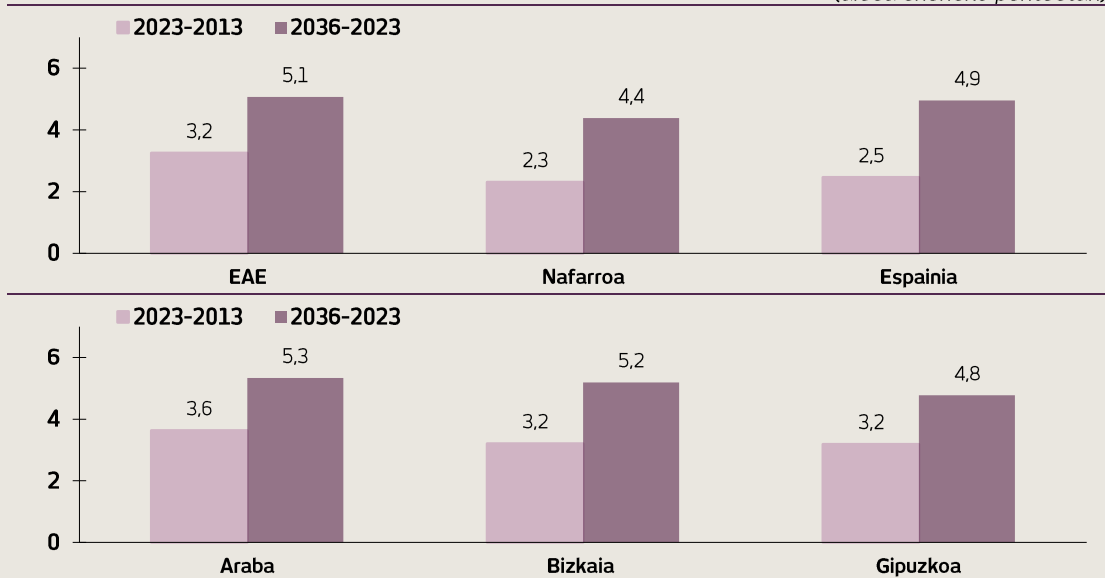
¹ Horrek "zahartzearen ibilbidearen jarraipena" berresten du.

3. Enpleguaren agertokiak EAEn eta Nafarroan

aldiz, Nafarroan eta Espainian $-0,7\%$ eta lan egiteko adinean dagoen taldea mantendu egingo da ($0,0\%$). Nafarroan eta Espainian hobera egingo du apur bat.

34. grafikoa 65 urte eta gehiagoko biztanleriaren ratioan dagoen aldea, 2013-2023 eta 2023-2036 hamarkadaren hasierako eta amaierako biztanleriaren gainean

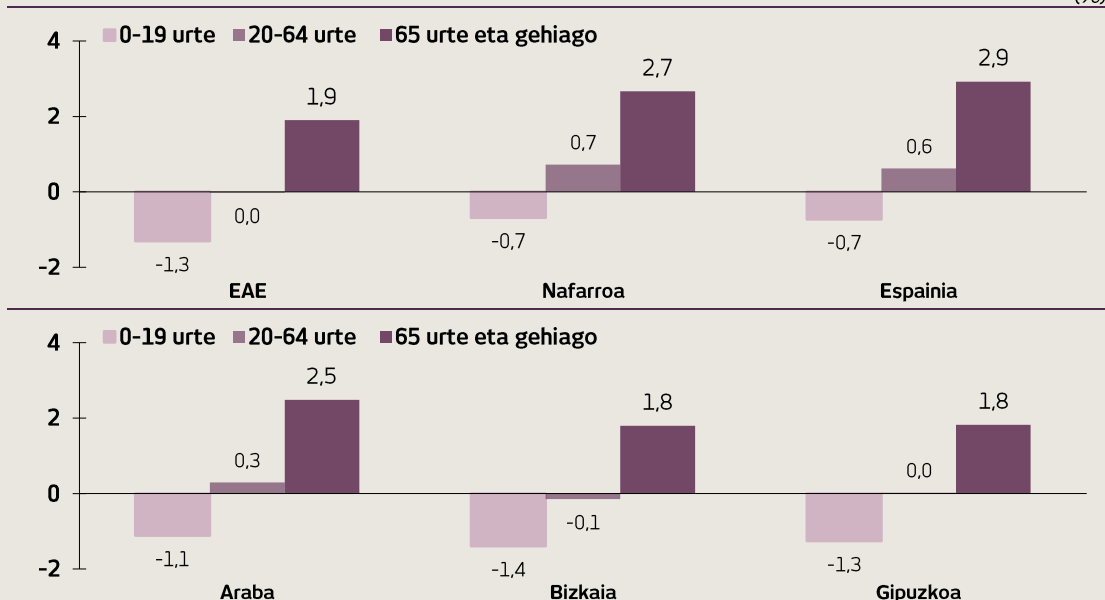
(aldea ehuneko puntuetan)



Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

35. grafikoa Biztanleriaren urteko batez besteko hazkundera (%), 2023 (datu erreala) eta 2036 artean (proiekzioa)

(%)



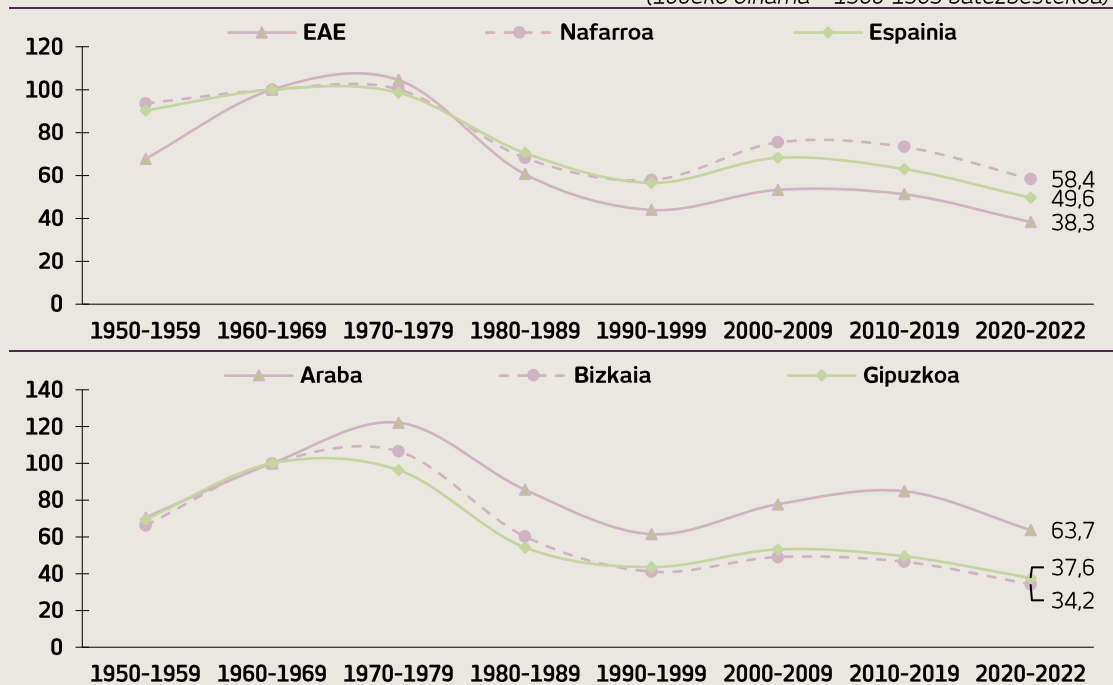
Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

3.2.2 Lan egiteko adinean dauden pertsonak 2036an

20-64 urteko kolektiboak osatzen du¹ hein handi batean biztanleria potentzialki aktiboa, eta 2009 eta 2023 artean murriztu egin da EAEn eta Espainian, eta mantendu Nafarroan. Hiru eremuek beheranzko profil hori partekatzen dute eta 70eko hamarkadaren erdialdetik erregistratutako jaiotze-kopuruaren beherakadaren² inpaktua nabarmena da, horrek estutu baitu lan-merkatuan parte hartzeko balizko biztanleriaren oinarria. Erantsitako grafikoei erregistratutako jaiotzen urteko batez besteko balioaren beherakadaren inpaktua erakusten dute, 60ko eta 70eko hamarkadako gehiengo balioekin alderatuta. 2022tik, 1941etik ikusi gabeko balioak izan dira.

36. grafikoa Urteko batez besteko jaiotzen sekuentzia, hamarkadaren arabera

(100eko oinarria = 1960-1969 batezbestekoa)



Iturria: EIN (Fenomeno demografikoak, Jaiotzen estatistika).

¹ 14 urte eta gehiagoko pertsonak ekoizpen funtzioak egiteko (LANE) gai dira. Hala ere, nazioartean adostasuna dago (Labour Force Survey, Eurostat edo EINren BAI) 16 urte eta gehiagokoak aintzat hartzeko. Garatutako ekonomien testuinguruan, 20-64 urte bitarteko taldea hartzen da aintzat, 16 urtetik aurrera gazteek hezkuntza-sisteman jarraitzen dutelako, eta, bestalde, 65 urteko erretiro-adina delako nagusi (arau bidez edo de facto).

² Oso agerikoa da hori adierazteko erabiltzen den edozein adierazletan: adin ugalkorrean dagoen emakume bakoitzeko seme-alaben kopurua murriztu egin da eta, ondorioz, baita jaiotza guztien bolumena ere. Bi emaitzek gora egin dute apur bat kanpoko biztanleriaren ekarpenarekin, baina, baliteke une honetan nahikoa ez izatea. 2012tik, jaiotzen bolumenean galera izan da etengabe kontuan hartutako edozein eremutan. 2022an, 1941tik erregistratutako baliorik baxuena izan zen dagoeneko -berriro jaitsi zen 2023an-, nahiz eta atzerriko emakumeen parte-hartzea %20tik gorakoa izan. Biztanleriaren mugimendu naturala, EIN.

3. Enpleguaren agertokiak EAEn eta Nafarroan

Jaiotzen bilakaerari arreta jartzeko interesa dago; izan ere, 2036ko agertokian, lan egin lezaketen pertsona guztiak jaio dira jada, eta, beraz, enpleguari eustea kanpoko biztanleriaren ekarpenaren arabera izango da. Izatez, kanpoko biztanleriak¹ gero eta pisu handiagoa hartu du azken bi hamarkadetan² EAEn, Nafarroan eta Espainian, "ia" hondarrekoa izatetik (% 2,5 eta % 5,7, hurrenez hurren) eremu bakoitzean esanguratsua izatera igaro baita (% 12,4, % 17,9 eta % 17,1, hurrenez hurren).

Kanpoko ekarpena ez da nahikoa izan, hortaz, estutzearen inpaktu negatiboa da nagusi adin-kohorteen dimentsioan. Horrenbestez, EAEk, (-% 6,6, 92.607 pertsona gutxiago) eta Espainiak (-% 1,7, milioi erdi pertsona gutxiago) lan egiteko adinean dauden pertsonak galdu dituzte. Nafarroak ordea, mantendu egin ditu (+% 0,2, 945 pertsona gehiago). Biztanleria potentzialki aktiboaren galeraren ibilbidea partekatua da, baina emaitza okerragoa da argi eta garbi EAEn, Nafarroan eta Espainian baino.

49. koadroa 20-64 urteko biztanleria, errealak eta proiektatua. EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009-2036

	Datu errealak			Proiekzioak		
	2009	2023	aldea	2024	2036	aldea
	(pertsonak)					
EAE	1.393.605	1.300.998	-92.607	1.305.366	1.296.998	-8.368
Araba	206.208	198.149	-8.059	199.049	205.740	6.691
Bizkaia	739.357	680.246	-59.111	682.131	667.394	-14.737
Gipuzkoa	448.040	422.603	-25.437	424.186	423.863	-323
Nafarroa	397.974	398.919	945	402.763	436.581	33.818
Espainia	29.805.842	29.297.564	-508.278	29.617.540	31.667.721	2.050.181

Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

Erantsitako grafikoak egungo joera (2009tik 2023ra) eta aurreikusten dena (2023tik 2036ra) erakusten du eta berresten du biztanleria potentzialki aktiboaren galeraren zati handi bat dagoeneko eman dela. Izatez, kontuan hartutako eremu guztietan, erregistratutako urteko batez besteko atzeraldia edo geldialdia aurreikusten dena baino txikiagoa da.

Hala ere, nabarmendu behar da EAEko ibilbidea (-% 1,7 eta % 0) okerragoa dela Nafarroakoa (% 0,0 eta +% 0,7) eta Espainiakoa baino (-% 0,1 eta +% 0,5), horietan geldialdia eta are hobekuntza txiki bat (hazkundera) nabarmentzen baita. Gainera, Arabak du ibilbiderik onena (-% 0,3 eta +% 0,3), Gipuzkoa tarteko egoeran dago (-% 0,4 eta % 0,0) eta Bizkaian murriztu da gehien biztanleria potentzialki aktiboa eta Bizkaiak ditu aurreikuspenik okerrenak (-% 0,6 eta -% 0,2).

¹ Kanpoko (kanpotarra) leku horren kanpoko dena edo kanpotik datorrena. Atzeritar terminoak erreferentzia egiten dio pertsonaren nazionalitateari, nondik datorren aintzat hartu gabe (nazionalizazio-prozesua).

² Kanpoko-atzerriko enpleguaren ekarpena.

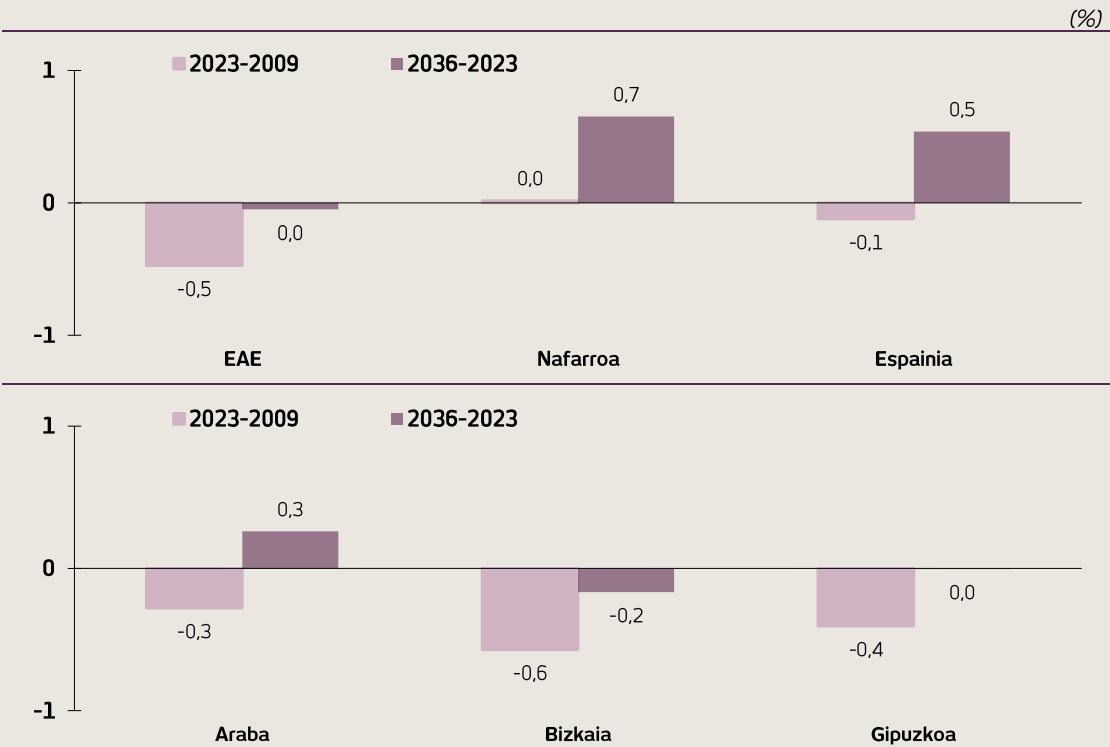
Gogoetarako

Asko aipatzen den gaia izan arren, interesgarria da jaiotze-hamarkadaren arabera adin-kohorteen dimentsioan izandako aldaketaren inpaktua azaltzea. Erantsitako taulak jaiotze-hamarkada bakoitza enplegura sartzeko eta ateratzeko (20 eta 64 urte) estimatutako une batekin lotzen du.

Hurrengo hamarkadan bi gauza gertatuko dira: batetik, 2024 eta 2033 artean, 60eko hamarkadan jaiotako belaunaldiak, jendetsuenak, atera egingo dira, eta, aldi berean, horien ordezkioak 2000-2009 eta 2010-2019 hamarkadetan jaiotakoak sartuko dira. Horiek kopururik txikieneko hamarkadak ez izan arren (1990-1999ean jaiotakoak), beherakada-profil handiaren hasiera markatzen dute. Beherakada hori minimo historikoetara iritsi da 2022tik (1941ekin alderatuta). Gainera, egoerak okerrera egingo du ziurrenik epe ertainean (2034 urtetik aurrera), belaunlirik jendetsuenak merkatutik kanpo egongo direlako eta lan-merkatua belaunaldi txikietan oinarrituko delako (batez ere).

Jaiotze-hamarkada	Lan-merkatua (erreferentziatzko urtea)		Honela dira ezagunak...
	Sarrera (20 urte)	Irteera (64 urte)	
1950-1959	1970-1979	2014-2023	Babyboomerrak
1960-1969	1980-1989	2024-2033	
1970-1979	1990-1999	2034-2043	
1980-1989	2000-2009	2044-2053	X belaunaldia
1990-1999	2010-2019	2054-2063	Y belaunaldia /milennialak
2000-2009	2020-2029	2064-2073	
2010-2019	2030-2039	2074-2083	Alfa belaunaldia

37. grafikoa Biztanleria potentzialki aktiboaren (20-64 urte) urteko batez besteko hazkundera (%) 2009 eta 2023 artean (datu erreala) eta 2023 eta 2036 artean (proiekzioa).

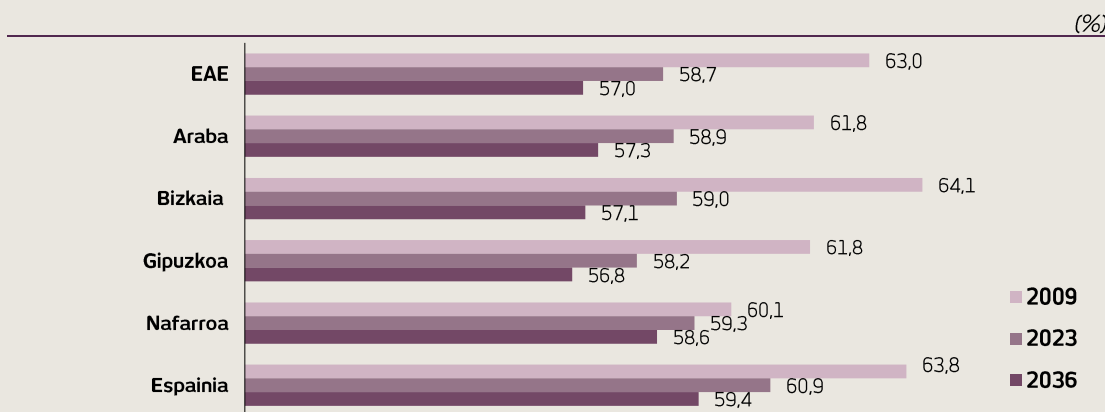


Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

3. Enpleguaren agertokiak EAEn eta Nafarroan

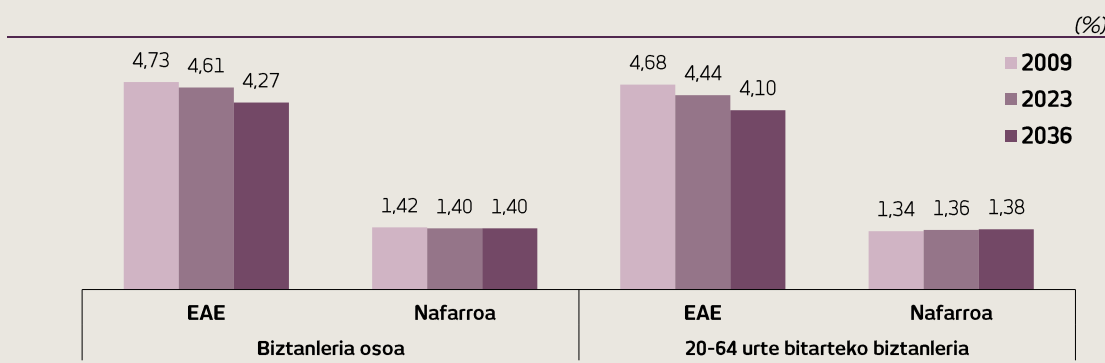
Lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren (20-64 urte) galeraren arrazoia jardueratasaren beherakada da. 2009 eta 2023 artean, eremu guztietan murriztu da adierazle hori: 2009an, % 60tik gorakoa zen -antzekoa EAEn (% 63,0) eta Espainian (% 63,8) eta apur bat txikiagoa Nafarroan (% 60,0)-. 2009 eta 2023 artean, eremu guztiek eguneko 5 puntu inguru galdu dituzte eta bakar bat ere ez zen % 60ra iritsi. Ibilbide horrek horrela jarraituko du hurrengo hamarkadan zehar, eta ratioa % 57,0, % 58,6 eta % 59,4koa izango da 2036an EAEn, Nafarroan eta Espainian, hurrenez hurren.

38. grafikoa Biztanleria potentzialki aktiboaren ratioa biztanleria osoaren gainean (erreala eta proiektatuta). EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009, 2023, 2036



Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

39. grafikoa EAEko eta Nafarroako ratioa Espainiaren gainean, biztanleria guztiaren eta biztanleria potentzial aktiboaren kasuan (20-64 urte). 2009, 2023 eta 2036



Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

Laburbilduz, egindako azterketatik hiru gauza nabarmendu daitezke. Lehenik eta behin, lan egiteko adinean dagoen biztanleriak biztanleria osoaren gainean duen pisuaren galera zahartzearen eta 65 urtetik gorako biztanleriaren gero eta pisu handiagoaren ondorioa

da¹. Bigarrenik, eremu guztietan berretsi da lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren ehuneko txikiago batek mantendu beharko duela beharrezko zerga-itzulera sortzeko jarduera ekonomikoa, biztanleria osoaren ongizateari eusteko. Eta, hirugarrenik, 2009 eta 2023 artean erregistratutako joerak eta 2036ra arte aurreikusitakoak erakusten dute EAEk pisua galdu duela Espainiako biztanleria osoan eta potentzialki aktiboan (ehuneko -0,46 eta -0,58 puntu). Nafarroan aldiz mantendu egin da (ehuneko -0,02 eta +0,04 puntu).

Kontraste-ariketa (gogoetarako)

Proiektzio demografikoek balizko etorkizuneko muga ezartzen dute, ugalkortasunaren, heriotzaren eta barne- eta kanpo-migrazioaren adierazleen gainean aplikatutako balizko hiru agertoki aintzat hartuta. Horiek uztartuz, balizko agertokiaren panel bat ezarri zen, eta hainbat adituk baloratu zuten. Bi urtean behin egiten da operazio hori eta, batez ere, hautemandako joeran oinarritzen da. Azken batean, “datozen urteetan biziko den biztanleriaren estatistika-simulazioa da, horrekin lotutako fenomeno demografikoen bilakaeraren araberakoa, egun hautematen diren joerak eta portaera demografikoak mantenduz gero²”.

Agerikoa da hipotesi horien zati esanguratsu bat biztanleria osoaren gainean aplikatzen dela. Hala ere, 2036ko biztanleria potentzialki aktiboaren estimazioa egiteko, oinarritzko biztanleria badago dagoeneko (2023an bizi diren 7 eta 51 urte bitarteko pertsonak). Estrapolazioa egiteko, besterik gabe, 2036an 2023ko pertsona-kopuru hori bera (bolumena) egongo dela aintzat hartu da (7-51 urte bitartekoak), urteak beteko dituztelako besterik gabe, eta migrazio-fluxuak balizko heriotzak konpentsatuko dituela pentsatuz³.

Ariketa horrek agerian uzten du migrazio-fluxuak biztanleriaren segmentu horren estutzea konpentsatzeko duen garrantzia. Izan ere, bertako biztanleria da eta EAEn biztanleria aktiboaren estimazioa egiteko hobekuntza nabarmena ekarriko du (% 12,7), are handiagoa⁴ Nafarroan (% 17,4) eta Espainian (% 18,3). Alde horrek gogoetarako espazioa zabaltzen du: biztanleriaren proiektzioaren magnitudeak baliteke ez betetzea, eta, izatez, litekeena da horrela izatea⁵, bertako biztanleriaren oinarriaren estutzea konpentsatzeko “kanpoko biztanleriaren ekarpenak” duen garrantzia ikusita.

Aldea: proiektzioa (20-64 urte) eta estrapolazioa (2023) urteak betetzeagatik

	EAE	Nafarroa	Espainia
Proiektzioa	1.296.998	436.581	31.667.721
Estrapolazioa, urteak betetzea	1.150.494	371.925	26.768.688
Aldea (kopurua)	146.504	64.656	4.899.033
Proiektzioa/estrapolazioa (%)	112,7	117,4	118,3

Iturria: IKEIk egina Biztanleriaren Erroldatik (2023) eta proiektzio demografikoetatik abiatuta, 2024-2074; EIN.

¹ Gizarte “gazteetan” gertatzen denaren kontrara. Kasu horietan, haurren biztanleriak du pisua eta etorkizuneko lan egiteko biztanleriaren eta seme-alabak izateko biztanleriaren oinarria da hori.

² “Espainiako biztanleriaren aurreikuspenak, 2024-2074; metodologia”. EIN

³ Ariketa horrek nabarmen murrizten du kanpoko biztanleriaren ekarpena.

⁴ Agerikoa da goranzko joerak duen inpaktua; bi eremuek EAEk baino atzerriko biztanleria-ratio handiagoa dute, iritsiera-ibilbidea handiagoa delako.

⁵ Europako inguruko herrialdeek -gizarte aurreratuek- bilakaera bera dute zahartzearen kasuan eta hutsunea dute biztanleria potentzialki aktiboan: Lehia handiagoa balizko helmuga-herrialdeen artean?

3.2.3 20-64 urteko biztanleriaren osaera 2036an

Lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren bilakaera -erantsitako taulan dago jasota 2009 eta 2023rako (datu erreala) eta proiektzioa 2036rako- da biztanleria osatzen duten adin-talde bakoitzarekin egindako proiektzioaren emaitza. Argi eta garbi, adin-kohorte bakoitzaren dimentsioaren eragina erakusten du jaiotze-hamarkadaren arabera, baita kontuan hartutako arlo bakoitzaren dinamismo demografikoa ere. Zahartzeak inpaktu handiagoa du EAEn, eta 20 eta 64 urte bitarteko biztanleria galduko du estatuko batezbestekoarekin alderatuta, eta batez ere, Nafarroarekin alderatuta, horietan igo egingo baita¹.

Zahartzearen efektu hori gertatzen ari da dagoeneko. 2009 eta 2023 artean, 20 eta 44 urte bitarteko adin-taldearen dimentsioa txikitu egin da², eta galera apur bat handiagoa izan da EAEn (-% 13,3, -186,0 mila pertsona) Espainian (-% 12,3, -3.663,5 mila pertsona) eta Nafarroan baino (-% 10,6, -42,3 mila pertsona). Era berean, igo egin da 45 eta 64 urte bitarteko biztanleria, eta handiagoa da Nafarroan (% 10,9, +43,3 mila pertsona) eta Espainian (+% 10,6, +3.155,2 mila pertsona) EAEn baino (+% 6,7, +93,4 mila pertsona). Erantsitako emaitza da EAEk (-% 6,4) eta Espainiak (-% 1,7) biztanleria potentzialki aktiboa galdu dutela, eta Nafarroak berriz mantendu egin duela (+% 0,3).

50. koadroa 20-64 urte bitarteko biztanleria, bost urteko adin-taldearen arabera. EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009, 2023 eta 2036

	(mila pertsona)								
	EAE			Nafarroa			Espainia		
	2009	2023	2036	2009	2023	2036	2009	2023	2036
20-24 urte	108,9	106,7	124,2	34,7	37,0	44,5	2.785,8	2.503,0	2.870,6
25-29 urte	146,6	105,0	139,2	45,6	35,5	48,3	3.601,8	2.573,5	3.334,8
30-34 urte	183,8	110,1	138,9	55,5	36,1	48,0	4.190,0	2.799,5	3.401,4
35-39 urte	179,8	127,5	132,2	53,9	40,0	46,0	3.987,2	3.085,6	3.322,1
40-44 urte	177,2	161,1	127,5	51,2	50,0	44,6	3.799,5	3.739,3	3.361,7
45-49 urte	170,5	185,2	131,2	46,6	55,9	45,2	3.434,7	4.055,4	3.446,7
50-54 urte	154,8	175,7	148,3	40,9	52,5	49,4	2.976,0	3.800,1	3.723,7
55-59 urte	139,2	171,5	177,0	35,9	48,9	56,2	2.589,0	3.583,1	4.176,8
60-64 urte	132,7	158,2	178,4	33,7	43,0	54,4	2.441,8	3.158,1	4.029,9
Guztira, 20-64 urte	1.393,6	1.301,0	1.297,0	398,0	399,0	436,5	29.805,8	29.297,5	31.668,0
Batez besteko adina	42,0	44,3	43,3	41,1	43,4	42,7	40,8	43,5	43,3

Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiektzio demografikoa).

¹ Gogoan izan behar da zahartzea handiagoa dela eta lehenago hasi dela EAEn Nafarroan eta Espainian baino, eta, gainera, EAEn kanpoko biztanleriak ekarpen txikiagoa egiten duela Nafarroarekin eta Espainiarekin alderatuta; azken batean, hamarkadetan zehar dinamismo txikiagoa izan da.

² Egun hautemandako intzidentziarekin, gehiengo historikoetan dagoen enpleguarekin eta profesionalen etengabeko eskariarekin, oro har eta hainbat profiletan (tradizionalak eta teknologikoak) zehazki. "Talentua atzemateko gerra" oso zabalduta dago.

Hurrengo hamarkadan, aldaketak apur bat desberdinak izango dira. Hortaz, 2023 eta 2036 artean, biztanleria gazteak (20 eta 39 urte) gora egingo du, eta hazkundea handiagoa izango da Nafarroan (+% 9,6, +38,2 mila pertsona) EAEn (+% 6,6, +85,2 mila pertsona) eta Espainian baino (+% 6,7, +1.967,4 mila pertsona). Hobekuntza hori garrantzitsua da oraindik ere, baina ez da nahikoa izango 2009ko dimentsiora iristeko¹. Aldi berean, tarteko adineko taldeak (40 eta 54 urte) murriztu egin dira, gehiago EAEn (-% 8,8, -114,9 mila pertsona) Nafarroan (-% 4,8, -19,2 mila pertsona) eta Espainian baino (-% 3,6, -1.062,7 mila pertsona). Bilakaera horri adin nagusieneko (55-64 urte) bi taldeen gorakada gehitu behar diogu. Biztanleria potentzialki aktiboaren galera izan da EAEn (-% 0,3) eta gorakada Nafarroan (+% 9,4) eta Espainian (+% 8,1).

Efektu horiek elkarrekin ikusteko modu sintetikoa da biztanleria potentzialki aktiboaren batez besteko adinaren bilakaera; nabarmen igo da 2023ra arte, baina jaitsi egingo da 2036an, talde gaztearen dimentsioan izandako hobekuntzaren ondorioz (bolumena eta pisu erlatiboa). Hala ere, EAE, Nafarroa eta Espainiako batez besteko adina 43 urte ingurukoa izango da. Egungo datua (2023) apur bat txikiagoa da.

51. koadroa 20-64 urte bitarteko biztanleriaren bilakaera, bost urteko adin-taldeen arabera. EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009, 2023 eta 2036

	EAE				Nafarroa				Espainia			
	(milaka)		%		(milaka)		%		(milaka)		%	
	09-23	23-36	09-23	23-36	09-23	23-36	09-23	23-36	09-23	23-36	09-23	23-36
20-24 urte	-2,2	17,5	-2,0	16,4	2,2	7,6	6,4	20,4	-282,8	367,6	-10,2	14,7
25-29 urte	-41,6	34,2	-28,4	32,5	-10,1	12,8	-22,1	36,0	-1.028,3	761,4	-28,5	29,6
30-34 urte	-73,8	28,9	-40,1	26,2	-19,4	11,9	-35,0	32,9	-1.390,6	601,9	-33,2	21,5
35-39 urte	-52,3	4,7	-29,1	3,7	-13,9	6,0	-25,8	15,1	-901,6	236,5	-22,6	7,7
40-44 urte	-16,1	-33,6	-9,1	-20,8	-1,2	-5,4	-2,2	-10,9	-60,2	-377,6	-1,6	-10,1
45-49 urte	14,7	-54,0	8,6	-29,2	9,3	-10,7	20,0	-19,2	620,7	-608,7	18,1	-15,0
50-54 urte	20,9	-27,4	13,5	-15,6	11,6	-3,1	28,4	-5,8	824,1	-76,4	27,7	-2,0
55-59 urte	32,2	5,6	23,2	3,2	13,0	7,2	36,3	14,8	994,1	593,7	38,4	16,6
60-64 urte	25,5	20,2	19,3	12,7	9,3	11,4	27,6	26,5	716,3	871,7	29,3	27,6
Guztira, 20-64	-92,6	-4,0	-6,6	-0,3	1,0	37,5	0,3	9,4	-508,3	2.370,5	-1,7	8,1

Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

Lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren osaera pixkanaka ari da aldatzen, eta bost urteko talde bakoitzaren pisu erlatiboa batetik bestera aldatzen ari da²; esaterako, 2009ko 25-29 urteko taldea (1980an eta 1984an jaiotakoak) 40-44 urteko eta 50-54 urteko taldean sartuko da urteak betetzeagatik, 2023an eta 2036an hurrenez hurren. Hortaz, zahartzearen lehen inpaktu adierazgarria 2009 eta 2023 artean izan da; 2009an

¹ Batez beste, 2009an baino % 19,7 eta % 14 baxuagoak izango dira EAEn, Nafarroan eta Espainian, hurrenez hurren.

² Hurbilpena da; izan ere, bost urteko taldeak ez datoz zehazki bat 2009tik 2036ra. Eta, bestalde, erregistratutako heriotza-tasa (2009 eta 2023 artean) eta migrazio-saldo garbia ere aplikatzen dira (adintalde bakoitzeko sarrera-irteerak).

egitura "ia gaztea" izatetik -muturreko belaunaldiek pisu txikiagoa dute eta kontzentrazio handiagoa tarteko adinetan- 2023an egitura "heldua" izatera igaro da -adin nagusieneko hiru taldeen pisu erlatiboa hiru gazteena baino handiagoa da-.

Pisu erlatiboen aldaketa horrek 2036an ere jarraituko du, baina ñabardurak dagoeneko apuntatuta egongo dira, eta hiru talderik gazteenen (20-24 urte, 25-29 urte eta 30-34 urte) pisu erlatiboak hobera egingo du, bi faktore direla eta: alde batetik, belaunaldirik gazteenak jendetsuagoak dira (2002 eta 2016 artean jaiotakoak) hurrengoak baino (40-44 urte eta 45-49 urte, 1987 eta 1996 artean jaiotakoak). Bestalde, tarterik zaharrena dagoeneko ez da "hain jendetsua" (55-59 urte eta 60-64 urte, 1972 eta 1981 artean jaiotako pertsonak, 2023koekin alderatuta, hau da, 1959 eta 1968 artean jaiotakoak).

Azken batean, 2009 eta 2023 artean, EAEn, Nafarroan eta Espainian aldaketa izan da 70eko hamarkadatik zetozen fenomeno demografikoetan¹ eta migrazio-fluxuetan, eta ezohiko aldaketarik izan ezean, aldatzen jarraituko du, hurrengo grafikoetan ikus daitekeen moduan: 2036an, pisu erlatiborik handiena duen bigarren taldea 55-64 urtekoa izango da.

52. koadroa Biztanleriaren osaera (20-64 urte). EAE, Nafarroa eta Espainia. 2009, 2023, 2036

(% bertikala)

	EAE			Nafarroa			Espainia		
	2009	2023	2036	2009	2023	2036	2009	2023	2036
20-24 urte	7,8	8,2	9,6	8,7	9,3	10,2	9,3	8,5	9,1
25-29 urte	10,5	8,1	10,7	11,5	8,9	11,1	12,1	8,8	10,5
30-34 urte	13,2	8,5	10,7	13,9	9,0	11,0	14,1	9,6	10,7
35-39 urte	12,9	9,8	10,2	13,5	10,0	10,5	13,4	10,5	10,5
40-44 urte	12,7	12,4	9,8	12,9	12,5	10,2	12,7	12,8	10,6
45-49 urte	12,2	14,2	10,1	11,7	14,0	10,3	11,5	13,8	10,9
50-54 urte	11,1	13,5	11,4	10,3	13,1	11,3	10,0	13,0	11,8
55-59 urte	10,0	13,2	13,7	9,0	12,3	12,9	8,7	12,2	13,2
60-64 urte	9,5	12,2	13,8	8,5	10,8	12,5	8,2	10,8	12,7
Guztira, 20-64	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

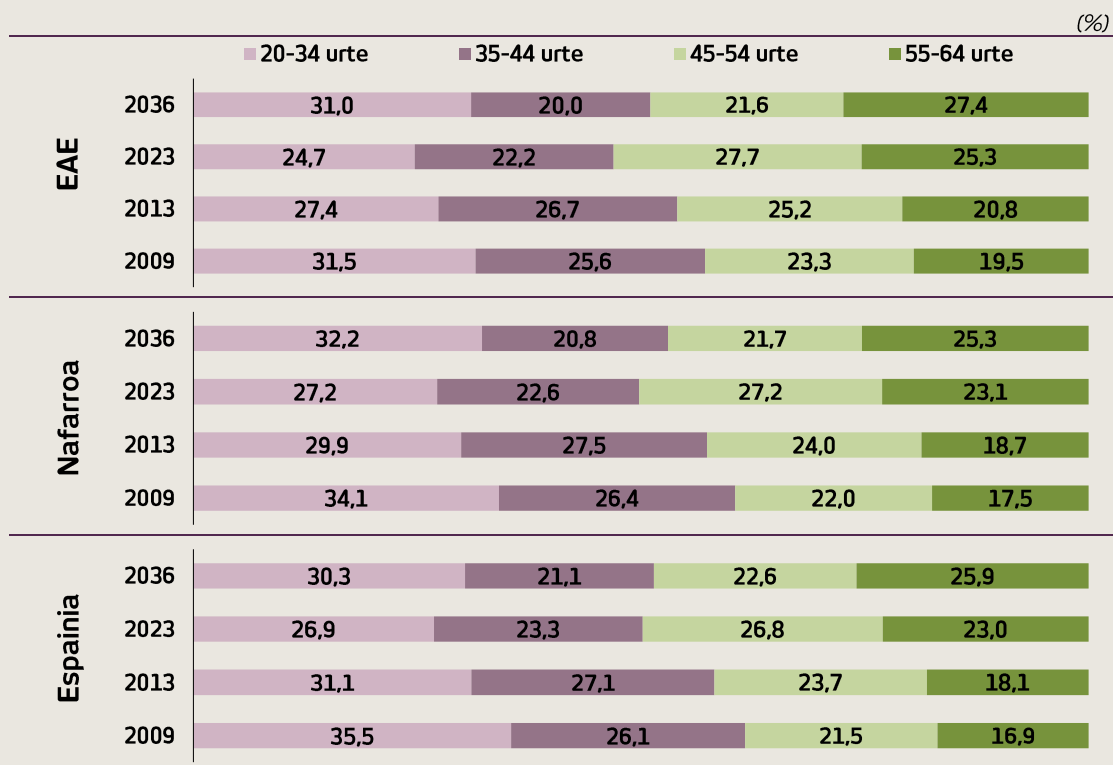
Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

Lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren egitura nabarmen aldatuko da, enpleguan izango diren belaunaldien batez besteko tamaina gero eta antzekoagoa izango baita. Erantsitako grafikoek erakusten duten moduan, bilakaera pixkanakakoa izango da gazte eta senior ratioan. Agerian geratzen da 2009 eta 2023 artean "oinarri gaztea" galdu dela dagoeneko, eta egungo emaitza "haraneko uneari" dagokiola. Balioak minimoak dira EAEn (2017tik 2023ra, % 25etik behera), Nafarroan (2017tik 2022ra, % 27tik behera) eta Espainian (2020tik 2022ra, % 27tik behera). Eskuragarri dauden proiektzioen arabera, ratio

¹ Ugalkortasun-tasa edo ugalkortasun-tasa berezia (adin ugalkorrean dagoen emakume bakoitzeko seme-alaba kopurua) 1,3tik beherako balioetan finkatuta dago duela lau hamarkadatik, eta horrek inpaktua du jaiotza guztien kopuruan, bizi-itxaropenaren luzapenarekin batera (eta bizi-kalitatea hobetzearekin).

horrek hobera egingo du 2036ra arte (% 31,0, % 32,2 eta % 30,3 EAEn, Nafarroan eta Espainian), baina ez da iritsiko 2009ko balioetara.

40. grafikoa 20-64 urte bitarteko biztanleriaren osaera EAE, Nafarroa eta Espainia, adin-multzo handien arabera, 2009-2023 eta 2036



Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

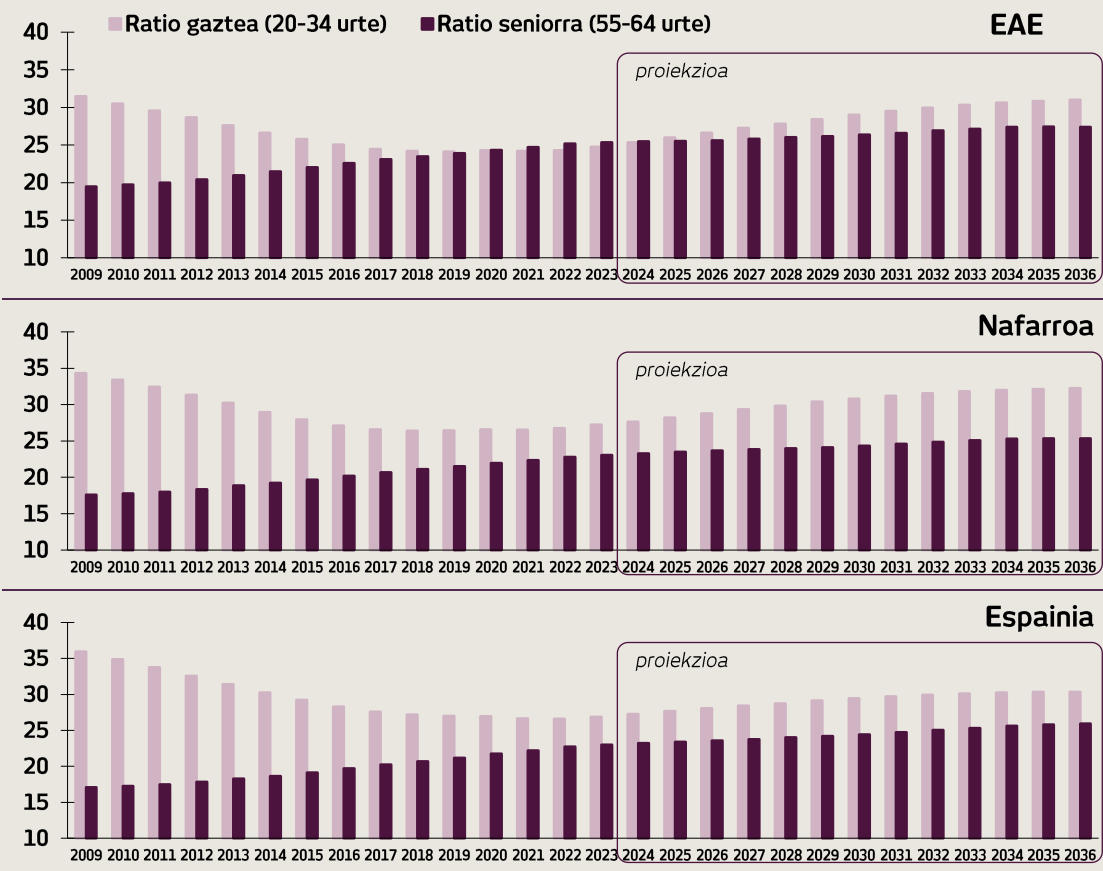
Hortaz, talde seniorraren hazkunde-profila ukaezina eta partekatua da, eta hazkunde-ibilbideak 2036ra arte jarraituko du. Une horretan iritsiko da EAEko, Nafarroako eta Espainiako balio maximoetara (% 27, % 25 eta % 25en gainetik 2033tik, hurrenez hurren). Talde seniorraren ibilbidea proiektatzea errazagoa izango litzateke, izan ere, hasierako biztanlerian eta biziraupen-tasetan (adina betetzea) oinarritzen da adinaren arabera. Talde gazteari aplikatzen zaizkionak migrazio-fluxuei buruzko hipotesien mende egoten dira hein handiagoan.

Partekatutako balantze horretan, nabarmentzekoa da EAEko seniorren ratioak ibilbide handiagoa duela, eta, hortaz, ratio gaztearekiko arrakala txikiagoa dela. Hortaz, lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren osaera gehiago "banatuko" da belaunaldien artean, Nafarroako eta estatuko batezbestekoarekin alderatuta.

3. Enpleguaren agertokiak EAEn eta Nafarroan

41. grafikoa Ratio gaztea eta ratio seniorra 20-64 urte bitarteko biztanleriaren egituran, EAEn, Nafarroan eta Espainian; 2009-2036

(20-64 urtekoen gaineko %)



Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiektzio demografikoa).

53. koadroa 20-64 urte bitarteko biztanleria, bost urteko adin-taldean arabera. Araba, Bizkaia eta Gipuzkoa. 2009, 2023 eta 2036

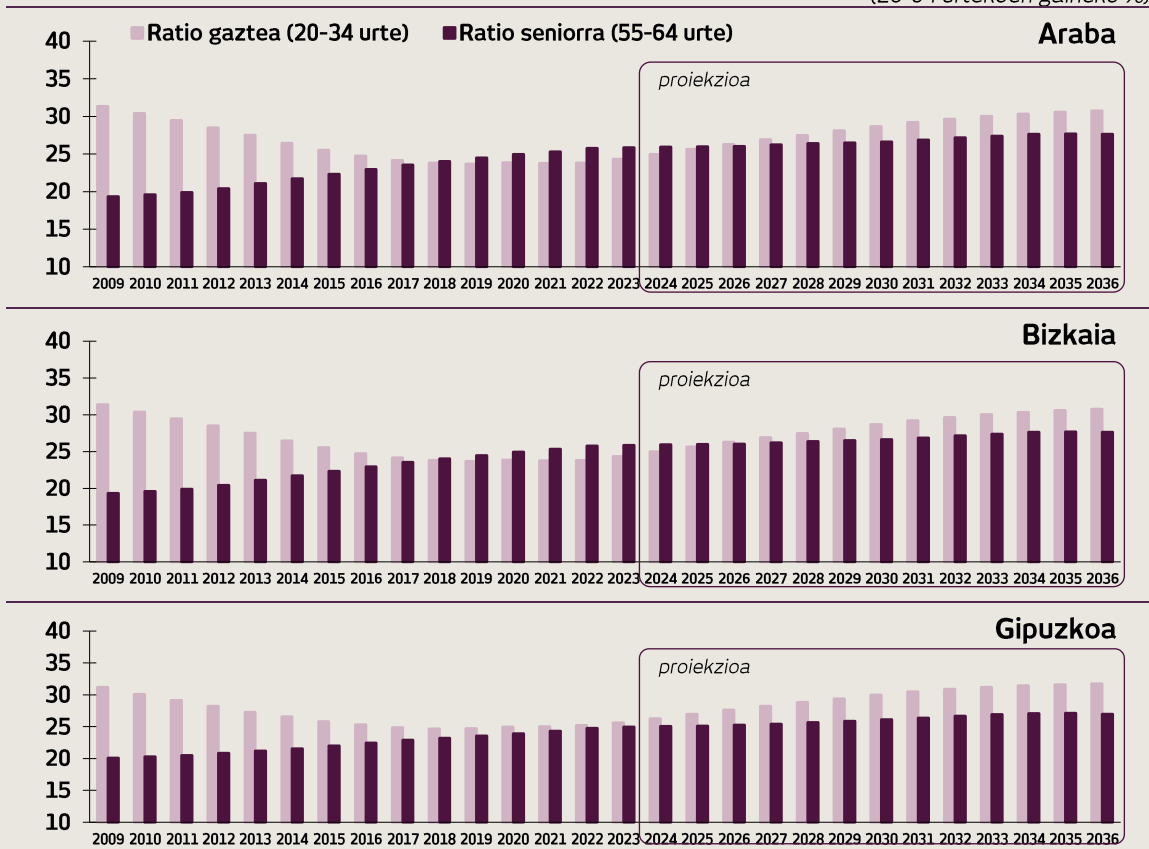
(mila pertsona)

	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa		
	2009	2023	2036	2009	2023	2036	2009	2023	2036
20-24 urte	16,8	15,7	20,0	57,9	54,2	62,7	34,3	36,8	41,4
25-29 urte	22,7	15,5	21,4	78,0	54,1	71,0	45,9	35,5	46,8
30-34 urte	28,1	17,0	21,0	96,4	57,1	71,7	59,3	35,9	46,2
35-39 urte	27,1	20,4	20,4	94,5	66,6	67,8	58,2	40,5	44,0
40-44 urte	26,2	25,9	20,2	94,1	84,0	65,4	56,9	51,1	42,0
45-49 urte	24,5	28,7	21,4	91,9	96,0	67,6	54,1	60,5	42,1
50-54 urte	22,0	26,8	24,7	83,4	92,1	76,7	49,3	56,8	46,9
55-59 urte	20,0	25,4	28,7	73,6	91,0	92,0	45,7	55,1	56,4
60-64 urte	18,9	22,8	27,8	69,5	85,0	92,6	44,3	50,4	58,0
Guztira, 20-64 urte	220,2	198,1	205,7	739,4	680,2	667,4	448,0	422,6	423,9
Batez besteko adina	41,6	44,2	43,5	42,0	44,4	43,4	42,2	44,1	43,1

Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiektzio demografikoa).

42. grafikoa Ratio gaztea eta ratio seniorra 20-64 urte bitarteko biztanleriaren egituran, Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan; 2009-2036

(20-64 urtekoen gaineko %)



Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

Lurralde Historikoetako egiturak azaltzen du EAEko emaitza, eta profilak apur bat desberdinak dira: 2009 eta 2023 artean eta 2023 eta 2036 artean, Arabak lan egiteko adinean dagoen biztanleria galdu eta irabazten du (-% 3,9 eta +% 3,8), Bizkaia (-% 8,0 eta +% 1,9) eta Gipuzkoak (-% 5,7 eta +% 6,0) berriz aldi guztian galdu dute. Zahartzearen inpaktua biztanleriarik gazteenaren galeran eta adin nagusieneko taldeen gorakadan islatzen da eremu guztietan. Prozesu horrek eutsi egingo dio hurrengo hamarkadan; talderik gazteenek susperraldia izango dute eta adin gehieneko taldeen hazkundera mantendu egingo da.

Hala ere, 2036an, hiru lurraldeek ratio gaztea berreskuratuko dute¹ (% 30 inguru) eta ratio seniorra indartu² (% 30 eta % 27 inguru, hurrenez hurren). Tarteko adin-taldeak dira pisu erlatiboa galduko dutenak: "piramide" figura galdu eta "angeluzuzena" izatetik gertuago

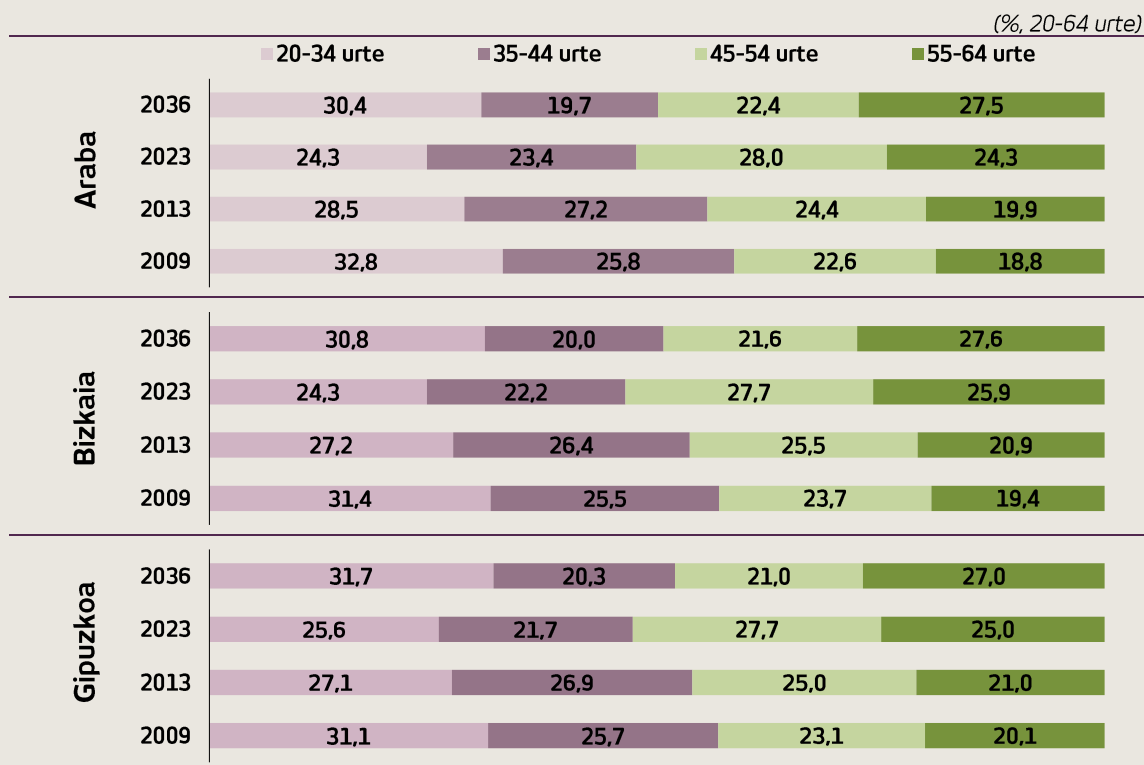
¹ % 30,4, % 30,8 eta % 31,7 Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan.

² % 27,5, % 27,6 eta % 26,0 Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan.

3. Enpleguaren agertokiak EAEn eta Nafarroan

egongo da. Hala, adin-talde bakoitzaren ekarpena antzekoa izango da eta batez besteko adina 43 urte ingurukoa.

43. grafikoa 20-64 urte bitarteko biztanleriaren osaera Araba, Bizkaia eta Gipuzkoa, adin-multzo handien arabera, 2009-2023 eta 2036



Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

Azkenik, alderdi batek garrantzia hartu du azken hamarkadan: pentsioen sistema publikoaren jasangarritasunerako ezarritako araudi aldaketek, hain zuzen ere. Horien artean adierazgarriena da erretiroa lortzeko legezko adina atzeratzea¹, 65etik 67ra, eta erretiro-adina atzeratzea sustatzeko neurrien panela.

Planteamendu hori bat dator gizarte aurreratuetan oso presente dauden beste bi joerarekin: alde batetik, pertsonen osasun eta egoera fisiko hobea dute adin seniorretan (55 edo 60 urtetik aurrera), eta ezin da alderatu aurreko belaunaldietakoarekin. Eta, bestalde, senior pertsonen ratioa gero eta handiagoa da enpleguan (60tik 70 urtera eta gehiago) eta garrantzia hartzen ari dira erreferentziazko gizarte aurreratuetan, Eskandinaviako herrialdeetan esaterako.

¹ 2013ko pentsio publikoen erreformak erretiroa lortzeko legezko adina pixkanaka atzeratzea ezarri zuen, 2027an 67 urtera iristeko. Kotizatutako 38 urtera iritsiz gero, adin hori murriztu egin daiteke (65 urte).

3. Enpleguaren agertokiak EAEn eta Nafarroan

Ondorioz, 65 eta 69 urte bitarteko pertsonen taldea epe ertaineko lan-agertokiaren zati izan daiteke (lege-eskakizuna) edo izan nahiko dute (erretiroa borondatez luzatzea¹). Erantsitako koadroak erakusten duen moduan, 2023 eta 2036 artean, handitu egingo da kolektibo hori EAEn (+% 18,2) eta are gehiago Nafarroan (+% 33,4) eta Espainian (+% 37,5), eta 20-64 urteko pertsonen kolektiboari 10 puntuko ekarpen gehigarria egingo dio gutxienez. Ekarpen erantsia antzekoa izango da EAEn (% 12,4), Nafarroan (% 11,2) eta Espainian (% 11,4).

Antzeko zerbait gertatzen da hiru Lurralde Historikoetan; 65 eta 69 urte bitarteko taldeak 10 puntu handituko luke 2036ko biztanleria potentzialki aktiboa. Hala ere, eta adin talde hori osatzen duten pertsona guztiek azkenean lan egin ez arren, litekeena da taldearen zati batek lan egitea, erretiroa lortzeko baldintzak betetzeko.

54. koadroa Biztanleria potentzialki aktiboa, 20 eta 64 urte eta 20 eta 69 urte bitartekoa, EAEn, Nafarroan eta Espainian. 2009, 2023 eta 2036

	(milaka)								
	EAE			Nafarroa			Espainia		
	2009	2023	2036	2009	2023	2036	2009	2023	2036
20-64 urte	1.393,6	1.301,0	1.297,0	398,0	398,9	436,6	29.805,8	29.297,6	31.667,7
64-69 urte	100,9	136,4	161,2	26,6	36,5	48,7	1.955,3	2.631,7	3.618,1
Guztira, 20-69	1.494,5	1.437,4	1.458,2	424,5	435,4	485,3	31.761,2	31.929,2	35.285,8
20-64 urtekoen gaineko %	7,2	10,5	12,4	6,7	9,1	11,2	6,6	9,0	11,4

Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

55. koadroa Biztanleria potentzialki aktiboa, 20 eta 64 urte eta 20 eta 69 urte bitartekoa, Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan. 2009, 2023 eta 2036

	(milaka)								
	Araba			Bizkaia			Gipuzkoa		
	2009	2023	2036	2009	2023	2036	2009	2023	2036
20-64 urte	206.208	198.149	205.740	739.357	680.246	667.394	448.040	422.603	423.863
64-69 urte	14.012	19.736	24.698	53.980	72.916	84.383	32.881	43.733	52.142
Guztira, 20-69	220.220	217.885	230.439	793.337	753.162	751.777	480.921	466.336	476.006
20-64 urtekoen gaineko %	6,8	10,0	12,0	7,3	10,7	12,6	7,3	10,3	12,3

Iturria: EIN (Biztanleriaren errolda eta Proiekzio demografikoa).

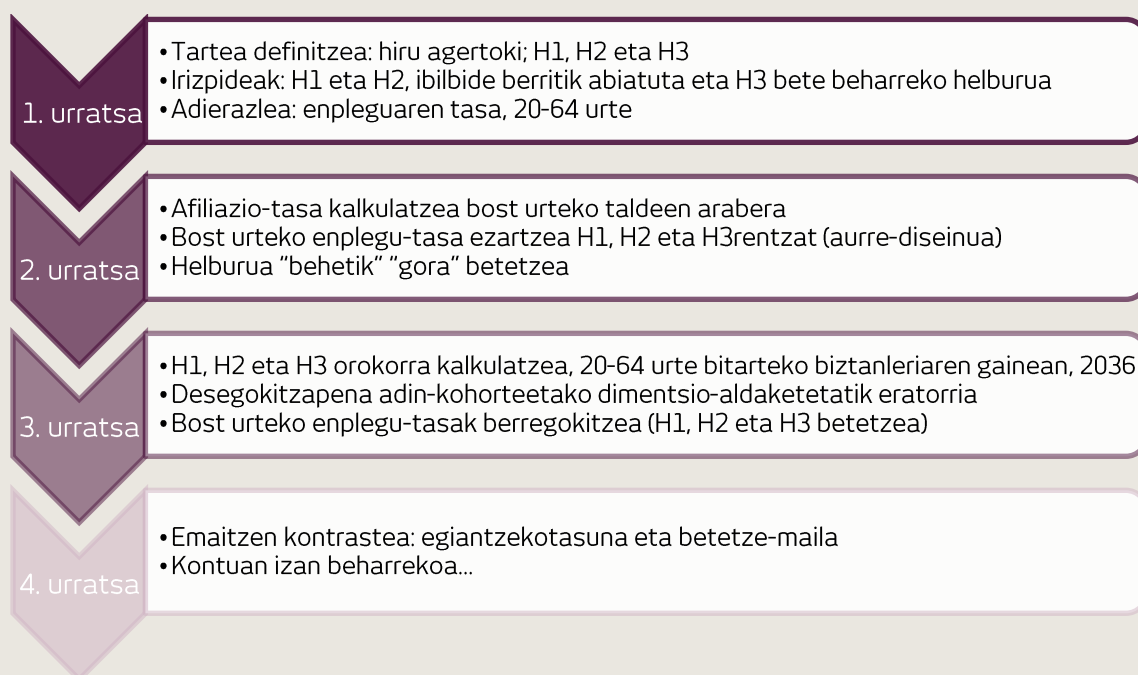
Azken batean, biztanleria potentzialki aktiboaren ibilbideak zahartze demografikoaren inpaktua islatzen du eta, horregatik, adinaren egitura aldatzen ari da: 2009 eta 2023 artean, segmentu gaztearen pisuaren galera izan da eta adin nagusiagoko taldeak pisua hartzen joan dira. Orain, talde gaztearen susperraldia aurreikusten da eta talde seniorrak zabaltzen jarraituko du. Hain zuzen ere, tarteko taldeen estutzea da erronka.

¹ Edo hurrengo hamarkadan aplikatuko den edozein neurri gehigarri, 65 urtetik aurrera enpleguan jarraitu ahal izatea malgutzeko eta erabaki hori hartzeko pizgarri eraginkorra izateko.

3.2.4 Enplegu-tasa (20-64 urte) 2036ko agertokian

Atal honetan hipotesien panela aurkeztuko da. Panel horrek ezartzen du 2036an lanean egongo diren pertsonen magnitudearen ordena. Horretarako, abiapuntua enplegu-tasa da¹, biztanleria osoaren gainean lanean ari diren pertsonen ehunekoa islatzen baitu, kasu honetan, 20-64 urteko taldearena. Erantsitako grafikoak jarraitutako prozesua jasotzen du. Lau urratsetan oinarritzen da nagusiki.

44. grafikoa Prozesuaren mapa; enplegatuen estimazioa 2036ko etorkizuneko muga



Iturria: IKEI.

Balizko hiru agertoki definitu dira (H1, H2 eta H3), 20-64 urte bitarteko biztanleriaren enplegu-tasatik abiatuta, emaitza okerrenetik onenera ordenatuta:

- Lehen bi hipotesiak biztanleria-eremu bakoitzaren ibilbide berriaren arabera sortu dira. Zehazki, agertokirik okerrera (H1) 2018-2019ko enplegu-tasaren² batezbestekoa da; izan ere, "zahartzen" ari den biztanleriaren testuinguruan eta pandemiaren inpaktuaren aurretik lortutako erregistrorik onena da.

¹ Modu zabalean jorratu da 2.2 atalean. Enplegua eta gizarteratzea; enpleguaren adierazleak.

² Nafarroaren kasuan, 2016-2017ko batez besteko balioa erabili da; izan ere, 2018-2019rako erreferentziatzeko datua bereziki altua da Nafarroako ibilbidearekin alderatuta eta EAE eta Espainiarekiko duen posizio erlatiboarekin alderatuta. Hortaz, Nafarroarentzako tarte onargarria eraiki ahal izateko, 2016-2017ko enplegu-tasaren (20-64 urte) batez besteko minimoa hartu da erreferentziatzat.

Tarteko agertokiak (H2) 2022 eta 2023 artean lortutako batezbestekoari egiten dio erreferentzia. Kontuan hartutako hiru eremuentzat historian erregistratutako enplegu-tasarik onena izan da.

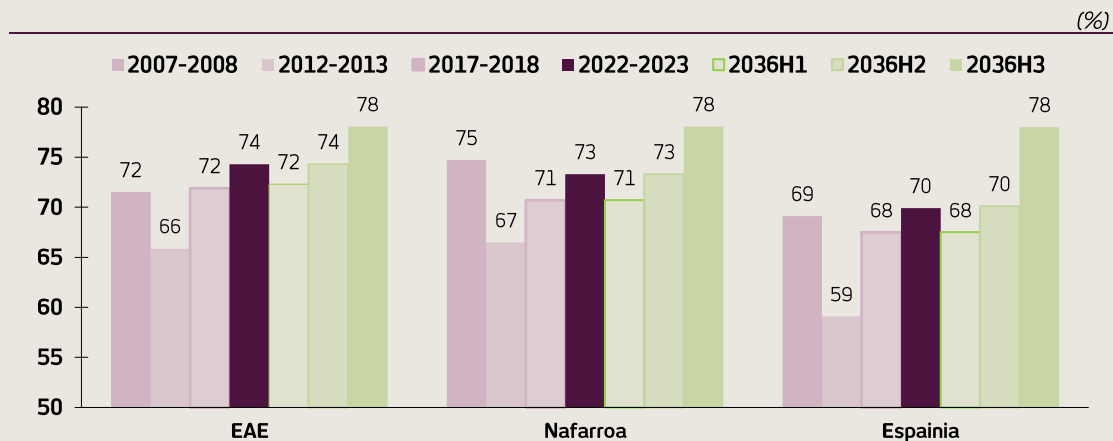
- Hirugarren hipotesia da % 78ko enplegu-tasa lortzea 20-64 urte bitarteko pertsonentzat, genero bereizketarik gabe¹.

Erreferentzia hori 2030erako EB-27 agendan jasota dago, Garapen Jasangarrirako Helburuen (GJH) 7. helburuaren barruan. Argi dago eremu bakoitzeko abiapuntua desberdina dela², hortaz, helburu hori hein txiki edo handiagoan lortu ahal izango da kasu bakoitzean, eta agertokirik onena hartuko da erreferentziazat.

Erantsitako grafikoak EAEko, Nafarroako eta Espainiako enplegu-tasan (20-64 urte) erregistratutako bilakaera lotzen du planteatutako hiru hipotesiekin. Argi eta garbi, planteatutako hiru hipotesiak "nahiko baikorrak" dira, agertokirik okerrera (2036 H1, 2018-19 aldiko batezbesteko gisa) aurreko hamarkadako (2012-13) daturik okerrera baino hobeak baita.

Horri dagokionez, baztertu egin da balio hain txarra txertatzeko aukera, eta joera-ibilbidea bilatu da. Hala ere, horrek ez du eragozten emaitza hori gertatzea, krisi-une bereziki garrantzitsuen isla izango bailitzateke, 2010-2013 hirurtekoa izan zen moduan. Ez da aldi hori berriro errepikatu eta errepikaezina dela aintzat hartzen da, pandemiaren eta espiral inflazionistaren 2020-2022 biurtekoak berresten duen moduan.

45. grafikoa Enplegu-tasa (20-64 urte) aurreko hamarkadan eta 2036rako sortutako hiru hipotesietan. EAE, Nafarroa eta Espainia



Iturria: IKEIk egin a Eurostatetik (LFS) eta 2030erako % 78ko enplegu-tasaren helburutik abiatuta.

¹ Enpleguaren bolumenean eta enplegu-tasan erregistratutako hobekuntzaren zati handi bat emakumeen ekarpenari esker izan da. Horri dagokionez, aldaketa handia gertatu da dagoeneko (lan-merkatuan sartzea eta egonkortzea), baina oraindik existitzen den arrakala "ixtea" geratzen da.

² Modu zabalean jorratu da 2.2 atalean. Enplegua eta gizarteratzea; enpleguaren adierazleak.

Bigarren urratsean, 20-64 urteko biztanleria osatzen duten bost urteko talde bakoitzarentzako enplegu-tasa kalkulatzeko da; izan ere, adierazle hori ez dago behar bezain xehatua (adin-taldeak). Horregatik, adierazle instrumental bat erabili da; hau da, enplegu-tasa estimatua kalkulatu da bost urteko talde bakoitzaren afiliazioa eta biztanleria oinarri hartuta (aurrerantzean, afiliazio-tasa). Kontuan izan behar da ad hoc sortutako afiliazio-tasa horiek adierazle instrumentala direla, izan ere:

- Enplegu-tasa ekonomia bakoitzaren gainean neurtzen da: biztanleria guztiaren gainean lan egiten duten bertako herritarrek dira. Baina, afiliazio-tasak kontratatutako pertsonei (eskaintzaren ikuspegia) egiten die erreferentzia, eta ez dute zertan bertako herritarrik izan.

Printzipioz, bi adierazleak, enplegu-tasa eta afiliazio-tasa, bat datoz (edo ia) eremu geografiko handietan, baina urrundu egiten dira dimentsio geografikoa murriztu¹ eta enpleguaren fluxuek garrantzia hartu ahala.

- Bost urteko talde bakoitzaren afiliazio-tasa aplikatzeak aukera ematen du afiliazio-tasa osoa lortzeko (20-64 urte), eta ez da 1 eta 2 hipotesi gisa ezarritako 20-64 urteko enplegu-tasaren berdina. Hortaz, kasu bakoitzean berregokitu egiten da, erreferentziazko balio horri dagokionez.
- Azkenik, 3. hipotesiak % 78ko tasa betetzeari egiten dio erreferentzia. Jarraitutako prozesua 2023ko bost urteko talde bakoitzaren afiliazio-tasatik abiatzen da, eta 2018-2019ko batezbestekoari dagokionez erregistratutako hobekuntza aplikatzen da. Gainera, % 78ko helburu orokorrari dagokionez berregokitu da.

Hirugarren urratsean, bost urteko talde bakoitzarentzako estimatutako enplegu-tasen hiru bektoreak helarazi dira, 2036ko biztanleria-talde bakoitzari dagokionez, eta horren emaitza da 2036ko 20-64 urte bitarteko biztanleria enpleguaren balio zenbatetsia.

- Baina zenbatetsitako guztizko horrek hipotesi bakoitzaren tasa orokor bakoitza bete dezake ala ez; izan ere, 2036ko bost urteko talde bakoitzaren dimentsioaren arabera desegokitu egiten da, desberdina baita kalkulatzeko erabili den oinarriarekin alderatuta.
- Horregatik, % 78ko ratioa aplikatzen da 2036ko 20-64 urteko biztanleriaren gainean, eta horren gainean berregokitzen da enplegua bost urteko talde bakoitzean eta hipotesi bakoitzaren arabera.

¹ Esaterako, hiri bateko enplegu-tasak erakusten du enplegua duten bertako herritarren ratioa (bizi diren herrian izan zein ez), eta afiliazio-tasak berriz, hiriak sortzen duen enpleguaren bolumena jasotzen du (bertako herritarrek egin dezakete ala ez), hirian bizi diren herritar guztien gainean. Lurralde historikoen mailara jaistean soilik da esanguratsua, eta, zehazki, Arabaren kasuan.

3. Enpleguaren agertokiak EAEn eta Nafarroan

56. koadroa Enplegu-tasak 1, 2 eta 3 hipotesietako bost urteko taldeen arabera, 2036ko etorkizuneko muga. EAE, Nafarroa eta Espainia

	(%)								
	EAE			Nafarroa			Espainia		
	H1	H2	H3	H1	H2	H3	H1	H2	H3
20-24 urte	41,4	44,4	48,5	42,3	44,4	47,0	42,5	45,8	48,7
25-29 urte	72,0	73,2	74,9	72,3	72,8	73,6	70,1	72,0	72,4
30-34 urte	79,3	79,0	79,4	77,2	78,2	79,4	75,7	77,8	78,3
35-39 urte	82,9	82,1	81,9	79,4	79,9	81,3	77,3	78,4	85,0
40-44 urte	87,6	85,2	83,1	83,6	82,4	81,6	80,0	79,3	85,0
45-49 urte	87,7	89,0	90,6	84,0	86,0	88,5	78,3	81,1	85,0
50-54 urte	82,7	86,3	90,6	79,4	83,7	88,8	73,1	76,8	85,0
55-59 urte	73,5	77,5	85,0	71,7	75,7	88,0	64,6	68,1	85,0
60-64 urte	48,7	54,8	67,0	48,9	57,7	72,0	46,3	51,2	72,0
Guztira, 20-64 urte	72,3	74,3	78,1	70,7	73,3	78,1	67,5	70,1	78,0
65-69 urte	7,4	10,9	35,0	7,2	11,2	35,0	9,1	13,1	35,0
<i>Guztira, 20-69 urte</i>	<i>65,1</i>	<i>67,3</i>	<i>73,3</i>	<i>64,3</i>	<i>67,1</i>	<i>73,8</i>	<i>61,5</i>	<i>64,3</i>	<i>73,6</i>

Iturria: IKEIk egina, hauek oinarri hartuta: EIN (Errolda, proiektzio demografikoa, BAI), Eustat (BJA) eta Gizarte Segurantzak (Afiliazioa).

Lortutako emaitza erantsitako koadroan dago jasota eta horrek hiru gauza egiaztatzen ditu:

- EAE eta Nafarroa % 78ko ratioa lortzeko moduan daude -ez ordea Espainia-, abiapuntua balio horretatik gertu baitute.
- Espainiako 3. hipotesiko bost urteko taldearen arabera enplegu-tasaren bektore estimatua ezin da alderatu EAEn eta Nafarroan zenbatetsitakoarekin; izan ere, helburu horretara iristeko (% 78, 20-64 urteko biztanleriarentzat) behartutako egokitzapena egin behar izan da. Ondorioz, bost urteko taldearen arabera enplegu-ratioaren hobekuntza gertagarriagoa da EAEn eta Nafarroan Espainian baino (edo hein berean), zatirik handienera esleituta baitago¹.
- Hiru eremuetan, adinak aurrera egin ahala hobekuntza izan da okupazio-tasan, eta % 80 gaitzen da 35 eta 59 urte bitartean. Bereziki adierazgarria da 60-64 urteko taldean izandako hazkundera, kasu guztietan nabarmen hobetuko baita, erretiratzeko legezko adina atzeratzearekin batera.

Halaber, 65-69 urteko taldearen enplegu-tasa handitzea aurreikusten da; izan ere, talde horren zati handi batek 67 urte bete arte egingo baitu lan. Ez dago talde horren enplegu-tasaren bilakaerari buruzko aurretiazko erreferentziarik; hortaz, kasu guztietan % 35eko hipotesia aplikatu da, baina, baliteke, nahiko kontserbadorea izatea ere azkenean².

¹ Enplegu-tasa % 85koa da 35 eta 59 urte bitarteko adin-talde guztientzat eta % 72koa 60-64 urtekoentzat. Kasu guztietan, 1. eta 2. hipotesian jasotako egoeratik distantzia jakin batera dago. Puntualki soilik gaitzen du % 80ko muga.

² 65, 66 eta 67 urteko taldea bost urteko taldearen (65-69 urte) bi heren izango litzateke (gutxi gorabehera). Enplegu-tasa aurreko adin-taldearen (60-64) berdina izango litzateke, eta, guztira, % 44 gaituko luke.

3.2.5 2036an lan egingo duten pertsonen zenbatespena

Jarraian, 2036an lan egingo duten pertsonen zenbatespenaren emaitzak aurkeztuko dira EAE eta Nafarroarako, aintzat hartutako hiru agertokitako bakoitzean. Lortutako emaitzak baloratu aurretik, oso presente izan behar da proposatutako agertokiaren tartearen betetze-maila, eta azkenean geratuko den agertokia (enpleguaren eskaintzatik) honen arabera izango da:

- Pertsonak erakartzeko gaitasunaren arabera (migrazio-saldo garbia positiboa izatea), zehazki, hipotesi horren oinarrian dauden proiektzio demografikoak asmatzearen arabera. Horrek bertako biztanleriaren zahartzea konpentsatu beharko du.

Horri dagokionez, oso garrantzitsua da nabarmentzea zahartze-prozesua askoz ere nabarmenagoa dela EAEn Nafarroan edo Espainia osoan baino. Hortaz, 2023 eta 2036 artean, egungo proiektzio demografikoek (EIN) erakusten dute EAEk (-% 0,3) biztanleria potentzialki aktiboa galduko duela (20-64 urte) eta Nafarroak (+% 9,4) eta Espainiak (+% 8,1), berriz, irabazi.

- Biztanleria potentzialki aktibotik biztanleria okupatura bitarteko trantsizioa enplegu-tasa da (hain zuzen ere, lan egiten duten pertsonak). Proposatutako hiru agertokitako bat betetzea adin-talde bakoitzaren enplegu-tasaren etengabeko hobekuntzaren arabera izango da. Prozesu hori bereziki garrantzitsua izango da 60 urte eta gehiagoko taldeetan, haien lan-zikloa luzatu egingo baita (67 urte eta gehiago) eta egungo egoera gainditu (65 urte). Laneko bizi-zikloa maila horretatik gora luzatzeko beste edozein estrategia (arrakastatsu) ere izango da garrantzitsua.
- Halaber, kontuan izan behar da “% 78ko helburua betetzeko” probabilitatea desberdina dela: EAEn eta Nafarroan ehuneko 4 eta 5 puntu handitzea da egungo datuarekiko eta ibilbidea finkatuago dago (2010-2019ko batezbestekoa). Aldiz, Espainian ehuneko 8 puntuko hobekuntza izango litzateke eta horrek hain gertagarria ez izatea dakar.

57. koadroa Enplegatutako pertsonak (2012-13 eta 2022-23) eta 2036an lan egiten duten pertsonak; EAEn, Nafarroan eta Espainian

		Enplegatutako pertsonak (milaka)		Agertokiak; 2036					
				Enplegatutako pertsonak			Okupazio-tasa; (%)		
		2012-13	2022-23	H1	H2	H3	H1	H2	H3
EAE	20-64 urte	970,5	1.039,7	937,7	963,7	1.012,4	72	74	78
	20-69 urte			949,7	981,2	1.068,8	65	67	73
Nafarroa	20-64 urte	279,1	311,2	308,7	320,0	340,9	71	73	78
	20-69 urte			312,2	325,5	357,9	64	67	74
Espainia	20-64 urte	18.025,2	20.787,7	21.375,7	22.199,1	24.704,0	68	70	78
	20-69 urte			21.705,1	22.673,4	25.970,4	62	64	74

Iturria: IKEIk egina, hauek oinarri hartuta: EIN (Errolda, Proiektzio demografikoa, BAI, Erkidegoko Kontabilitatea eta Hiruhileko Kontabilitatea), Eustat (BJA) eta Gizarte Segurantzaren (Afiliazioa).

Erantsitako koadroan eta grafikoan jasotako emaitzak -enpleguaren bilakaera erakusten dute 100eko oinarriaren gainean, 2022-2023ko batezbestekoari dagokionez- 2036rako EAEko, Nafarroako eta Espainiako agertokiei buruzko gogoeta hauetan oinarritzen dira.

Zer gerta daiteke EAEn?

- EAEko enpleguak 970,5 eta 1.039,7 mila pertsona artean izan dira, azken hamarkadako balio minimo eta (ia) maximoaren tartean.

20-64 urteko taldearen 2036rako agertokien proposamena 937,7 eta 1.012,4 mila pertsonakoa da, eta tarte horrek adierazten duen enplegua azken hamarkadan erregistratutako tarte baina txikiagoa izango litzateke.

Gainera, balio maximoa % 78ko enplegu-tasaren helburua betez lortuko litzateke. Egun ez da balio hori lortu, baina oso gertu dago (% 74, 2022-23ko batezbestekoa); hortaz, horrek esan nahi du lan-merkatuko jarduera hobe dela (enplegatuen proportzio handiagoa eta langabetu gutxiago).

Hurrengo grafikoak jasotzen du ibilbide berria eta 100eko oinarriaren arabera tarte, 2022-23ko balioa erreferentziazat hartuta. EAEko enpleguak ehuneko 6,7 puntu irabazi ditu, baina kontuan hartutako hiru agertokiek ehuneko 2,6 eta 9,8 puntu arteko galera aurreikusten dute, zehazten den agertokiaren arabera (baikoretik ezkorrera).

Hortaz, EAEn enplegatutako pertsonak 2022-23ko gehieneko langa gaitutuko lukete soilik 20-69 urteko biztanleria enplegatua baldin bada eta okupazio-tasa % 73koa bada; gainerako agertoki guztietan enpleguaren bolumena galdu egingo litzateke (enplegatutako pertsonak).

Zer gerta daiteke Nafarroan?

- Nafarroan enplegatutako pertsonak 279,1 eta 311,2 artean izan dira, azken hamarkadako balio minimoaren eta (ia) maximoaren tartean.

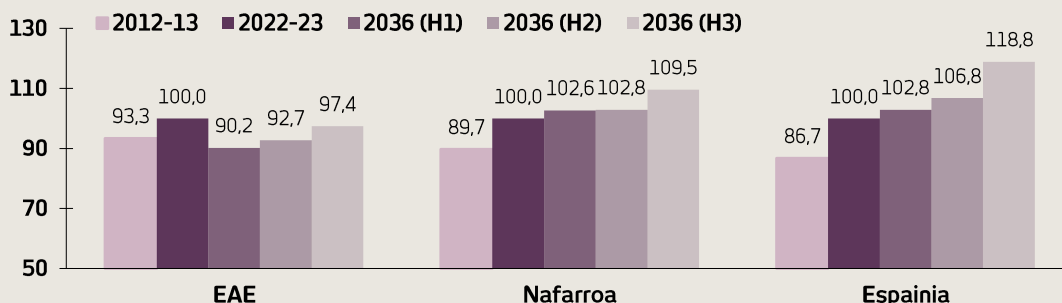
2036ko agertokien proposamenak aurreikusten du Nafarroan (20-64 urte) 308,7 eta 340,9 mila enplegatu artean izatea. Tarte horrek azken datua hobetzen du balizko hiru agertokitik bitan (2022-23, 311,2 mila pertsona), dagoeneko positiboa baitzen.

Bi faktoreren emaitza da. Alde batetik, Nafarroako proiektzio demografikoen arabera, biztanleria potentzialki aktiboaren oinarria handitu egingo da (% 9,4) eta horrek tarte uzten du enplegurako biztanleriaren oinarria handitzeko. Eta, bestalde, H2 eta H3 agertokien aurreikuspenek egungo enplegu-tasa mantendu edo handitzen dute; beraz, enplegatutako biztanleriaren zenbatespena handitu egiten da bi kasutan (2022-2023ko batezbestekoari dagokionez).

Azken batean, 2036ko etorkizuneko mugan, Nafarroak enplegatuen bolumena handituko luke, nahiz eta enplegu-tasa (20-64 urte) ez hobetu (asko), eta zalantzarik gabe, 65-69 urteko taldea sartuz gero.

46. grafikoa EAEn, Nafarroan eta Espainian enplegatutako pertsonen (20-64 urte) sekuentzia; 2012-13 eta 2022-23ko datuak eta 2036rako zenbatespenak

(2022-23ko oinarria = 100)



Iturria: IKEIk egina, hauek oinarri hartuta: EIN (Errolda, Proiekzio demografikoa, BAI, Erkidegoko Kontabilitatea eta Hiruhileko Kontabilitatea), Eustat (BJA) eta Gizarte Segurantzza (Afiliazioa).

Zer gerta daiteke Espainian?

- Espainian enplegatutako pertsonak 18.025 eta 20.787,7 mila artean izan dira, azken hamarkadako balio minimoaren eta (ia) maximoaren tartean.

2036rako agertokiaren proposamenak 21.375,7 eta 24.704,0 mila enplegaturen bolumena aurreikusten du Estatu osoan (20-64 urte). Tarte horrek nabarmen hobetzen du azken datua (2022-23, 21.086,4 mila pertsona) eta hori gehiengo historikoa da dagoeneko.

Bi faktoreren emaitza da. Alde batetik, proiektzio demografikoek biztanleria potentzialki aktiboaren hazkundera aurreikusten dute (+% 8,1). Bestalde, proposatutako hiru agertokitik bitan (H1 eta H2, % 68 eta % 70) hobekuntza nabarmena izan da pandemia aurreko hamarkadako batezbesteko balioarekin alderatuta (2010etik 2019ra, % 63); hortaz, betetzeko probabilitatea tentuz hartu behar da (ehuneko 5 eta 7 puntu artean irabaztea) eta are gehiago % 78ko helburua lortzeko dagokionez.

Hortaz, 2036an enplegatutako pertsonen bolumena egungo balioa baino altuagoa izango da, biztanleria potentzialki aktiboaren hazkundera dela eta, nahiz eta % 70eko enplegu-tasara ez iritsi. Egungo kopurua da hori. Baina emaitza hori epe kontua izan daiteke soilik¹.

¹ Papeles de Economía, aldizkariko "El envejecimiento de la población trabajadora: tendencias y consecuencias" lanak adierazten duen moduan, 2042rako Espainia (enplegu-tasa hobetu ezean) % 60tik behera egongo litatzeke (20-64 urteko pertsonak), eta, hortaz, lanean ari diren pertsonen bolumena murriztuko litzateke.

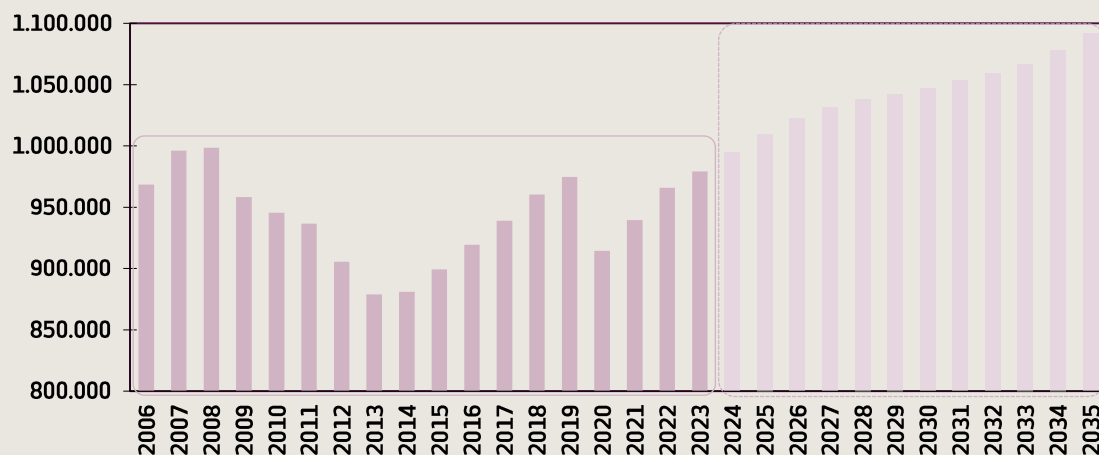
3.3. LORTUTAKO EMAITZAK KONTRASTATZEA

3.3.1 EAEko emaitzak kontrastatzea (FUTURELAN)

Lanbidek¹, Euskadiko Enplegu eta Lan Joeren Prospektiba Behatokiak² EAEko enpleguaren aurreikuspenak egiten du aldizka eta okupazioen arabera. Halaber, egon daitekeen eskaintza eta eskariaren arteko desberdintasunak xehatzen ditu, baita eskaintza berriei edo dauden plazen ordezkapenari dagokien bolumena ere. Aurreikuspenak azkenaldiko bilakaeran (10 urte) oinarritzen den eredu batetik abiatuta egiten dira, hamar urtera begirako erreferentziazko markoa ezartzeko oinarria baita.

Erantsitako grafikoak proiektatutako sekuentzia jasotzen du, eta 2035erako milioi bat lanpostu baino gehiago izango dira. Enpleguan etengabeko hobekuntza-joera izango da eta alde handiarekin gaitutako du aurreko hamarkadan erregistratutakoa: 2006 eta 2022 artean erregistratutako urte arteko batezbesteko hazkundea hondarrekoa da (% 0,0) 2023 eta 2035 artean erregistratutako litzatekeen % 0,9arekin alderatuta, hurrengo hamarkadaren erreferentzia gisa.

47. grafikoa Enpleguaren aurreikuspenak (LOB lanpostuak) EAEn, 2035



Iturria: FUTURELAN (Lanbide, Eusko Jaurlaritza).

2035ean, EAEko lan-merkatuak 1.091.707 enpleguko dimentsioa izango luke EAEn, eta 2023 eta 2035 arteko saldo garbia 661.353 aukerakoa izango dela kalkulatu da; horietatik 548.943 ordezkapenekoak izango dira, erretiroek eragindako irteeren ondorioz (aukera garbien eta ordezkatzeko beharren arteko aldea).

¹ <https://futurelan.eus/eu/>; okupazioen arabera enpleguari erreferentzia egiten dion xehetasun zabala barne hartzen du, baita aurreikusitako saldo garbiaren banakapena ere, ordezkapenaren edo aukera berrien arabera.

² Enpleguaren Plan Estrategikoak 2021-2024 (Eusko Jaurlaritza, 2023) aurreikuspen hau du bere diagnostikoan.

3. Enpleguaren agertokiak EAEn eta Nafarroan

Enpleguaren-egitura ia¹ ez da aldaketarik aurreikusten eta, zehazki, enplegu-aukeren gehiengoa ordezkapenen ondorio izango da (548.934); izan ere, 2023 eta 2035 arteko aldea 112.410 lanpostu gehiagokoa da (9.367 lanpostu garbi berri gehitu dira urtero).

58. koadroa Enpleguaren proiektzioa eta jarduera-adarrak. EAE, 2023 eta 2035

(LOB lanpostuak)

	Proiektatutako agertokiak			Aukerak	
	2023	2035	aldakuntza	Ordezkatzea	Guztira
Nekazaritza, abeltzaintza, arrantza	11.369	17.044	5.675	5.058	10.733
Erauzketa-industriak	427	355	-72	540	468
Manufaktura-industria	190.389	187.564	-2.825	77.524	74.699
Elektrizitatea, gasa eta ura	10.312	13.209	2.897	4.068	6.965
Eraikuntza	57.476	66.701	9.225	37.671	46.896
Merkataritza, ibilg. salmenta-konp.	133.500	154.252	20.752	64.545	85.297
Garraioa eta biltegiatzea	53.262	71.370	18.108	30.737	48.845
Ostalaritza	59.741	76.697	16.956	22.964	39.920
Informazioa eta komunikazioak	22.206	21.175	-1.031	10.304	9.273
Finantza- eta aseguru-jarduerak	20.058	22.957	2.899	11.111	14.010
Aholkularitza eta jarduera teknikoak	67.128	78.336	11.208	40.061	51.269
Admin.-jard. eta zerb. osagarriak	59.223	65.285	6.062	45.808	51.870
Administrazio publikoa	60.790	59.609	-1.181	39.760	38.579
Hezkuntza	83.421	98.328	14.907	64.870	79.777
Osasuna eta gizarte zerbitzuak	102.512	115.379	12.867	67.388	80.255
Beste zerbitzu batzuk	21.563	18.939	-2.624	10.840	8.216
Etxeetako jarduerak	25.920	24.507	-1.413	15.694	14.281
Enplegua guztira (LOB lanpostuak)	979.297	1.091.707	112.410	548.943	661.353

Iturria: FUTURELAN (Lanbide, Eusko Jaurlaritza).

EAErako ezarritako agertokiaren arabera, lanpostu potentzialen eskaintzak (lanaldi osoko 1.091,7 lanpostu baliokide², FUTURELAN) gainditu egingo du enpleguaren eskariaren gainean egindako estimazioa³. Tarte 20-64 urteko edo 20-69 urteko 1.012,4 eta 1.068,8 mila pertsona artekoa da eta enplegu-tasa % 78 eta % 73koa, hurrenez hurren.

Bi emaitzen kontrastearekin bi ondorio atera daitezke: alde batetik, eskaintzen diren lanpostuei dagokienez eskuragarri dauden pertsonen defizita dago, eta, bestetik, zenbatetsitako arrakala (23 eta 79 mila pertsona artean) eskuragarri dauden pertsona guztien lan-munduratzearen maila maximoaren arabera izango da.

¹ FUTURELANek okupazioaren kategoriaren (bederatzi talde) eta prestakuntza-mailaren (bost talde) arabera ere bereizten ditu proiektzio horiek.

² 1995 eta 2023 artean (Kontu ekonomikoak eta Hiruhileko Kontuak, Eustat), EAEk ez du gainditu inoiz milioi bat LOB lanposturen kopurua (lanaldi osoko baliokidea). Baliorik altuenak 2007, 2008 (996,3 eta 998,4 mila pertsona) eta 2023koak (982,1 mila pertsona) dira.

³ LOB lanpostu bakoitzeko 1,07 enplegatuko ratioarekin (2009-2019ko batezbestekoa, Kontu Ekonomikoak, Eustat), 1.171,4 mila enplegatu izango lirateke gutxi gorabehera, 2007 eta 2008ko LOB lanpostuen balio maximoak gaindituz (1.052,1 eta 1.056,9 mila pertsona).

3.3.2 Egindako zenbatespenak kontrastatzeko ariketa

Aurreko atalak aukera ematen du EAE, Nafarroa eta Espainiarako 2036rako “enpleguaren” muga ezartzeko, betiere pertsonengandik abiatuta -enplegu eskatzaileak-: biztanleria potentzialki aktiboaren proiektiotik eta enplegu-tasaren balizko hiru aukeraren betetze-mailatik abiatzen da (20-64 urte, nagusiki).

Azken batean, EAEko, Nafarroako eta Espainiako ekoizpen-egiturek pertsona horiek enplegatzeko lanpostuak sortzeko duten gaitasunaren emaitza da, proposatutako enplegu-tasetara iritsiz, gizartearen lan-jardueraren adierazle gisa (lan egin nahi duten pertsonen gehiengoak egin ahal izatea).

Ekoizpen-egitura horietako bakoitzak zer gaitasun erakutsi du enplegua sortzeko? Erantsitako koadroak proposatutako agertokien matrizea aurkezten du¹ ekoizpen-eskaintzatik abiatuta, hazkunde ekonomikoari (BPG) eta enplegatutako pertsonen dagokienez, 2009 eta 2023 artean erregistratutako ibilbidetik hasita. Matrize hori kontuan hartutako eremu bakoitzaren ibilbidetik abiatuta eraikitzen da; hortaz, ekonomiaren eta enpleguaren hazkundearen tarte ekoizpen-egituraren arabera da, eta, batez ere, bere produktibitatearen² eta erantzuteko gaitasunaren arabera.

59. koadroa **Ekonomiaren eta enpleguaren hazkundearen agertokien matrizea 2036an. EAE, Nafarroa eta Espainia**

	Agertokiak (urte arteko aldakuntza-tasa ¹), %					
	BPG			Enplegatutako pertsonak		
	Galera	Tartekoa	Hazkundera	Galera	Tartekoa	Hazkundera
EAE	0,4	0,9	1,3	-0,5	0,1	0,6
Nafarroa	0,9	1,2	1,5	-0,7	0,2	0,8
Espainia	0,3	0,7	1,2	-0,9	0,1	1,0

1. Aldi jakin batzuetan erregistratutako urte arteko aldakuntza-tasaren batez besteko gisa estimatua. Galera, 2009-2017, Tartekoa, 2009-2023, eta Hazkundera, 2012-2023.
Iturria: IKEIk egina, hauek oinarri hartuta: EIN (Kontabilitate Nazionala), Eustat (Kontu Ekonomikoak) eta Nastat (Kontu Ekonomikoak).

¹ Hasieran, Erkidegoko Kontabilitateko informaziotik abiatuta diseinatu zen, informazio-iturri bakarra erabiltzeko. Hala ere, Espainian egindako azken eguneraketak (Kontabilitate Nazionala, 2024ko irailak 19) Erkidegoko Kontabilitatera eraman ez denak, hainbat iturri erabiltzea gomendatzen du, eta, kasu bakoitzean, aukerarik eguneratuen baliatuz (EIN, Eustat eta Nastat, 2023ra arte, Erkidegoko Kontabilitatea-EINen aurrean, 2021era arte).
² Konstantea dela aintzat hartzen da. Produktibitatearen ibilbidearen aukerak baloratzeak proiektu honen helburu nagusia gainditzen du, trantsizio demografikoan oinarritzen baita, eta, gainera, ia ezinezkoa da aurreikuspenak egitea, esaterako, AAre ondorior eratorriko diren aukerak duten balizko eragina ikusita.

Jarraian ageri diren emaitzek erreferentzia egiten diote 2036ko agertoki bakoitzeko enpleguaren zenbatespenari, eta 2022 eta 2023¹ artean dagokion batezbestekoaren hasierako baliotik abiatutako igoera-joeraren emaitza da: hau da, BPGren bilakaera-sekuentzia bakoitza betez gero enplegatuko diren pertsonen kopurua. Egindako zenbatespenak ageri dira koadroaren ezkerreko aldean (2036), proiektzio demografikoen eta enpleguaren ratioaren hiru agertokien arabera eta estimatutako bi kolektiboentzat, 20-64 urte eta 20-69 urte, hurrenez hurren.

60. koadroa Kontraste-ariketa 2036an. EAE, Nafarroa eta Espainia

		Enplegatutako pertsonak ¹ Agertokiak ² : proiektzio demografikoa eta enplegu-tasa (20-64 urte)			Enplegatutako pertsonak Enpleguaren hazkundearen agertokiak ³		
		H1	H2	H3	Galera	Tartekoa	Hazkundera
EAE	20-64 urte	937,7	963,7	1.012,4	985,8	1.061,1	1.133,3
	20-69 urte	949,7	981,2	1.068,8			
Nafarroa	20-64 urte	308,7	320,0	340,9	278,1	311,3	339,2
	20-69 urte	312,2	325,5	357,9			
Espainia	20-64 urte	21.375,7	22.199,1	24.704,0	18.666,4	21.306,8	23.921,2
	20-69 urte	21.705,1	22.673,4	25.970,4			

1. Hipotesi bakoitza betez enplegatutako 20-64 urteko eta 20-69 urteko pertsonen zenbatespena

2. 20-64 urteko enplegu-tasa; H1, 2018-2019 batezbestekoa; H2, 2022-2023 batezbestekoa eta H3; % 78.

3. Aldi bakoitzeko urte arteko aldakuntza tasen batezbestekoa. Galera, 2009-2017, Tartekoa, 2009-2023, eta Hazkundera, 2012-2023.

Iturria: IKEIk egina.

Erantsitako koadroetan², egindako bi hurbilketak eta bien konbinazioa jaso dira. Honako hau ikus daiteke:

- EAE: "pertsona nahikorik" ez izateko probabilitate handia.

Badirudi enpleguaren tarteko hazkundearen agertokia gertatzen bada (2009-2023 batezbestekoa), ez dela pertsona nahikorik izango enpleguaren beharrei erantzuteko ezta % 78ko enplegu-tasa beteko balitz ere 20-64 urteko biztanleriarentzat (1.012,4 mila pertsona), ezta 20-69 urteko biztanleriara zabalduta ere (1.068,8 mila pertsona).

Hain zuzen ere, enpleguaren hazkunde-erritmo okerragoak (galera) eta enplegu-tasaren jardun hobeak (H3 aukera) soilik egingo luke bideragarri bi aurreikuspenen estimazioek bat egitea. Gainera, emaitza horiek enplegatuen agertokiak (neurri batean, gutxienez) 69 urte arte handitzen dituztenetan ere mantentzen dira (eskariaren ikuspegitik).

¹ 2022-2023ko batezbesteko datua, enplegatuak. 2023ko EAEko datua LOB lanpostu bakoitzaren gainean enplegatutako pertsonen ratioetik kalkulatu da (2009-2019ko batezbestekoa) eta Nafarroako datuaren kasuan, lanpostu bakoitzeko enplegatuen zuzenketa erabili da, datu hori baitago eskuragarri.

² Enplegu-eskaintza potentzialaren % 1etik gorako aldakuntza positiboak baino ez dira nabarmentzen.

3. Enpleguaren agertokiak EAEn eta Nafarroan

		Enplegatuak Enpleguaren hazkunde-egoerak		
20-64 urte		Galera	Tartekoa	Hazkundera
		986	1.061	1.133
H1	938	-48	-123	-196
H2	964	-22	-97	-170
H3	1.012	27	-49	-121

		Enplegatuak Enpleguaren hazkunde-egoera		
20-69 urte		Galera	Tartekoa	Hazkundera
		986	1.061	1.133
H1	950	-36	-111	-184
H2	981	-5	-80	-152
H3	1.069	83	8	-64

- Nafarroa: "pertsona nahikoak" ez izateko nolabaiteko probabilitatea.

Agertokiak banaka gurutzatuz gero (H1 galerarekin, H2 tartekoarekin eta H3 hazkundearekin), ikus daiteke Nafarroak nolabaiteko pertsona-falta izan dezakeela enpleguaren tarteko eta hazkundera agertokietan, enpleguan hobeto aritzen den kasuan izan ezik (H3).

Horrela, bi egoera horietako bat gertatuz gero, gerta liteke Nafarroak, oro har¹; behar adina pertsona ez izatea, eta, beraz, ez da enplegu-tasaren helburuak betetzearen mende egongo soilik (% 78).

69 urte arteko kolektiboa kontuan hartzeak, besterik gabe, arindu egiten du diferentzial hori.

		Enplegatuak Enpleguaren hazkunde-egoerak		
20-64 urte		Galera	Tartekoa	Hazkundera
		278	311	339
H1	309	31	-3	-30
H2	320	42	9	-19
H3	341	63	30	2

		Enplegatuak Enpleguaren hazkunde-egoera		
20-69 urte		Galera	Tartekoa	Hazkundera
		278	311	339
H1	312	34	1	-27
H2	326	47	14	-14
H3	358	80	47	19

- Espainia: "pertsona nahikorik" ez izateko probabilitate txikiagoa.

Gogoeta horiek berak Espainiarekiko aplikatzen badira, agertokiak banan-banan gurutzatuz (H1 galerarekin, H2 tartekoarekin eta H3 hazkundearekin), badirudi behar gordin hori ez litzatekeela hain agerikoa izango, EAEn eta, neurri txikiagoan, Nafarroan gertatzen den bezala.

¹ Pertsonen (profilak, kualifikazioak, etab.) eta eskainitako lanpostuen arteko egokitzapena kontuan izan gabe.

3. Enpleguaren agertokiak EAEn eta Nafarroan

Izan ere, saldo negatiboa bat dator enpleguaren hazkundeko agertokiekin, baldin eta pertsonengandik jarduera onena ez badute (H3). Logikoa denez, 20-69 urteko pertsonen tarteak kontuan hartzeak emaitzak hobetzen ditu eta balantze hobea lortzen du.

		Enpleguak Enpleguaren hazkunde-egoerak					Enpleguak Enpleguaren hazkunde-egoera		
20-64 urte		Galera	Tartekoa	Hazkundera	20-69 urte		Galera	Tartekoa	Hazkundera
		18.666	21.307	23.921			18.666	21.307	23.921
H1	21.376	2.709	69	-2.545	H1	21.705	3.039	398	-2.216
H2	22.199	3.533	892	-1.722	H2	22.673	4.007	1.367	-1.248
H3	24.704	6.038	3.397	783	H3	25.970	7.304	4.664	2.049

Hortaz, hiru errealitate desberdin daude, eta azken hamarkada eta erdian ikusitako enplegu-sorkuntzako erritmoak mantenduko balira, EAEn pertsonen defizita (gordina) egongo da eta Nafarroan ere oso litekeena da hala izatea. Ez da gauza bera aurreikusten Espainian, oro har, azken hamarkadan baino erritmo handiagoan sortu beharko lukeelako enplegua, % 78ko enplegu-tasara iritsi ahal izateko.

Eta, jakina, hori guztia kontuan hartu gabe, hiru eremuetan, zailtasunak, gainera, beharrezko profilak dituzten pertsonen defizit zehatzetik erator daitezkeela (enplegu ahokatua edo desahokatua).

4. ZAHARTZEA ETA PERTSONEN KUDEAKETA

4.1. TRANTSIZIO DEMOGRAFIKOA: INPAKTUA LAN-MERKATUAN

4.1.1 Demografiaren dinamika eta langileen defizita

Gizarte garatuek lan egiteko adinean dauden pertsona gutxiago izango dituzte migrazio-efektuak kenduz gero, adostasun orokorra da hori. Hortaz, gizarte bat zahartu ahala, lan egiteko eskuragarri dauden pertsonak lortzeko zailtasunak daude. Kontingentzia hori egiturazkoa bihurtzen ari da dagoeneko. Horri migrazio-fluxuen beherakada gehitu behar zaio eta hazkunde-motor demografiko eta ekonomikoa izateari utziko liokete.

Egun, EBN murrizten ari da dagoeneko lan egiteko adinean dagoen biztanleria. Biztanleria hori 3,5 milioi pertsonatan murriztu da 2015 eta 2020 artean eta hemendik 2050era beste 35 milioi jaitea espero da. Egun, 82 lurralderi (EBko biztanleriaren ia % 30) eragiten dio lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren beherakada horrek. Egoera horrek ez du hobera egingo, aurreikuspen demografikoek okerrera egingo baitute argi.

Tartean, NBERen azken zenbatespenek iradokitzen dute munduko biztanleria 8.500 milioira hel daitekeela 2030an, 9.700 milioira 2050era eta 10.400 milioira 2100ean. Hala ere, garrantzitsua da zehaztea hazkunde hori hain garatuta ez dauden 46 herrialdetan kontzentratzen dela, eta 2022 eta 2050 artean biztanleria bikoiztu dezakete. Hortaz, baliteke munduko biztanleriaren hazkunde hori lan-merkatuentzako aukera bihurtzea, batez ere, herrialde garatuenentzat, horiek baitira lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren galerarik handiena jasaten dutenak.

Hala ere, egungo testuinguruan, langileen balizko migrazioarekin zaila izango da ekonomiarik garatuenen eskulanaren defizitak arintzea, bi arrazoiengatik batik bat. Lehena, langileek herrialdeen artean mugitzeko prestasun txikiagoa dutelako eta biztanleriaren abiapuntu-oinarria aurreko hamarkadetakoa baino askoz txikiagoa delako. Eta bigarrena, lehen olatuko aurreikuspenek adierazten dutelako lan-merkatuetako desoreken jatorria langile kualifikatuen edo oso kualifikatuen falta izango dela. Hortaz, herrialdeen arteko langileen balizko migrazio-fluxuak profil oso zehatzetara mugatuko dira.

Langileen herrialde arteko mugikortasunari dagokionez, badirudi joera nagusia beheranzkoa dela. European, langileek EB barruan mugitzeko duten prestasun eskasa agerikoa da laneko mugikortasunari buruzko azken txostenean: 2022ko urtarrilaren 1ean ez zen 10 milioi pertsonara iristen beren jaiotze-herrialdea ez den EBko beste herrialde batean lan egiteko adinean dauden (20 eta 64 urte) EBko herritarren kopurua (guztizkoaren % 3,8). Hizkuntzaren ezagutza, diplomak eta kualifikazioak baliozkotzea, eskatutako kualifikazio-maila eta/edo bizi-kostua dira -irisgarriagoa kualifikazio altuko lanpostuak dituzten pertsonentzat- langileen mugikortasunari traba jartzen ari diren oztopoak.

Ondorioz, eta "talentua atzemateko gerra irekiaren" erdian, hainbat herrialdek immigrazio-politika ez hain zurrinak ezarri dituzte, "talentua" erakartzeko eta, hala, eskulan eskasa konpentsatzeko -batez ere profil batzuen kasuan-, dagoeneko nabari baita. Bestalde, Europako "EU Talent Pool" ekimena sustatu da, EBkoak ez diren herrialdeetako langile kualifikatuen artean nazioarteko "talentua" erakartzeko plataforma.

Hala ere, nazioarteko kontratazioa sustatzeko ekimen horiek ez daude orokorrean aztertzen ez diren paradoxa jakin batzuetatik eta hain desiragarriak ez diren emaitzetatik salbu. Emaitza horietako bat da lan-merkatuen desorekari egiten dion ekarpena "jatorrian eta helmugan". Alde batetik, beste herrialde bateko pertsona bat kontratatzeak ez du esan nahi automatikoki helmuga-herrialde horretan profil hori ez dagoenik. Bestalde, lan-baldintza hobeei erakarrita mobilizatzen diren profilek eskulan eskasia areagotzen dute beren herrialdeko funtsezko ekonomia-sektoreetan. Egoera dagoeneko hauteman da eraikuntzan eta osasunean, esaterako.

Hala ere, trantsizio demografikoak lan egiteko pertsonak izateko gaitasuna ezartzen duen heinean, beste bi trantsizio handiak, ingurumenekoa eta teknologikoa, lan-merkatuen konposizioa aldatzen ari dira, laneko profil jakin batzuetan enplegua suntsituz eta mobilizatuz, eta horrek ondorioak dakartza sektore "ez hain erakargarrientzat". Sektore jakin batzuetarako langileen migrazio-dinamika hori, gainera, areagotu egin daiteke gero eta tertziarioagoa den ekonomia baterantz aurrera egin ahala. Europan, Cedefop¹ dagoeneko adierazi du datozen hamar urteetan EBko ekonomia intentsiboagoa izango dela ezagutzei eta kualifikazioei dagokienez, zerbitzuen sektorearen zabalpenarekin bat eginez.

4.1.2 Dagoeneko pertsonen defizita arriskutsua da ekonomiarentzat

Egun, langileen eskasia agerikoa da okupazio, sektore eta herrialde guztietan (LANE, 2024). Are gehiago, arriskua handia da, Munduko Foro Ekonomikoaren² 2024ko Arrisku Globalei buruzko Txostenak adierazten duen moduan, eta aipatzen du klima-aldaketa, aldaketa demografikoak, teknologia eta tentsio geopolitikoak munduko egonkortasuna apurtzen ari diren "egiturazko indarrak" direla.

Izatez, 52 herrialdek epe laburreko (hurrengo bi urteak) lehen 5 arriskuen artean (guztira 36 arriskuren artetik) sartzen dituzte lan-arloko defizitak (pertsonenak) eta disfuntzioak (profil-falta). Halaber, 30 herrialderentzat langabezia etorkizun hurbileko 5 arriskurik handienen artean dago. Zehazki, Espainian, eskulan eskasia da datozen bi urteetarako mehatxu nagusia, atzeraldi ekonomikoaren, zor publikoaren eta kohesio sozialaren erosioaren ostean.

¹ Skills in transition. The way to 2035. Cedefop.

² The Global Risk Report 2024. World Economic Forum.

Nolanahi ere, kezka partekatua da, kontuan hartuz herrialde gehienetan gutxienez kezka horietako bat (eskasia eta langabezia) dagoela lehen 10 arriskuen artean. Zehazki, errenta baxuko eta ertain-baxuko herrialdeek langabezia gorako sailkatzen dute, eta errenta ertain-altukoak eta altukoak kezkatuago daude eskulanaren eskasiarengatik.

4.1.3 Arrisku kuantifikatua da, eta sektore eta profil zehatzetako

Profil batzuk betetzeko langileen faltak eragindako lan-merkatuko eskulanaren desegokitzapenak jorratzen ari dira dagoeneko gobernuak eta erakundeak arrakasta handi edo txikiagoko hainbat estrategiaren bitartez (prestakuntzarako pizgarriak, prestakuntza-programa malguagoak, STEM ikasketen onuren dibulgazioa, etab.) (ikusi 4.3 atala).

Bestalde, LANEk uste du lan-merkatuko desoreka mundu-mailako portaera dela, eta hainbat faktore esleitzen dizkio; langileen defizit orokorra, eskatutako konpetentziak eta hautagaien profilak bat ez etortzea, langileen aurreikuspenen eta eskuragarri dauden lanpostuen ezaugarrien edo horien konbinazioaren arteko deskonexioa.

Hortaz, bat ez etortze hori oraingoz sektore eta okupazio batzuetan kontzentratzen den arren, inpaktua desberdina da erkidegoaren, sektorearen, profil profesionalen eta abarren arabera eta arazo hori areagotzeko joera dago. Hainbat argitalpenek berretsi dute diagnostiko hori eta nabarmendu dute eskaintzaren eta eskariaren artean orekatutako lan-merkatuak konfiguratzeko zaila dela, baina, horrez gain, beste faktore kezkagarri bat nabarmendu dute, hain zuzen ere, profil jakin batzuetako falta herrialde askok partekatzen dutela.

Europar, eskulanaren eskasia herrialdeen/erkidegoen arabera aldatzen den arren, nabaria da eraikuntza-sektorean, informazioaren eta komunikazioaren teknologietan eta osasunaren arloan¹. Hala ere, eskulanaren defizitaren arazoaren arrazoiak nahiko desberdinak dira. Osasun-sektorean, langileen faltagatik da (eskaintza baino eskari handiagoa), IKTen sektorean, berriz, langileek merkatuari eskaintzen dizkioten konpetentzien eta enplegatzaileek bilatzen dituztenen arteko desoreken ondorioa da nagusiki.

Aurrekotik ondorioztatzen da, alde batetik, trantsizio berdeak eta teknologikoak sustatutako laneko merkatuen eraldaketa azkarrak zaildu egiten duela hezkuntzaren arlo formalean eta informalean denbora horiek ezarri ahal izatea, erritmoak pausatuagoak baitira. Eta, bestalde, arlo demografikoari dagokionez, pertsonen kopurua murriztagoa

¹ Living and working in Europe 2023.

denez eta haien etorkizun profesionala aukeratzeko askatasuna dutenez, eskaintza-eskariak bat egitea gero eta zailagoa da (kopuruagatik) eta eskakizun handiagokoa (gabeziak konpontzen dituen eta soberakinak handitzen ez dituen prestakuntza-motarengatik). Hortaz, ekintza-eremua estutu egiten da.

Hala, erreferentzia gisa eta EURESek¹ argitaratutako azken datuak kontuan hartuta (2023), Europan desberdintasun handiak daude herrialdeen arabera, dagoeneko eskulan eskasa duten lanbide-kopuruaren identifikazioari dagokionez. Azterketa horren barruan, sei herrialdek eskulanaren defizit handiagoa dute, hala nola Herbehereek (194 okupazio identifikatuta), Norvegiak (193), Belgikak (186), Errumaniak (154), Esloveniak (95) eta Frantziak (95). Espainian, 25 lanbide daude identifikatuta eta egoera ez da hain txarra (kopuru aldetik, lanbide bakoitzaren garrantzi erlatiboa baloratu gabe).

- Hauek dira herrialde gehienetan gabeziak dituzten lanpostuak: erizaintzako profesionalak (17 herrialdek dute eskasia), mekanika eta motordun ibilgailuetako profesionalak (17 herrialdek dute eskasia), zerbitzaria (17 herrialdek dute eskasia), sukaldaria (16 herrialdek dute eskasia) eta osasun-sektoreko laguntzaileak (15 herrialdek dute eskasia).
- Bestalde, Espainiak profil hauek behar ditu (besteak beste): mekanikariak eta nekazaritzako eta industriako makinak konpontzen dituztenak, instalazioetako eta makinetako operadoreak, bulegoetako, hoteletako eta beste establezimenduetako garbiketako ikuskariak, informazioaren eta komunikazioetako teknologien teknikoak, erizaintzako profesionalak, fisioterapeutak eta osasun-arloko laguntzaileak.

Kontrara, lanpostu baino hautagai gehiago daude okupazio batzuetan, hauetan esaterako: pintoreak eta antzeko langileak, eraikinetako atezainak, kutxazainak eta txartel-saltzaileak, harreragileak, jostunak eta antzekoak, itzultzaileak, interpreteak eta beste hizkuntzalari batzuk edo hezkuntza bereziko irakasleak.

Bestalde, Munduko Foro Ekonomikoak bi agertoki mota ezartzen ditu 2027rako lan-merkatu globalarentzat. Horietako batek gehien haziko diren 10 enpleguak zehazten ditu eta bigarrenak, azkarren haziko direnak. Erantsitako koadroan ikus daitekeen moduan, eskuineko zutabean, hazkunde handiagoko aurreikuspena duten enpleguak dira trantsizio teknologiko-digitalarekin lotura dutenak (AAren espezialistak, informazioaren segurtasuna, datuen analisia, etab.).

Hala ere, ezkerreko zutabean, hazkunde-aurreikuspen handiagoarekin, hezkuntza/prestakuntzako jardueretako enpleguak ageri dira eta lanbideekin lotutako enpleguak, esaterako, makinetako operadoreak, mekanikoak edo eraikuntzako langileak.

¹ EURES-Shortages and surpluses report 2023.

2023 eta 2027 artean, ... 10 enpleguen rankinga			
...gehien haziko direnak		...azkarren haziko direnak	
1	Nekazaritzako makinaren operadoreak	1	AA eta ikaskuntza automatikoko espezialistak
2	Ibilgailu astunetako eta autobusetako gidariak	2	Jasangarritasuneko espezialistak
3	Lanbide heziketako irakasleak	3	Enpresa-adimeneko analistak
4	Mekanikoak eta makina konpontzaileak	4	Informazioaren segurtasuneko analistak
5	Enpresa-garapeneko profesionalak	5	Fintech ingeniariak
6	Eraikuntzako langileak eta antzeko ofizioak	6	Analistak eta datuen zientzialariak
7	Goi-mailako irakaskuntzako irakasleak	7	Robotikako ingeniariak
8	Elektronikako ingeniariak	8	Elektronikako ingeniariak
9	Egiturazko txapa- eta metal-lanak, soldadoreak	9	Nekazaritzako makinaren operadoreak
10	Hezkuntza bereziko irakasleak	10	Eraldaketa Digitalean espezialistak

Iturria: The Global Risk Report 2024. World Economic Forum,

Hortaz, badirudi lan-merkatuak epe oso luzean bi profil oso desberdin beharko dituela okupazio jakin batzuetarako koiunturalagoak diren beharrei erantzuteko eta, aldiz, badirudi defizita egiturazkoa izango dela, ez baita erraza eta azkarra langileak prestatzea.

Hortaz, lehen olatuan AArekin eta mundu digitalarekin lotutako jarduera tekniko-teknologikoagoak zabaltzea espero da, arlo horietan dagoeneko hauteman baitira prestatutako pertsonekin lotutako gabeziak. Aldiz, enplegu "tradizionalagoen" eskari handia espero da, dagoeneko gertatzen ari den moduan, eskaintza gainditzen ari baitira, eta lotura handiagoa izango dute horiek lan-bizitzatik ateratzen diren pertsonen (erretiroa) ordezkapenarekin.

4.1.4 Desegokitzapenak kualifikazioetan, konpetentzietan eta gaitasunetan

Cedefopen arabera¹, Europako lan-merkatuetan hautemandako lan egiteko eskuragarri dauden pertsonen eskulan eskasaren arrazoia hainbat faktore dira, besteak beste: lan-baldintza ez oso erakargarriak pertsonentzat, mugitzeko eskakizunak, lanpostua lortzeko eskatzen diren konpetentziak eta gaitasunak (esaterako, kognitiboak, eskuzkoak, sozialak, digitalak) edo aldaketa teknologikoaren edo beste mega-joera batzuen ondorioz eskatzen diren kualifikazio aldakorrak.

Lanpostu batera aurkeztu nahi duten pertsonak faktore horiek "ezagutzen" dituzten arren, enpresen artean agertu den joera da okupazio jakin baterako eskatzen diren trebetasunen/gaitasunen konplexutasuna eta aldakortasuna. Horrek zaildu egiten du lanpostu hutsak bete ahal izatea, eskatzen diren baldintza guztiak betetzeko hautagaiak aurkitzea zaila baita.

Zalantzarik gabe, lan-merkatuaren oreka oztopatzen du horrek; izan ere, trebetasunak eta/edo gaitasunak ez ziren tradizionalki lanpostu batera sartzeko eskakizun nagusia; prestakuntza-maila eta esperientzia izaten ziren parametro nagusiak. Adibide gisa, BusinessEuropek 2023an enpresei egindako inkestaren emaitzak erakusten du enpresek kualifikazio-maila guztietako langileak behar dituztela, nahiz eta eskasia handiagoa izan profesional teknikoen artean (batez ere matematikari eta informatikarien artean) eta ingeniari-tzarekin lotutako profesionalen artean, baita bezeroen zerbitzura bideratutako postuetan ere.

Hala ere, gehien eskatzen diren gaitasun espezifikak digitalak eta STEAM arlokoak dira. Guztira, enpresen ia erdiek aipatu dituzte gaitasun digitalak (% 32) edo STEAMekoak (% 14), eta horrek esan nahi du gaitasun-multzo horien gero eta behar handiagoa dagoela trantsizio digital eta ekologikoa babesteko. Eta, bigarrenik, zeharkako gaitasunak (% 11), hala nola malgutasuna, taldeko lana, komunikazioa edo pentsamendu kritikoa oso esanguratsuak eta beharrezkoak dira etorkizunerako.

Enpresen eskakizunak	Erantzunen %
Kualifikazio profesionalak	34
Gaitasun digitalak	32
STEM	14
Zeharkako gaitasunak	11
Beste gaitasun batzuk	10
Gaitasun ekintzaileak	3

Gainera, Munduko Foro Ekonomikoak² ondorioztatu du enpresek uste dutela pentsamendu sortzailearen garrantzia pentsamendu analitikoarena baino azkarrago ari dela handitzen. Hala ere, pentsamendu analitikoa da oraindik lehentasun nagusia

¹ Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad Jobs. 2024.

² Future of Jobs Report 2023.

2027rako gaitasunen prestakuntzari dagokionez, eta prestakuntza-ekimenen % 10 hartzen du.

Horri dagokionez, ez da ahaztu behar enplegua sortzeko eta kalitatezkoa izateko gaitasuna posizio lehiakorren arabera dela¹, eta EBk AEBrekiko eta Txinarekiko posizioa galtzeko arriskua dago. Eraitza hori azaltzen duten hainbat kontuz gain, inbertsio berritzailearen ibilbideko defizitaz haratago, besteak beste, pertsonen defizita aipatzen da, ez soilik kopurutan, baizik eta eskatzen diren profiletan (gaitasunak eta trebetasunak).

Hortaz, bizitzan zeharreko ikaskuntza da pertsonen enplegarritasunaren jasagarritasunerako funtsezko tresna, ekoizpen-beharretan ematen diren aldaketetara egokitzeko. Hala ere, ekoizpen-ehundura osotik jorratzeko bultzada eraginkor eta efizientea falta da eta oraindik ez dago behar bezala txertatuta hezkuntza- eta prestakuntza-sisteman; izan ere, ez da beti beharrezko kopuruetan eta edukietan eskaintzen. Hortaz, prestakuntza ekoizpen-ehunduraren beharretara hurbiltzen jarraitu behar da.

Hortaz, lan-merkatuko gaitasunak eta trebetasunak zorrotzagoak direnez, beharrezkoa da prestakuntza-programak birbideratzea, eskakizun berri horiek betetzeko. Horri dagokionez, beharrezkoa izango da prestakuntza-eskaintza (azkar) berrorientatzea, lan-merkatu aldakorren beharren arabera, eta eskari gehien izango duten kualifikazioen aldeko apustua egitea, baita prestakuntza-programak artikulatzea ere, formatu eta eduki berritzaileekin, betiere, kontratatzeko aukerak eta, ondorioz, pertsonak beren lanpostuetan mantentzeko aukerak handitzeko.

Hala ere, gabezia guztiak ez daude eskaintzaren aldean, eta bidezkoa litzateke baloratzea ea eskariaren eskakizunak egokiak diren edo zer egiten duten erakundeek defizit horiek hobetzeko. Barne-mailan, lanpostu berri batera egokitzeko edo lan-ibilbide guztian zehar produktiboak izaten jarraitzeko prest dauden pertsonak eduki ahal izateko, ezinbestekoa da reskilling eta upskillingeko estrategiak formulatzea eta formulazio horretan pertsonen eta erakundeen beharrak bateratzea.

¹ Competitividad de la UE: mirando hacia el futuro, Europako Batzordea, 2024.

4.2. LANEKO ETORKIZUNERAKO PRESTATZEA

4.2.1 Plantillak zahartzen ari dira: belaunaldien dibertsitatea kudeatzea

Joera demografikoaren barruan, biztanleria orokorrarekin gertatzen den moduan, munduko lan-indarra ere zahartzen ari da eta zahartzen jarraituko du. NBEren arabera, aurreikusten da adin nagusieneko langileen (55-64 urte) kopuru guztia 726 milioitik 1.072 milioira handitzea 2021etik 2050era, eta 1.250 milioira 2100ean.

Biztanleriaren zahartzeak hainbat inplikazio ditu eta, logikoa den moduan, gizartetik lan-arlora igarotzen da. Lehen ondorioa da belaunaldirik jendetsuenek lan-merkatua uztea, Babyboom belaunaldikoek. Horrek erronka handia dakar jasangarritasun ekonomikoarentzat -ziklo bat ixten da hazkundera sustatzeko dibidendu demografikoa agortzearekin batera-, baita pentsio-sistemaren eta osasun-sistemaren jasangarritasunerako erronka ere. Baina, lehenik eta behin, ordezkapenari lotutako eskaritik sortutako enpleguaren hazkundera espero da.

Halaber, lan-merkatuaren konposizioa aldatu dezakeen beste alderdietako bat da alderantzikatutako adinaren piramideak ekarriko duen aldaketa inbertitzeko, aurrezteko edo kontsumitzeko beharretan. Hazten ari den bizi-itxaropenarekin eta mundu osoan izandako aldaketa demografikoak eta garatutako herrialde askotako biztanleriaren zahartzea kontuan izanda, Silver Economyk eta zaintzaren ekonomiak enplegurako aukera asko eskaintzen dituzte. LANEren datu estatistikoen arabera, 269 milioi lanpostu sor daitezke zaintzaren ekonomian¹, 2030erako hezkuntzako, osasuneko eta gizarte-langintzako inbertsioa bikoizten bada.

Halaber, aldaketa demografikoen ondorioz, biztanleria zahartu ahala, pertsonen denbora luzeagoan egingo dute lan. Horrek atzeratu egin dezake gazteenen adin-kohorteak lan-merkatura sartzea, edo, behintzat, horien parte-hartzea desorekatzea, eta laneko bizi-agertokiak gero eta luzeagoak direnez, bost belaunaldi egongo dira batera lantoki berean. Hortaz, biztanleriaren eta plantillen zahartzeak eskaintza-eskariaren arteko orekan presio handia eragiteaz gain, lan-ingurune oso askotarikoak eratzen ditu, bizitzako eta laneko beharrak eta helburuak oso desberdinak baitira.

Testuinguru horretan, erakundeek aurrera egin beharko dute zahartzen ari diren eta gero eta anitzagoak diren pertsonen kudeaketan, bost ekintza-ardatz ezarritik.

¹ LANEren arabera, zaintza-lanen barruan sartzen dira osasun-zerbitzuak, haurren zaintza, lehen hezkuntza, desgaitasuna duten pertsonen zuzendutako zaintza, iraupen luzeko zaintzak eta adineko pertsonen zaintza.

Erakundeetako adinaren kudeaketarako funtsezko elementuak¹



Iturria: EU-OSHA.

Erakundeetako adinaren kudeaketa onak² hainbat abantaila eta aukera ditu, besteak beste: 1) eskulanaren eskaintza bermatzea eta kualifikazioen/talentuaren eskasiari aurre hartzea; 2) kualifikatutako pertsonen eta esperientzia dutenen galera handiak ekiditea; 3) langileen txandaketak eta kontratazioen kostuak murriztea; 4) pertsonen erretiroa hartzen dutenean jarraipena kudeatzea; eta 5) adin-taldearen puntu nagusiak eta gaitasunak ahalik eta gehien aprobetxatzea, adin nagusiaren langileen harremanak, ezagutzak eta esperientzia barne.

Bestalde, langileen ikuspegitik, adinaren dibertsitatearen kudeaketa egokiak eragina du motibazioan eta asebetetzean, laneko bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko oreka hobetzen du eta lan-ibilbide osoan zehar lan egiteko gaitasuna eta enplegarritasuna areagotzen ditu. Eta, erakundearen ikuspegitik, adinaren kudeaketa erronka garrantzitsua da, izan ere:

- Plantillaren zahartzea agerikoa da eta intentsifikatu egingo da. Horregatik, errealitate hori ezagutzen duen gobernantza behar da, eta, jakina, belaunaldi-dibertsitatearekin inklusiboa dena (besteak beste).
- Paradigma-aldaketa bat jarduteko moduan, betiere aurre hartuz. Aurre hartuz jardutea garrantzitsua da laneko osasunaren eta segurtasunaren arloan, prestakuntzan eta lan-ingurune aldakorren egokitzapenean, lan-ibilbideak luzeagoak baitira.
- Eta, gainera, pertsonen beharretara hurbiltzeko lan-merkatu ez oso berritzailea sortu duten zurruntasunetatik libratu beharra dago, eta, horretarako, praktika malguak ezarri behar dira, laneko bizitza eta pertsonala modu eraginkorrean uztartzeko, lan-ingurune asebetegarriak sortuz. ELGAren arabera, pertsonen gero eta gehiago baloratzen dute malgutasuna, adinean gora egin ahala, eta baliteke haien laneko bizitza luzatzea lanak malguagoak izanez gero.

¹ <https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/>

² Laneko Segurtasun eta Osasunerako Europako Agentzia (EU-OSHA).

4.2.2 Zahartzen ari diren plantillak: talentua eta produktibitatea

Dagoeneko langileen profil batzuen defizita dagoen lan-inguruneetan, eskulanaren potentziala maximizatzea lehentasunezkoa da. Hortaz, plantillak zahartzen ari diren testuinguru horretan, paradoxa da senior kolektiboaren talentua atxiki eta aktibatu behar dela aitortzen den arren, kolektibo horri egozten zaiola produktibitatearen galera. Hortaz, talentuaren batez besteko adina igo egin da garatutako herrialde gehienetan, eta beharrezkoa da talentu hori aktibatzeko modua bilatzea.

- Adina positiboan jartzea (adinkeriaren aurkakoa). Langileek adinean gora egin ahala, nahiago dute (edo asebateago sentitzen dira) errespetatzen dieten, kontuan hartzen dituzten eta erakundeari egiten dioten ekarpena aitortzen dieten lan-inguruneetan aritu¹.
- Dibertsitatea aukera bat da erakundearentzat eta ez eragozpen bat. Beste adin-talde batzuekin interakzioa izateak senior kolektiboko pertsonak motibatzeaz gain, haien errendimendua ere hobetzen du, eta, ondorioz, baita gainerako talde osoarena ere.
- Planteamendu berritzaileen alde egitea. Ezin da "guztiontzako kafe" gisa jarduteko joera zuten formatuetan pentsatzen jarraitu: plantilla askotarikoa dela aitortzen bada, pertsonen potentziala maximizatzeko, plantilla horiek osatzen dituzten pertsonen kolektibora ondoen egokitzen diren formulak bilatu behar dira.

Hala ere, eta bilakaera demografikoak plantillen konposizioan eragina duela egiaztatu den arren, eta senior kolektiboaren pisua handitu arren, oraindik ez da erakundeetako pertsonen kudeaketa arautzen duten patroien bilakaera paralelorik hauteman. Hau da, kudeaketa mota lan-ingurune desberdin batzuetatik hartu da, eta biztanleriaren dinamika eta bereizgarritasun desberdinen ondorioa da.

Egia da erakundeen kudeaketako aldatzeko gaitasun horren barruan ahalbidetzen edo oztopatzen duten hainbat faktore daudela; hala nola, sektorea edo enpresaren tamaina edo erakundearen esperientzia, lanpostuaren profila, familiako egoera eta are senior pertsonen maila ekonomikoa. Faktore horiek guztiek errealitate oso desberdinak osatzen dituzte eta kontuan izan beharko dira talentua eta produktibitatea sustatzeko neurriak ezartzeko garaian.

Ondorio gisa, eta hainbat argitalpen berrikusi ondorengo gogoeta modura, adierazi behar da askok pertsonengan eta lan ibilbiderik luzeenetara produktibitatea eta "talentua" mantenduz egokitzeke duten gaitasunean soilik jartzen dutela arreta, erakundeetako eskulanaren eta talentuaren gabezia betetzeko. Hala ere, zalantza da ea agertoki aldakorretara "egokitzeke" ariketa hori erakundeek ere egin beharko luketen edo, gutxienez, haiek izan beharko liratekeen horretarako baliabideak jartzen lehenengoak,

¹ Argudio hori (aitortza soziala) oso presente dago Japonian adineko langileek duten presentzian.

giza baliabideen kudeaketatik, eta lanpostuen eta ibilbide profesionalen konfiguraziotik. Hau da, "eskatu behar ez izatea", baizik eta aurre hartzea eta "eskaintzea":

- Adin nagusieneko langileen esperientzia eta talentua desaprobetxatzen ari dira erakundeek ez dakitelako hori nola aprobetxatu?
- Zenbat erakundeek jorratzen dute plantillen kudeaketa adinaren arabera?
- Erakundeak malguak dira? Lanpostuak eta lan-ibilbideak malguak dira?
- Zenbat erakundeek ulertzen dute langile guztientzat neurritik egindako prestakuntza-programen bidez (upskilling and reskilling) aurre hartzea garrantzitsua dela?
- Adinarekin alderatuta, zer leku du motibazioak pertsonen produktibitatean?
-

Hortaz, zalantza da ea ingurumeneko trantsizioak, iraultza teknologikoak eta, batez ere, zahartzearen gorakadak lan-merkatuetan eragingo duten eraldaketarako prestatzen hasi diren, edo, besterik gabe, beste testuinguru demografiko batzuetan eraginkorrak izan diren estrategia, printzipio eta balio berberak dituzten oraindik.

4.3. BIZITZAN ZEHARREKO ENPLEGAGARRITASUNERAKO NEURRIAK¹ (PUBLIKOAK ETA PRIBATUAK)

4.3.1 Bizitzan zeharreko enplegagarritasuna: arlo publikoko neurriak

Dibertsitatearen kudeaketa enpresen barruan	
Alemania	"Corporate Value People" "Corporate Value People": ETE-ei giza baliabideen kudeaketa holistikoa egiten laguntzeko, etorkizunera bideratuta eta pertsonak oinarri hartuta. Langileen garapenaren, aukera-berdintasunaren eta dibertsitatearen, osasunaren, eta ezagutzen eta konpetentzien arloetako aholkularitza-zerbitzuen kostuen % 50 eta % 80 artean diruz laguntzen du.
Herbehereak	Dibertsitatea lanean "Dibertsitatea lanean" programaren helburua da aurrerapauso bat egin nahi duten enpresei aholkularitza ematea eta kudeaketari ikuspegi holistikoa ematea, adinari dagokionez batez ere.
Hainbat herrialde	Lan-ingurune inklusiboetarako gidak eta jarraibideak Hainbat herrialdek, hala nola Danimarkak edo Portugalek, gidak argitaratu dituzte lan-eremu inklusiboak sortzeko jarraibideekin. "Lan-merkatu inklusiboa; nola sortu guztiontzako espazioa?" eta "Zahartze aktiboa eta belaunaldien arteko elkartasuna sustatzea"... Informazio horien helburua da enpresak motibatzea langileen kudeaketan aldaketak egin ditzaten.

Senior pertsonen diskriminazioaren prebentzioa	
Belgika	"Talentuak ez dauka adinik" kanpaina "Talentuak ez dauka adinik" kanpaina: 55 urte eta gehiagoko langabetuek antolatutako ekitaldiak egin ziren, adinarekin lotutako estereotipoekin apurtzeko.
Austria	Senior talentuaren aldeko kanpaina 50 urtetik gorako pertsonen esperientzia arrakastatsuak, senior izanda arrakasta lortzeko gaitasunaren gainean dauden estereotipoak apurtzeko.
Erresuma Batua	Gobernuarentzako senior aholkularitza Phoenix Group, "Business Champion for Older Workers" lantalde baten presidentea izateko (gobernuarekin), enpresei senior pertsonak (eskaintzen duten balioa) kontratatzen eta birziklatzen laguntzeko.
Frantzia	Adina aintzat hartu gabe kontratatzea "Pôle Emploi" enpleguaren agentzia publikoak pertsonen gaitasun errealek oinarri hartuta langileak hautatzeko metodoa ezarri zuen, adina eta aurretik zuen lanpostu mota kontuan hartu gabe.

¹ "Paradigma berria erakundeetan; pertsonen adina aldaketaren sustatzaile" proiektuaren esparruan. 2023ko Gipuzkoako enpresa-ehunean eta ekosistema sozioekonomikoan enpleguaren kalitatea sustatzeko programan dago sartuta, Gipuzkoako Foru Aldundiko Sustapen Ekonomikoaren eta Proiektu Estrategikoen Saila.

4. Zahartzea eta pertsonen kudeaketa

Alemania	"Perspective 50 plus" programa
	<i>Hainbat tresna uztartzen ditu, hala nola profilak egitea, prestakuntzarako neurri bereziak, praktikak enpresetan, laneratzeko jarduerak, enpresentzako soldaten dirulaguntzak eta abar, 50 urtetik gorako pertsonen enplegarritasuna hobetzeko.</i>

Senior kolektiboarentzako prestakuntza eta laneko orientazioa

Australia	Career Transition Assistance
	<i>Career Transition Assistance: 45 urtetik gorako enplegu eskatzaileentzat neurri egindako laguntza profesionala eta prestakuntza digital funtzionala uztartzen ditu.</i>
Herbehereak	45 urte edo gehiagoko langileentzako orientazio profesionala
	<i>Orientazio-jarduera horiek lagungarriak dira adineko langileentzat egungo enpleguak etorkizunean haienentzat izan ditzakeen aurreikuspenak ulertzeko, eta haien konpetentzia-profila eta aukera profesionalak ezagutzeko. Parte-hartzaileek langileen garapen-plana egiten dute, eta, bertan, enplegua erretiroa hartzeko adinera arte bermatzeko ezarriko diren neurriak zehazten dituzte.</i>
Alemania	WeGebAU programa
	<i>Enpleguaren agentzia publikoak kalifikazio gutxiko senior langileen prestakuntza babestu zuen ETE-etan, WeGebAU programaren bitartez. ETE-ek 45 urtetik gorako langileen prestakuntza-kostuen % 75eko dirulaguntza jasotzen zuten, eta mikroenpresek (10 langiletik beherakoak) %100eko dirulaguntza.</i>
Eslovenia	Enpresak eta zahartze aktiboa programa
	<i>"Enplegatzailen Zahartze Aktiborako Enpresentzako Laguntza Programa Integralak" hau eskaintzen du: 1) finantza-pizgarriak enpresentzat, ekintza-planak eta estrategiak prestatzeko, adin nagusienerako langileen kudeaketa hobea egiteko; 2) adin nagusienerako langileek (45 urtetik gorakoak) kualifikazioak hobetzeko pizgarri finantzarioak eta 3) zuzendaritzako postuetan eta giza baliabideetan dauden pertsonentzako trebakuntza-tailerrak, askotariko plantillen kudeaketa eraginkorra egiteko.</i>

Lan-ibilbidearen erdialdean beharrak identifikatzea

Erresuma Batua	Ibilbide Erdialdeko Planak
	<i>Erresuma Batuan, ibilbide erdiko (50 urte inguru) planen erabilera sustatu zen, 2013 eta 2015 artean Helduentzako Etengabeko Prestakuntzarako Institutu Nazionalak egindako proiektu pilotuaren esparruan.</i>
Frantzia	Ibilbidearen Planei buruzko sektorekako ikuspegia
	<i>Duela hamarkada bat pertsonen ibilbide profesionalari eta konpetentziei buruzko 18 sektore-akordio sinatu ziren. Helburua da lanpostuak, langileak eta pertsonen gaitasunak aldatetara (ekonomikoa-enpresarena, teknologikoa, soziala eta juridikoa) egokitzea –epe ertain eta luzean–.</i>

Aholkularitza eta kompetentziak baliozkotzea

Herbehereak	Esperientziaren ziurtagiriak
	<i>Herbehereetan, "Esperientzia Ziurtagirien" erabilera igo egin zen gobernuak telebistan, irratian eta publizitate-hesietan egindako publizitate-kanpainei esker. Ziurtagiriak itun kolektiboen parte ere badira hainbat sektoretan, eta prestakuntzarako eta garapenerako funtsek diruz laguntzen dituzte.</i>
Finlandia	Kompetentziak aitortzea
	<i>Halaber, Finlandiak kompetentzietan oinarritutako kualifikazio-sistema du, eta pertsonak haien lan-bizitzan zehar eskuratutako kompetentziak aitortzen ditu hainbat modutara.</i>
Portugal	"Aukera berriak"
	<i>Portugalen garatutako "Aukera Berriak" ekimenak aukera ematen zien langileei haien kompetentzien auditoretza egiteko. Ebaluazioek inpaktu positiboa zuten enpleguan, baina soilik prestakuntza-ikastaroekin uztartuz gero.</i>

Prebentzioa eta laneko osasunari eta adinari lotutako esku-hartze estrategiak

Danimarka	Tresnak eta hitzarmenak lanpostuaren arabera
	<i>Lan Eremuko Legeak lantokian estresaren arriskuei eta osasun psikosozialeko arriskuei buruzko 24 orientazio-tresna espezifiko ditu (sektorea eta lanpostua), baita enpresek hori jorratzeko erabil ditzaketen tresnak ere. Laneko ordutegi malguaren tresna eta lanean emandako denbora murrizteko tresna dira adierazgarrienak, kotizazioaren konpentsazio osoa edo partziala mantenduz (60 urtetik gorakoak).</i>
Alemania	Osasuna sustatzea
	<i>Bizitza osoan zehar laneko osasuna eta ongizatea sustatzen da, xedeta-taldeen behar berezien arabera (esaterako, gizonak, emakumeak, gazteak eta adinekoak).</i> <i>Langileek osasunaren gainean duten kontzientziazioa indartzea du helburu, eta zuzendaritza-taldeen erantzukizun handiagoa sustatzen du, osasun-kudeaketarako elementuak txertatuz (etengabeko prestakuntza), eta osasunaren kalitatea neurtzeko hainbat irizpide ezartzen ditu.</i>
Herbehereak	Seniorren aldeko neurriak
	<i>Baimen-egun gehiago ematen zaizkie adin nagusienerako langileei (60 urte eta gehiago), eta, gainera, haien lanaldia murrizteko aukera ematen zaie, soldata apur bat murriztuz, baina erretiro-prestazioan galerarik izan gabe.</i>

4.3.2 Bizitzan zeharreko enplegarritasuna: arlo pribatuko neurriak

Kontratazioa, garapen profesionala eta ibilbidearen plangintza	
Deutsche Bank	Langileak eta dibertsitatea <i>Kontratazio-prozesuetan, oreka bilatzen dute enpresaren belaunaldien egiturari, eta adin-taldeen presentzia egituratua da.</i>
BULL Frantzia	55 urtetik gorako pertsonen kontratazioa sustatzea <i>Enpresak erabaki zuen 55 urtetik gorako enplegatuen tasa %18tik %20ra igotzea.</i>
Adecco	Renaissance programa <i>Programa honen xedea da 48 urtetik gorako pertsonen kontratazioa sustatzea, aldi baterako lanetan sar daitezen, eta lan malguak jarduerarik ezarekin alderatuta dituen abantailak erakustea.</i>
Amazon	Upskilling 2025 <i>Langileei, eta batez ere seniorrei, gaitasun, trebetasun eta konpetentzia berriak esleitzea, enpresaren barruan garapen profesional arrakastatsua izan dezaten.</i>
Volvo	Lanpostu seniorrak <i>Volvo "senior" lanpostuak ditu, eta baldintzak betetzen dituzten pertsonen barne-mugikortasuna eskatu eta horietara sar daitezke.</i>
Axa Frantzia	Aldi baterako misioak <i>Adinekoen orientazio profesionalean aldaketak sustatzea du helburu, eta horretarako, aldi baterako misioak egiten dituzte enpresako hainbat zerbitzu eta lanpostutan. Senior langileei soilik zuzenduta ez dagoen arren, parte-hartzaileen erdiak baino gehiagok 50 urtetik gora ditu.</i>
Florette	Aurreikuspena eta aurre hartzea <i>Langileen adinaren eta urteetako zahartzearen laginketa egiten da. Adinaren piramidea ezarri eta gero, aldaketaren kudeaketa eta egin beharreko jarduketak aztertzen dira, langileen etorkizunean pentsatuz eta arreta zahartzearen prebentzioan jarritz.</i>
Endesa Fundazioa	"Twins" proiektua <i>Aktibo dauden profesionalek langabezian dagoen 50 urtetik gorako pertsonaren mentore jarduten dute, lan-merkatura sar dadin sustatzeko.</i>

Prestakuntza-programak

Credit Lyonnais	Seniorrentzako prestakuntza-programa espezifikoa <i>Prestakuntza-programaren barruan, Crédit Lyonnaisek senior taldeentzako prestakuntza-programa eskusiboa du, eta senior langileen beharrek bat egitea bilatzen du.</i>
BERNER	Adina kudeatzeko prestakuntza <i>Managerrak prestatzea adinaren kudeaketa egokia egiteko langileen artean.</i>
Volvo	Prestakuntzarako laguntza finantzarioa <i>Prestakuntza jasotzen duten pertsonentzako laguntza ekonomiko eta finantzarioa, titulu ofizialak lortzeko. Plantilla osoarentzat dago eskuragarri, baina senior pertsonentzat erabiltzen da batez ere.</i>
ABB	Route 45 <i>Ibilbidea planifikatu nahi duten 45-55 urte bitarteko profesional bideratutako neurria da. Horretarako, gaitasunen, indar pertsonal eta profesionalen eta ibilbide-aukeren gaineko gogoetara bideratutako hainbat tailer egiten dira.</i>
AXPO	50 urtetik gorako pertsonen lan-txandaketarako eskema <i>Lanpostu berrietarako eta ad hoc prestakuntzarako sarbidea izan nahi duten profesionalentzat, lanarekiko interesa mantentzeko eta berraktibatzeko.</i>

Belaunaldien arteko ikuspegia erakundeetan

Zurich Aseguruak	Askotariko belaunaldien lidergoari buruzko tresnen kutxa <i>Tresnen kutxak hainbat gomendio praktiko eta zehatz jasotzen ditu Millenial eta Baby Boomer kolektiboentzat, belaunaldi bakoitzaren errealitatea ulertzeko.</i>
Danone	Dan match app web <i>Langileak elkarren artean konektatzen dituen aplikazioa da, belaunaldien artean ezagutzak eta esperientziak partekatzeko.</i>
Reale Seguros	Senior aitortza <i>Seniorren talentua eta enpresari egiten dioten ekarpena aitortzeko asmoa du, beste kide batzuek haiengandik baloratzen dituzten anekdotak edo gertakari adierazgarriak zabalduz.</i>
Altadis	Altadis Knowledge Bank. Ezagutzen inbentarioa <i>Ekimenak aukera ematen du profesional seniorren ezagutza ukigarri egiteko eta enpresaren esku jartzeko.</i> Senior adituen batzordea <i>Senior adituek osatzen duten kontsulta-organoa sortzea hainbat negozio-eremutan, haien ikuspegia eta esperientzia biltzeko.</i>
CaixaBank	"Dibertsitate Batzordea" lantaldea <i>Lantalde espezifikoa eratzea, hiru hilean behin biltzen dena, giza kapitalaren gainean dauden erroken erantzuteko. Belaunaldien dibertsitatea eta senior talentuaren sustapena proiektu guztietan daude inplizituki.</i>
Banco Sabadell	Senior talentuaren kontzientziakzioa <i>Managerrak kontzientziatzea senior profesionalen ekarpenaren eta jakinduriaren balioa nabarmentzeko.</i>

4. Zahartzea eta pertsonen kudeaketa

Alcampo	Mentoring-programa
	<i>Senior pertsonen gazteenei transmititzen diete ezagutza, zereginak hobeto garatu ahal izateko.</i>
Reale Seguros	Jarduera hobetzeko mentoring-programa
	<i>Nahi den lana betetzen ez duten kolaboratzaileei laguntzen diete seniorrek.</i>
Correos	Alderantzizko mentoring-programa
	<i>Gazteak arduratzen dira mentoringaz eta haien ezagutza eskaintzen diote profesional seniorrari, esperientziak trukatzuz eta negozio arloen gaineko ikuspegi berria eskainiz.</i>
DKV	+60 urte mentoring digitala programa
	<i>Gazteek adin nagusiagoko lankideei erakusten diete gaitasun digitalak garatzen.</i>
Seur	Harrera-plana
	<i>Senior profesionalak enplegatu berriak integratzen laguntzen du.</i>

Lan malguaren ereduak eta onurak adinean

Reale Seguros	Senior kolektiboaren onura gehigarriak (opor-egunak)
	<i>60 eta 62 urte bitartean: hiru lanegun gehiago jai, eta 63 urtetik aurrera, 5 lanegun gehiago jai.</i>
Deutsche Post	Denboraren aurrezki-kontua
	<i>Ibilbide profesionalaren amaieran ken daitezkeen orduak pilatzea, ordainsaria murriztu gabe.</i>
British Telecom	Neurri malguak lan-ibilbidearen amaieran
	<i>"Wind down": lanaldi partziala "Ease down": lan-karga murriztea "Step down": goi-karguentzat, lan egiten jarraitzea, baina erantzukizun gutxiagorekin</i>
McDonald's	+60 urtekoentzako kontziliazio-neurriak
	<i>60 urtetik gorako pertsonentzat onuragarriak izango diren kontziliazio-neurriak aztertzea, haien egoera pertsonala kontuan hartuta (langilea/zaintzailea/osasuna).</i>
Vattenfall	80-90-100 plana
	<i>58 urtetik gorako langileentzako programa: lanaldia % 80ra murrizteko aukera, soldata % 90ean mantenduz eta pentsio-plana % 100ean.</i>
Marriot	Malgutasuna eta egokitzapena
	<i>Lanpostuak berriz diseinatzea adin nagusienerako enplegatuei lana errazteko. Horretarako, haien lana beste modu batera antolatuko da, denbora eta zereginak haien gaitasunentzako ahalik eta modurik egokienean banatuz.</i>

Osasunari eta ongizateari buruzko laguntza indibidualizatua	
Iss	Lan-osasunari buruzko derrigorrezko prestakuntza <i>55 urtetik gorako profesional guztiek eta haien managerrek "zahartzaroa eta lana" gaiari buruzko prestakuntza-saioa jasotzen dute.</i>
Axpo	FIT for the Job programa <i>Bizimodu osasungarriarekin lotutako hainbat alderdi jorratzen dituen prestakuntza modulua da, hala nola jarduera fisikoa, elikadura edo erlaxazioa.</i>
Grupo Santa Lucia +55 Taldea	<i>"Cuida (t) más" osasun integralerako programaren barruan dagoen ekimena da, profesional seniorrek (55 urtetik gora) osasunarekin lotutako esperientzia sozialak eta jarduerak partekatu ahal izateko dagoeneko erretiratuta dauden lankideekin eta lankide ohiekin batera (street walking saioak, yoga, hipopresiboak...).</i>
Gas Natural Fenosa	Insourcing Plana <i>Landan edo eskakizun fisiko berezia duten eremuetan jarduten duten pertsonak beste leku batean kokatzeko plana.</i>
Florette	Prebenitzea sendatu behar ez izateko <i>Prebentzio-kanpainaren barruan dauden beste hainbat ekintzaz gain, Florette langileak kontzientziatzen ahalegintzen da, sintoma edo minik txikienaren aurrean prebentzio-zerbitzura edo fisioterapia/mediku zerbitzura joateko, okerrera egin aurretik.</i>
BMW	Lan-ibilbidearen amaiera, eredu pertsonalizatuak <i>Lan-ibilbidearen amaiera hobea izateko eta lanpostua langile bakoitzaren baldintzetara egokitzeko hainbat proposamen, enpresan egindako zikloan zehar.</i>
Irten aurreko etaparako prestatzea (erretiroa)	
Sacyr	Gidatutako erretiroa <i>Funtsezko alderdiei buruzko aholkularitza pertsonalizatua: zergak eta aurrezkiak, bizi-ohitura osasungarriak eta bizimodu aktiboa, etab.</i>
Sabadell Bankua	Erretiroari buruzko jardunaldiak <i>Aldaketa kudeatzeko saioak, senior langileei erretirorako prestatzen laguntzeko.</i>
Axpo	Erretiroari buruzko tailerrak <i>Erretiro-planak, plangintza finantzarioa eta pentsioak.</i>
DKV	Adinekoei zuzendutako boluntariotza korporatiboaren programa <i>Profesional seniorrek ekintza sozialak egiten dituzte, batzuetan, adinekoei zuzenduta.</i>