

# Gizarte-prestazio mugagabeetatik enplegura: lanerako sarbidea, enplegu-politika aktiboak eta lan-intentsitatea\*

**Francisco Javier Mato-Díaz**

Ekonomia Aplikatuko Departamentua,  
Oviedoko Unibertsitatea

**María Miyar-Busto**

Soziologia II Departamentua,  
Urrutiko Hezkuntzarako Unibertsitate Nazionala  
mmiyar@poli.uned.es

Lan honetan, gutxienezko errenta-sistemek lan-merkatuko partaidetza izaniko erantzuna eta enplegu-zerbitzu aktiboen ondorioak dira hizpide. Iraupen mugagabeko prestazioa duen Espainiako autonomia-erkidego bakarretik hartu dira datuak, Asturiasko Salario Social Básico delakotik, kontuan izanik igaro dela azterketa egiteko behar adinako denbora-tarte bat prestazio hori indarrean jarri zenetik. Sistema horrek dauka antz handiena, hain zuzen, Espainiako Gobernuak 2020an sorturiko lehenbiziko gutxienezko errenta-sistema nazionalarekin (bizitzeko gutxienezko diru-sarrera). Iraupen-analisiaren emaitzek erakusten dute lanaldi osoko lan-kontratuak eskuratzen dituzten pertsonak aukera handiagoa dutela sistematik irtekeko, halakorik lortzen ez dutenek baino. Alabaina, egia da, orobat, gutxienez kontratu bat sinatzen duten pertsonarik gehienek sistemaren onuradun izaten jarraitzen dutela. Lanaren intentsitatea da sistematik irtekeko elementu erabakigarrietako bat. Hori horrela, sistema enplegu batzuekin bateragarria den arren, emaitzek iradokitzen dute lanaren eta prestazioaren arteko bateragarritasuna handitzea funtsezko faktorea litzatekeela prestazio-sistematik irteke errazteko. Bestalde, prestazioaren onuradun izanda lan-kontratu bat sinatzeko probabilitatea definitzen duten elementuen azterketak erakusten du enplegu-politika aktiboek areagotu egiten dutela probabilitate hori, baina gero ez dutela eraginik prestazioaren onuradun izateari uzteko.

## GAKO-HITZAK

Salario Social Básico, enplegu-politika aktiboak, enplegua, gutxienezko errenta-sistemak, gizarte-politika, Asturias, Espainia

En este artículo, se analiza los efectos de los programas de rentas mínimas en la participación en el mercado laboral y en los servicios de activación laboral. Los datos proceden del salario social básico asturiano, un programa autonómico que tiene duración indefinida y una trayectoria lo suficientemente larga para poder ser analizado. Este programa es el que presenta un mayor parecido con el primer programa estatal de rentas mínimas, introducido por el Gobierno español en 2020 (el ingreso mínimo vital). El análisis de supervivencia muestra que las personas que consiguen contratos a tiempo completo tienen mayor probabilidad de abandonar el programa de rentas mínimas que aquellas que no consiguen un contrato de ese tipo, aunque la mayoría de las personas que consiguen al menos un contrato permanecen de todos modos en el programa. Un elemento determinante para la salida del programa es la intensidad del trabajo. Así, aunque el programa es compatible con algunos empleos, los resultados sugieren que incrementar la compatibilidad entre empleo y prestaciones económicas sería crucial para facilitar la salida del programa. Además, el análisis de los elementos que definen la probabilidad de conseguir un contrato de trabajo sin dejar de cobrar la prestación muestra que las políticas de activación laboral elevan esa probabilidad, pero posteriormente no influye en la salida del programa.

## PALABRAS CLAVE:

Salario social básico, políticas activas de empleo, empleo, programas de rentas mínimas, políticas sociales, Asturias, España.

\* Testu hau Creative Commons Aitortu lizentziarekin editatutako itzulpena da, artikulu honena, hain zuzen: Mato-Díaz, F.J. eta Miyar-Busto M. (2021): "Exit from open-ended social benefits into employment: Access to work, active labour market policies and work intensity", *Social Policy & Administration*, 55. bol., 7. zb., 1.293-1.309. or., <<https://doi.org/10.1111/spol.12726>>. Jatorrizko edukari doikuntza gutxi batzuk egin zaizkio, aldizkari honen formatura egokitzeko. © 2021 Egileak. *Social Policy & Administration* John Wiley & Sons Ltd. argitaletxeak argitaraturik.

## 1. Atarikoa

Europako gizarteetan, gutxieneko errentarekin loturiko programak gizarte-kohesioko sistemaren osagai garrantzitsu bihurtu dira, eta populaziorik kalteberenak babesteko daude diseinatuta (Wang, van Vliet eta Goudswaard, 2018). Hala ere, alde nabarmenak ageri dira programon diseinuan Europako herrialdeen eta eskualdeen artean. Horren arrazoia izan daiteke, neurri batean, adostasunik eza eztabaida publikoan eta akademikoan: alegia, zein ote den oreka optimoa behar adinako babesa ematearen eta programa horiek onuradunengan sor dezaketen mendekotasunaren artean. Dilema hori ebazteko, Europako ongizate-estatuek informazio gehiago behar dute zenbatakoei, epeei eta baldintza egokiei buruz, hala lortuko baitute talde kalteberei babes egokia eskaintzea, kolektiboan lan-partaidetza murriztu gabe.

Espanian, oraindik ere berria da tankera horretako programen garapena, baina, orain gutxi, bizitu egin da haien diseinuari eta bideragarritasunari buruzko eztabaida, lehendik dauden oinarritzko errentako programekin alderatuta (Aguilar-Hendrickson & Arriba, 2020; Ayala, Arranz, García-Serrano eta Martínez-Virto, 2020; Noguera, 2019). Azken 25 urteetan, autonomia-erkidegoetako administrazioek baliabideetan oinarritutako eskema gisa garatu dituzte gutxieneko errenta-sistemak, eta gizarte-politikaren zutabe garrantzitsu gisa finkatu dira. XX. mendearen amaieran gizarte-laguntzako maila apaletik abiatuak (Matsaganis, Ferrera, Capucha eta Moreno, 2003) eta kontuan izanik ordura arte estatuko gobernua izan zuela eskumen nagusia gizarte-babesa hornitzeari dagokionez (Pfeifer, 2009), azken hamarkadetan Espainiak gutxieneko errentako eskualde-programak garatu eta finkatu ditu estatu osoan (Natili, 2018). Ekonomia Lankidetzak eta Garapenerako Antolakundeak (ELGA) emaniko datuen arabera, 2018an Espainiak barne-produktu gordinaren % 23,7 bideratu zuen gizarte-babesera (erretiro-pentsioetara nagusiki), dezente gutxiago Frantziako % 31,2arekin edo Italiako % 27,9arekin alderaturik. Gutxieneko errenta-sistema autonomia-erkidegoetako gobernuek kudeatzearekin loturik, eztabaida bizia sortu da eskualde-zatiketarako sistematzat hartzea ahalbidetzen ote duen (Laparra eta Ayala, 2009; Pérez Eransus, 2006; Valdueza, 2019). Alabaina, Europako beste herrialde batzuetan gertatu den bezala, agerian geratu da haren funtzionaltasuna atzeraldi handian, laguntza handia eman baitie epe luzeko langabeei, eta, horretaz gainera, kontzientzia piztu du hornidura desegokiek krisialdian Espainiako etxeko ekonomiaren beharrak ase ez izanaren inguruan (Bergantiños, Font eta Bacigalupe, 2017). Neurri batean pobrezia-arriskuari aurre egiteko sistema nazionalik ez egotearen ondorioz, eta neurri batean COVID-19 krisiaren ondorio larriei erantzuteko, 2020an sortu berri da bizitzeko gutxieneko diru-sarrera.

Sistema guztiak kontuan hartuta, lan egiteko adinean dauden Espainiako biztanleentzako gutxieneko

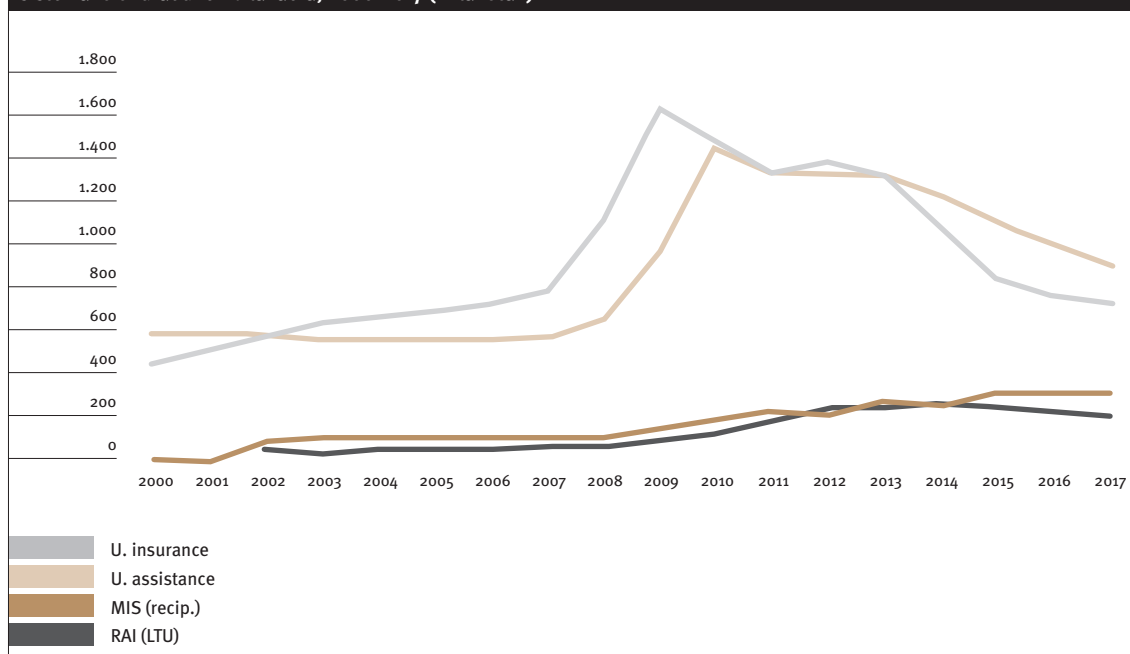
errenta-sistemaren estaldura-tasak hirukoiztu baino gehiago egin dira 2008 eta 2017 bitartean (% 0,29 eta % 1,04, hurrenez hurren). Espainian, gaur egun 300.000 lagunek baino gehiagok dute laguntza horiek jasotzeko eskubidea. Gutxieneko errenta-sistemaren igoerek lotura negatiboa dute langabeziagatik prestazioen onuradunen beherakadekin (1. grafikoa), eta horrek iradokitzen du beste prestazio batzuk galtzen dituzten epe luzeko langabe-kopuru handi batek segurtasun-sare horretan amaitzen duela. Atzeraldi handia igaro ahala, gutxi batzuentzako azken segurtasun-sare gisa pentsatutako autonomia-erkidegoetako gizarte-programen multzo hori azken baliabideko diru-sarrerara bilakatu zen askoz gehiagorentzat.

2008tik aurrera, Espainiako autonomia-erkidegoetako gutxieneko errenta-sistemak izan duten eginkizunik esanguratsuena araugintza-aldaketa batzuekin etorri zen —eta aldaketek sendotu egin zituzten sistema horiek—. Laburbilduz, zorrotz egin zen sistema horien onuradun izateko autonomia-erkidego horietan bizi izandako denbora-eskakizuna, nabarmen luzatu ziren prestazio-aldien iraupenak, eta prestazioen mailak apenas aldatu ziren atzeraldi handiaren hasierakoekin alderatuta. Estaldura, batez ere, prestazioen onuradun-kopurua handitzearen ondorioz areagotu zen, eta ez horrenbeste prestazio-sistemen iraupena luzatzearen ondorioz (Aiara, 2016; Mato Díaz, Otero, Sánchez eta Valdavidia, 2017). Izan ere, sistema guztiek iraupen mugatua dute, hiruk izan ezik (Madril, Gaztela eta Leon eta Asturias), eta, beraz, onuradunek utzi egiten diote prestazioa jasotzeari gehieneko epea agortzen dutenean, premia-egoeran jarraitu edo ez. Lan honetan, patroi orokor horren salbuespenetako bat aztertzen da: Asturiasko Oinarritzko Gizarte Soldata. Programa horrek, hain zuzen ere, antzekotasun estuak ditu 2020an sortutako sistema nazionalarekin: biak ezkerreko koalizio-gobernuetan sortuak dira; biak dira kotizazio gabekoak eta eskubide subjektibo gisa hartuak; biak ematen dira baliabideak egiaztatuta eta biak dira iraupen mugagabekoak; biek aurreikusten dute prestazio osagarriak izateko aukera, onuradunak prestazioaren mailatik beherako beste diru-sarrera batzuk dituzte; eta biek dute nolabaiteko malgutasuna lan-kontratuei dagokienez. Horrela, 2006an sorturiko Asturiasko Oinarritzko Gizarte Soldataren emaitzak har litezke sortzen ari zen bizitzeko gutxieneko diru-sarreraren funtzionamenduaren iragarle gisa.

Azterketa honen bidez, hiru auzitan sakondu ahal izango dugu. Lehenik eta behin, gutxieneko errenta-sistemak onuradunen artean sor dezaketen mendekotasunari buruzko eztabaida izango dugu hizpide (Immervoll, Jenkins eta Königs, 2015).

Asturiasko Oinarritzko Gizarte Soldata sistema mugagabea da, onuradunek hura jasotzeko baldintzak betetzen jarraitzen duten bitartean. Hori horrela, onuradun izateari uzten diotenak ez dira aztertu behar prestazio-aldia amaitzeagatik, baizik eta enplegua lortzearekin zerikusia duten

### 1. irudia. Langabezia-prestazioen (asegurua, laguntza eta epe luzeko langabezia) eta Espainiako gutxieneko errenta-sistemako onuradunen bilakaera, 2000-2017 (milakotan)



Iturria: guk geuk egina, Osasun, Kontsumo eta Gizarte Ongizate Ministerioaren eta Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantza Ministerioaren datuekin.

auziak kontuan hartuta, hala nola onuradunek lan-merkatuarekin izaniko lotura. Bigarrenik, gutxieneko errenta-sistema bateragarria denean lanen bat egitearekin —kasu honetan gertatzen den bezala—, bereziki garrantzitsua da enplegua lortzen duten eta prestazioa jasotzen jarraitzen duten onuradunen dinamika, sistemaren onuradun izateari uzten diotenekin alderatuz gero. Hirugarrenik, atzeraldi handiak behartsuentzako politika publikoei ezartzen dizkien erronkak kontuan hartuta, interes berezia dute aktibazio-estrategiek. Izan ere, European diskurtso politikoa gizarte-laguntzaren esparrura birbideratzeak gizarteratzean ipini du indarra, eta, horregatik, aktibazio-politiketara bideratu da arreta (Aust eta Arriba, 2005; Eichhorst, Kaufmann eta Konle-Seidl, 2008; Marchal eta Van Mechelen, 2017). Hala ere, oraindik ez da erabakigarria aktibazio-politikek ongizatean eta enpleguan dituzten ondorioei eta motei buruzko literatura enpirikoa (Handler, 2001; Carter eta Witworth, 2016). Aktibazioaren gaineko zenbait ondorio positibo jakinarazi badira ere (Graversen eta Van Ours, 2008), urria da oraindik gizarte-laguntzaren onuradunei buruzko ebidentzia, eta batez ere eskandinaviar herrialdeetan ardaztua (Dahlberg, Johansson eta Mörk, 2009; Nybom, 2011). Hori horrela den heinean, enplegu-politika aktiboen eginkizuna, prestazioen onuradunek bizi duten bezala, ikerketa honen funtsezko osagaia da.

Dokumentuaren gainerakoa, berriz, honela dago antolatuta: Bigarren atalak azterketa enpirikoaren xede den sistemaren ezaugarri nagusiak aurkezten ditu; hirugarren atalean, ikerketa-galderak eta

-hipotesiak azaltzen dira; laugarren atalean datuak eta aldagaiak aurkezten dira; bosgarrenean, metodoak; seigarren atalean analisiak eta emaitzak aurkezten dira, eta 7. atala, azkenik, amaiera gisa dago planteatuta.

## 2. Gutxieneko errenta-sistemaren ezaugarri nagusiak

Asturiasko Oinarrizko Gizarte Soldatak egonkor jarraitu dio hasierako diseinuari, 2005-06an sortu zuen legea onetsi zenetik. Alderdi Sozialistak eta Ezker Batuak osatutako koalizio-gobernuaren emaitza izan zen lege hura, eta nabarmen aldatu zuen aurretik zegoen sistema (Parrilla, 2012). Bereziki garrantzitsua izan zen gutxieneko errenta hura baliabide ekonomikoetan oinarrituriko prestazio mugagabe gisa definitzea, bai eta aurrekontu-murrizketarik gabeko eskubidetzat hartzea ere; hala, bermatutako prestazio bihurtu zen, hautagaiak hainbat baldintza betez gero.

Jarraian, sistema horren ezaugarri espezifikoak azalduko ditugu. Onuradunen errenta-muga prestazioaren zenbatekoaren berbera da, eta Asturiasko Gobernuaren aurrekontuan sartzen da. 2020an, hilean 442,96 eurokoa zen banakako familia-unitate baterako, eta hainbat gehigarri aurreikusten ziren, familia-unitatearen tamaina eta familia-unitateko norbaitek desgaitasuna duen kontuan hartuta. Kasu horietan, oinarrizko gizarte-soldata eta gehigarri bat jasotzen du familia-etxeak. Onuradunek gutxienez 25 urte izan behar

dituzte, baina ez dago gehieneko adin-mugarik<sup>1</sup>. Eskatzaileek, orobat, gutxienez 24 hilabetez egon behar dute Asturiasen erroldaturik. Prestazioa jasotzea ez dago diru-sarreraren mende bakarrik, aurrezkiak ere kontuan hartzen baitira; eskatzaileek kapital osoa edo aurrezkiak gastatu behar dituzte —ohiko etxebizitza izan ezik, haren jabeak badira—. Esan bezala, prestazioaren iraupena premia-egoerak irauten duen denboraren arabera da, eta aldian-aldian berrikusten da. Hori horrela, prestazioa iraungi egiten da berrikuspenak —edo onuradunak berak— adierazten duenean ez dituela betetzen onuradun izateko baldintzak.

Prestazioaren eta lanaren arteko bateragarritasunari dagokionez, «prestazio osagarri» murriztu bat bateragarria da lanarekin, betiere diru-sarrek ez badituzte gainditzen muga jakin batzuk. Prestazioen mailak finkatzeko, diru-sarrera errealean eta prestazio osoaren arteko aldea kalkulatu da. 2016an, hartzaileen %42 inguru sartzen zen kategoria horretan. Horretaz gainera, onuradunek sei hileko bakoitzeko 30 egunetik beherako aldietan lan egiten badute, prestazioek ez dute izango aldaketarik, soldata-maila edozein dela ere. Onuradunek muga horiek gainditzen dituztenean, prestazioak urtebetera arte eten daitezke, eta, langileak lanean jarraitzen badu, bertan behera utzi. Jarraian ikus daitezkeen, proportzio handi batek (onuradunen %14,3k) gutxienez lan-kontratu bat sinatu zuen azterketa-aldian. Datu horiek iradokitzen dute sistemak neurri batean ahalbidetu egiten duela lana eta prestazioa bateragarri egitea. Horrek esan nahiko luke onuradunek izan dezaketela loturarik lan-merkatuarekin, baina esan dezake, orobat, hartzaile batzuk aldi baterako lan prekarioetan harrapaturik geratzen direla.

Prestazioa jasotzea bateragarria da enplegu-politika aktiboak baliatzearekin, hala nola lan-orientazioa eta lana bilatzeko tutoretzak, prestakuntza-programetan parte hartzea eta enplegu babestuko planak. Ikerketa honetan parte hartu duten onuradunen hiru laurdenek baino gehiagok baliatu dute enplegu-zerbitzuren bat (%88,3). Gizarte-zerbitzuek kudeatzen dute oinarriko gizarte-soldata, eta ez enplegu-zerbitzu publikoek. Horrek azaltzen du prestazioen onuradun guztiek ez baliatzea enplegu-politika aktiboko zerbitzuak. Eskura dauden neurrien erabilera-tasak aldatu egiten dira, eta enplegua bilatzeko banakako tutoretzak dira gehien baliaturiko zerbitzuak.

Asturiasko Oinarriko Gizarte Soldata eskuratzeko eskakizunen ebaluaziotik ondorioztatu denez, eskakizunak apur bat zorrotzagoak dira Espainiako beste autonomia-erkidego batzuetako gutxieneko errenta-sistemakoekin alderatuta. Era berean,

<sup>1</sup> Gutxieneko adinaren salbuespenen barruan biltzen dira zurtzatsuna, desgaitasuna, desgaitasuna duten pertsonak ardurapean izatea, ezkontza-harremana edo antzekoa izatea, genero-indarkeriaren biktima izatea eta espetxetik irtena izatea. Asturias da 65 urtetik gorakoak gutxieneko errenta-sistemaren onuradun izan daitezkeen bost autonomia-erkidegoetako bat.

prestazio iraunkorra izateak Espainia osoko hiru gutxieneko errenta-sistema liberalenetako bat bihurtzen du (Mato Díaz, 2019). Hain justu, Asturiasko Oinarriko Gizarte Soldata da estatuan ondoen balioetsitako hiru sistemetakoa bat, gizarte-babesaren eta pobrezia arintzearen edo prebentzioaren ikuspegitik, Euskal Autonomia Erkidegoarekin eta Nafarroako Foru Komunitatekoarekin batera (Bergantiños *et al.*, 2017; Fernández-Maillo, 2013). Hala ere, azken bi horiek ez bezala, Asturiaskoak prestazio mugagabea du.

### 3. Ikerketa-galderak eta -hipotesiak

Lan honen ikerketa-galderaren helburua da zehaztea zein ote diren aztergai dugun Oinarriko Gizarte Soldata uzteko probabilitatea zehazten duten faktoreak. Krisialdian gutxieneko errenta-sistemaren estaldura-tasak nabarmen igo ziren, iraupen luzeko langabe ugari gaineratu baitziren onuradunen multzora. Era berean, susperraldi ekonomikoak, moderatua izan arren, enplegu garbia sortzea ekarri zuen 2014tik, eta, ondorioz, auzi eztabaidagarria da susperraldiak gutxieneko errenta-sisteman duen eragina. Esan bezala, Asturiasko Oinarriko Gizarte Soldata, prestazio potentzialki mugagabea izanik, hura jasotzeko epea agortu izanaz bestelako arazoak aztertzea ahalbidetzen du.

Galdera horri erantzuteko, lan-merkatuarekiko eta enplegu-politika aktiboarekiko loturaren eragina kontuan hartzen duten bi hipotesi-sorta planteatzen dira. Lehenbizikoa lan-merkatuarekiko loturari buruzkoa da. Hau da, lan-munduarekiko harremanaren zenbait alderdiri egiten dio erreferentzia. Horieta bat izan daiteke lan-merkatuarekiko lotura, baina baita sare sozialekin eta ekimenarekin izanikoa ere. Gutxieneko errenta-sistemaren onuradunek sistemari atxikitzen zaizkien unetik denbora gutxira izango lukete sistema uzteko probabilitatea handiagoa, litekeena baita lan-merkatuarekin dituzten loturak ahulduz joatea denborak aurrera egin ahala (iraupenarekiko mendekotasuna) (Mood, 2013). Horretaz gainera, erreferentziako aldian lan-kontratuak sinatu dituzten onuradunek sistema uzteko probabilitate erlatiboki handia erakustea espero da. Baina kontratu bat sinatzeak ez du esan nahi sistematik irten behar denik, onuradunek epe laburretan lan egin baitezakete, eta hori bateragarria da prestazioa eta/edo prestazio osagarria jasotzen segitzearekin. Beraz, gutxienez kontratu bat izan duten onuradunen artean, lan-kontratuen maiztasuna eta/edo iraupena lagungarri izan daitezke sistematik irteteko probabilitatea azaltzeko. Gainera, kontratu bat sinatzeko probabilitatea handiagoa izan daiteke prestazioa jasotzeko lehen etapetan denborak aurrera egin ahala baino, langabezia-aldiak luzeagoak izan daitezkeen garaian.

Laburbilduz, honela laburbil daitezke lehenengo hiru hipotesiak:

1. H. *Onuradunek aukera handiagoa dute sistema uzteko prestazioa jasotzen hasi berritan (iraupenarekiko mendekotasuna).*

2. H. *Sistemari atxikita dauden bitartean gutxienez lan-kontratu bat duten onuradunek aukera handiagoa dute prestazioa jasotzeari uzteko enplegu bat ere ez dutenek baino.*

3. H. *Prestazio-aldian denbora luzeagoan lan egin duten onuradunek (lan-intentsitatea) aukera handiagoa dute enplegu bat eskuratu eta prestazio-sistema uzteko, epe laburragoetan lan egin dutenek baino.*

Laugarren hipotesi bat ingurune ekonomikoarekin lotuta dago, eta onuradunak lan-merkatuarekin konektatzeko probabilitateari eragiten dio. 2014tik, baliteke enpleguaren hazkundeak eragin nabarmena eduki izana prestazioen hartzaile batzuei Oinarrizko Gizarte Soldatari irtetan laguntzeko orduan. Hori horrela, honela adierazten da lehenengo multzoaren azken hipotesia:

4. H. *Autonomia-erkidegoko enplegu osoa handitzeak sistema uzteko aukera handiagoa ekarriko du.*

Bigarren hipotesi-multzoa enplegu-politika aktiboek izan dezaketen eginkizunari buruzkoa da. Neurri horiek eskuratzea ekimen indibidualaren ondorio edo administrazioak bultzatutako aktibazio-mekanismoen ondorio den alde batera utzita, espero izatekoa da eragin positiboa izatea Oinarrizko Gizarte Soldata jasotzeari uzteko probabilitatean. Ekimen indibidualak lan-lotura positiboa adieraziko luke, eta aktibazioak, berriz, enplegua bilatzeko baliabide onuragarriak eskuratzeko aukera emango lieke enplegu-politika aktiboetan parte hartzen dutenei. Horretaz gainera, enplegu-politika aktiboetan parte hartzeak zerikusia izan dezake lan-kontratu bat lortzearekin, horrek prestazioaren onuradun izateari uztea eragin ala ez. Hori horrela:

5a H. *Enplegu-politika aktiboen zerbitzuetara jo duten onuradunek aukera gehiago dituzte enplegua bilatu eta laguntza-sistema uzteko, zerbitzu horiek baliatu ez dituztenek baino.*

5b H. *Enplegu-politika aktiboen zerbitzuak erabili dituzten onuradunek aukera gehiago dute lan-kontratu bat sinatzeko zerbitzu horiek baliatu ez dituztenek baino.*

#### 4. Datuak eta aldagaiak

Autonomia-erkidegoko administrazioetik lortutako mikrodatuak erabili dira; hain zuzen ere, 2013tik aurrera planari atxikitako onuradunei buruzkoak. Datu-corpora osatzeko, bi datu-sorta baliatu dira. Sorta nagusiak programarekin zerikusia duten aldagaiei buruzko informazioa jasotzen du (prestazio-mota, hasiera-data, amaiera-data eta sistematik

irten izanaren arrazoiak), baita aldagai demografiko batzuei buruzkoa ere (jaiotza-urtea, sexua), eta gizarte-zerbitzuak eta Oinarrizko Gizarte Soldata administratzen dituen erakunde publikoak emanak dira<sup>2</sup>. Behaketa-aldia 2014ko ekainetik 2017ko otsailera bitartekoa da.

Bigarren datu-sorta Espainiako Enplegu Zerbitzu Publikotik eskuratua da. Lan-kontratuei, enplegu-politika aktiboko zerbitzuei eta aldagai soziodemografiko gehigarriei buruzko informazioa biltzen du<sup>3</sup>.

Bi datu-sortetan biltzen da Oinarrizko Gizarte Soldata jasotzeko eskubidea duten onuradunen unibertsoa. Alabaina, datuen kalitatean izandako gabezien ondorioz, datu-sorta horiek batzeko prozesuan galdu egin ziren zenbait datu. Aldagai garrantzitsu guztietarako datu osoak dituen azken datu-corporak 5.766 pertsonari buruzko informazioa biltzen du. Galdutako datuen analisiak iradokitzen du prozesu horren ondoriozko joera bakarra sexuarekin lotu dela ziurrenik (emakumeen datu-galerak gizonenak baino erlatiboki handiagoak dira). Azterketak berezita egiten direnez gizonentzat eta emakumeentzat, horrek ez luke eraginik izan behar emaitzetan.

Ikerketa honen mendeko aldagai nagusia enplegu-arrazoiengatik sistema uzteko probabilitatea da. Kontuan izanik ez dela gauza bera enplegua aurkitzea eta enplegu-arrazoiak direla-eta sistematik irteera, bigarren mailako mendeko aldagai bat ere hartu daiteke: lanaldi osoko kontratu bat sinatzea, prestazioa jasotzen den bitartean. Analisisian, aldagai independenteen bi multzo hartzen dira kontuan planteatutako hipotesiak egiaztatzeko.

Lehen aldagai-sorta lan-merkatuarekiko loturari dagokio, eta hura definitzeko kontuan hartzen da prestazioaren iraupena, jasotako prestazio-mota eta soldatapeko kontraturik ba ote den. Prestazioen iraupena zehazteko, 12 hilabeteko aldiak sartzen dira, iraupenarekiko mendekotasuna aztertu ahal izateko diseinatuta. Hiru prestazio-mota hartzen dira aintzat: lehenik, laguntza osoa; bigarrenik, laguntza osoa eta familia-unitateko kideen eta osararen ondoriozko osagarriak; eta, hirugarrenik, beste diru-sarreraren bat duten familia-etxeentzako prestazio-mota osagarria. Onuradunek lanaldi osoko kontratua sinatu zuten eguna eskuragarri zegoenez, lanaldi osoko lana lortzeari zegokion denbora-aldagaia baliatu ahal izan da. Azkenik, aztertutako aldian gutxienez lanaldi osoko kontratu bat izan zutenen kasuan, lanean aritu diren aldi horien iraupena laburbiltzen duen aldagai bat sartu da, hiru

<sup>2</sup> Asturiasko Printzerriko Gizarte Zerbitzu eta Eskubideen Kontseilaritza.

<sup>3</sup> Lan-kontratuei buruzko aldi baterako datuak behaketa-aldi osorako daude eskuragarri (2017ko otsailera arte); enplegu-politika aktiboetako zerbitzuetara sartzeari buruzko datuak, ordea, 2016ko uztailera arte baino ez daude eskuragarri. Hori horrela, litekeena da enplegu-politika aktiboetarako sarbidea gutxietsita egotea azken hila-betean erregimenean sartu ziren onuradun batzuen kasuan. Pertsona horiek aintzat hartu gabe egin ditugu analisiak, eta emaitzak ez dira nabarmen aldatzen.



kategoriatan (azterketa-aldiaren %10 baino gutxiago lan egin dutenak, %10 eta %25 artean aritu direnak, eta %25 baino gehiago lan egin dutenak). Bigarren aldagai-sorta enplegu-politika aktiboen eraginari buruzkoa da. Onuradunek erabilitako zerbitzuei buruzko informazioa jasotzen da, zerbitzu-mota adierazten duten bost kategorialdagairen bidez: informazioa eta orientazio profesionala, autoenplegurako orientazioa, prestakuntza, enplegua sustatzeko neurriak eta enplegu-zentro bereziak (lan babestua).

Lan-merkatuaren egoerak sistema uzteko arriskuan duen eragina atzemateko, enpleguaren hazkundera hartzen da kontuan. Aldi baterako aldagaia da, eta 12 hilabeteko aldietan izandako enplegu-sorrera garbia neurtzen du<sup>4</sup>. Azkenik, kontrol soziodemografikoko hainbat aldagai hartzen dira kontuan, hala nola hezkuntza, desgaitasuna, adina, onuraduna atzerrian jaioa den, etxe-unitatearen tamaina eta bizileku-barrutia.

Lehenengo taulak laginaren ezaugarri nagusiak erakusten ditu, zeina bigarren hezkuntzako behe-zikloa duten pertsonen osatzen baitute. Gehienek lan-orientabideren bat jaso zuten, eta hamar gizonetik lauk eta hiru emakumetik batek baliatu zuen enplegu-politika aktiboek emaniko prestakuntza. Prestazio osagarria, berriz, gizonen %42,5ek eta emakumeen %47k jaso zuten. Prestazioa jasotzen den bitartean lanaldi osoko kontratu bat izatea askoz ohikoagoa da gizonen artean emakumeen artean baino (%20 eta %9, hurrenez hurren). Laginaren bi heren baino gehiago 35 urtetik gorakoek osatzen dute. Hamarretik batek baino gutxiagok du desgaitasunen bat. Etorkinak gainordezkaturik daude onuradunen artean: gizonen %20 eta emakumeen %27 atzerrian jaiotakoak dira. Gizonen artean, onuradunen erdiak baino gehiago bakarrik bizi dira; emakumeen artean, berriz, bi pertsonako etxe-unitateak dira ohikoenak (%35,9).

## 5. Metodoak

Ikerketa-metodoei dagokienez, eta datuen berezitasunak kontuan hartuta, iraupen-analisia erabiltzen da enplegua dela-eta sistema uzteko probabilitatea zenbatesteko (Bernardi, 2006; Jenkins, 2004). Zenbatespen-mota hori da egokiena azterketa-klase horretarako, funtsezko aldagaia baita Oinarrizko Gizarte Soldataren prestazioak jasotzen hasi zenetik lanaldi osoko lehen kontratura arte edo enplegua eskuratu arte igarotako denbora. Horretaz gainera, iraupenaren analisisa egokia da datuak eskuinean zentsuratuta eta ezkerrean moztuta daudela kontuan hartu ahal izateko. Behaketa-leihoak 2014ko uztailan hasten da, eta 2017ko otsailan amaitzen. Beraz, aldi hori baino lehen sisteman sartu zirenei buruzko informazioa ere jasotzen da, baldin eta prestazioa 2014ko uztailan kobratzen

jarraitzen bazuten, baina ez data hori baino lehen utzi bazuten. Ondorioz, datuak 2017ko otsailera arte daude eskuragarri; orduan, batzuk irten egin ziren sistematik, eta beste batzuek, berriz, onuradun izaten jarraitu zuten.

Onuradun izateari uzteko hautagai potentzialak 2013an edo geroago hasi ziren prestazioa jasotzen, eta onuradun izaten jarraitzen zuten 2014ko uztailan, edo, bestela, geroago eskuratu zuten Oinarrizko Gizarte Soldata.

Zatikako eredu esponenzial konstante bat zenbatesten dugu, enplegu bat lortzeagatik prestazioa jasotzeari uzteko probabilitateari eta hartzaile guztientzat lanaldi osoko kontratu bat izateko probabilitateari buruzkoa. Era berean, eredu-mota bera kalkulatzeko lanaldi osoko kontratua duten onuradunek prestazio-sistema lana lortzeagatik uzteko duten probabilitaterako. Arrisku erdi-parametrikoaren ereduak da, eta, hari esker, oinarrizko probabilitatearen funtzioari buruzko edozein hipotesi saihestu dezakegu. Horren ordez, tarte-aldagai simulatuak sar daitezke aldiaren biziraupenaren gainean, kontuan hartuz tarte bakoitzean prestazioa jasotzeari uzteko probabilitatea konstantea dela baina aldatu egin daitekeela tarte batetik bestera. Eredua horrela zehazteari esker, denboran aldatzen diren baterako beste aldagai batzuk ere txerta daitezke, hala nola aipatutako autonomia-erkidegoan enplegua areagotu izana.

Hona hemen ereduaren zehaztapena:

$$h_i(t) = h_0 \lambda_i, \text{ non } \lambda_i = \exp(\beta' X_i)$$

$h_i(t)$  arrisku-funtzioa da, kontuan izanik  $X$  aldagai independenteak (giza kapitala, enplegu-politika aktiboak, lan-merkatuarekiko lotura eta enpleguaren hazkundera) eta  $t$  edo denbora. Arriskua konstantea da  $K$  tarte bakoitzaren barruan, biziraupen-denboraren ardatzean zehar:

$$\text{Log}[h_i(t)] = \log(h_{0i}) + \beta' X_i, t \in [0, \tau_1]$$

$$\text{Log}[h_i(t)] = \log(h_{0i}) + \beta' X_i, t \in [\tau_2, \tau_1]$$

...

$$\text{Log}[h_i(t)] = \log(h_{0i}) + \beta' X_i, t \in [\tau_{K-1}, \tau_K]$$

Heterogeneotasunari dagokionez, ebidentziak adierazten du oinarri-arriskuaren funtzioaren zehaztapena malgua denean, txikiagoak direla ahultasun ezaren ereduaren joerak (Jenkins, 2004). Izan ere, heterogeneotasuna kontuan hartuta zenbatetsi ditugu ereduak, Gamma nahasketaren banaketa hartuz, eta ikusi dugu zenbatespen horren arbera ahultasun-eredua ez dela ahultasun-ezarena baino hobea. Beraz, ahultasun-ezeko zenbatespenak aurkezten ditugu.

Probabilitate-ratioak, errore tipikoak eta garrantzi-mailak aurkezten dira. Ereduak beti zenbatesten dira berezita gizonen eta emakumeen kasuan.

<sup>4</sup> Aldagai hori honela definitzen da: lanpostuen hazkundera garbia (ehunekok) zati urteko tarte bakoitzeko erdiko hilabeteak.

1. taula. Oinarrizko Gizarte Soldataren laginaren aldagaiak eta enplegu-sistema uzten duten onuradunen ehunekoak, Oinarrizko Gizarte Soldata jaso bitartean lanaldi osoko kontratua dutenena, eta prestazioa jasotzeari uzten diotenena lanaldi osoko kontratua lortzean.

		Laginaren osaera		Lan-mundura sartzea		Lanaldi osoko kontratua OGSA jaso bitartean		Lan-munduan sartzea. Kontratua izanez gero OGSA jaso bitartean	
		Gizona	Emakumea	Gizona	Emakumea	Gizona	Emakumea	Gizona	Emakumea
N		2.779	2.987	2.779	2.987	2.779	2.987	557	268
Guztira				4,6	3,2	20,0	9,0	14,5	13,1
Oinarrizko Gizarte Soldataren jasotze-denbora (oharrak)	1. urtea	40,1	38,0	4,4	3,1	61,9	61,6	8,1	6,0
	2. urtea	31,4	32,4	3,3	2,7	25,9	25,0	4,1	2,7
	3. urtea	19,0	19,9	3,3	3,0	9,9	9,0	3,8	3,4
	4. urtea	9,5	9,7	2,1	3,5	2,3	4,5	3,1	1,9
Oinarrizko Gizarte Soldataren onuradun-mota	Prestazio osagarria	42,5	47,0	5,7	4,0	22,4	9,9	16,7	13,7
	Prestazio osoa	40,1	18,7	3,3	3,6	21,5	9,7	11,3	13,0
	Prestazio gehigarri-duna	17,4	34,2	3,7	1,7	11,2	7,3	18,5	12,0
Lanaldi osoko kontratuak	Bat ere ez	80,0	91,0	1,8	2,1	-	-	-	-
	Gutxienez bat	20,0	9,0	14,5	13,1	-	-	-	-
Enplegu-aktiboko politika-zerbitzuak	Bat ere ez	13,8	9,3	1,9	2,4	5,0	5,1	7,7	14,3
	Lanbide-informazioa eta -orientazioa	90,5	86,0	4,7	3,2	21,6	9,6	14,7	13,0
	Autoenplegurako orientazioa	10,2	8,4	5,6	5,2	23,9	16,3	19,1	19,5
	Prestakuntza	42,4	31,7	5,9	5,1	28,4	14,6	14,6	15,9
	Enplegu-sustapena	9,7	6,9	6,7	8,8	26,8	17,6	25,0	27,8
	Enplegu-zentro berezia	8,3	8,9	7,8	6,0	30,0	10,9	21,7	17,2
Hezkuntza (%)	Ikasketarik gabe	6,0	9,5	3,0	2,5	12,7	5,3	19,0	20,0
	Bigarren Hezkuntzako 1. zikloa, titulurik gabe	24,1	23,5	1,8	2,1	12,4	7,1	7,2	14,0
	Bigarren Hezkuntzako 1. zikloa, tituluarekin	47,9	42,1	5,0	2,0	22,0	7,6	15,4	10,4
	Bigarren Hezkuntzako goi-zikloa	9,7	10,3	5,6	4,5	19,0	11,0	13,7	8,8
	Enplegura bideratutako hezkuntza	12,5	14,5	6,9	7,4	31,5	16,9	17,4	16,4
Adina 2017an	18-29 urte	13,9	21,1	2,3	1,6	14,8	8,6	10,5	9,3
	30-34 urte	13,3	11,9	6,2	2,8	28,7	9,9	14,2	8,6
	35-44 urte	28,9	25,3	6,1	3,7	27,0	10,2	16,1	11,7
Desgaitasuna	Ez	91,2	92,3	4,3	3,1	20,7	9,2	13,7	13,4
	Bai	8,8	7,7	4,9	3,0	12,7	6,1	29,0	7,1
Jatorri-estatusa	Atzerrian jaioa	19,8	27,3	3,6	2,9	16,8	8,4	13,0	11,8
	Espanian jaioa	80,2	72,7	4,6	3,2	20,9	9,2	14,8	13,5
Etxe-unitatearen tamaina	Bat	54,7	28,1	3,9	3,5	20,8	10,5	13,9	13,6
	Bi	18,8	35,9	4,2	2,8	15,5	9,5	13,6	11,8
	Hiru	16,6	23,6	4,8	3,1	21,0	7,5	13,4	17,0
	Lau eta gehiago	9,8	12,4	7,0	3,2	23,1	6,7	20,6	8,0

Iturria: guk geuk egina, Asturiasko Oinarrizko Gizarte Soldatari (OGS) buruzko datuekin.

## 6. Analisia eta emaitzak

Prestazioa jasotzeari utzi eta enplegua lortu dutenen kasuak aztertzeko, lehenik eta behin, laguntza-sistema utzi zuten hartzaileen ehunekoaren azterketa deskribatzailea egin dugu, ezaugarri nagusiak kontuan hartuta. Jarraian, analisiak hiru urrats ditu. Hasteko, biziraupen-azterketa bat egin da enplegua eskuratzeagatik sistema uzteko dagoen probabilitateari buruz. Horrek erakutsi duenez, gutxienez lanaldi osoko lan bat lortu izana da azalpen-aldagairik esanguratsuena. Hori horrela, bigarren biziraupen-analisan, lanaldi osoko lehen enplegua lortzea mendeko aldagai gisa baliatzen da. Hirugarrenik, azken analisi-mota horretako enplegu bat gutxienez izan zuten onuradunetan oinarritzen da: zehazten da zer alderdi determinatzailek eraman zituzten onuradun batzuk sistema uztera enplegua lortu ondoren, eta zergatik beste batzuek jarraitu zuten prestazioa jasotzen.

### 6.1. Prestazioa jasotzeari uztea

Lehenbiziko taulan, analisisietan kontuan hartutako aldagaien datu deskriptiboak aurkezten dira. Lehenik eta behin, 2014ko uztailetik 2017ko otsailera bitartean enplegu-arrazoiengatik sistema utzi zuten Oinarritzko Gizarte Soldataren hartzaileen ehunekoa % 3,9ra hurbiltzen da, eta handiagoa da gizonen kasuan emakumeen kasuan baino (% 4,6 eta % 3,2, hurrenez hurren). Baliteke proportzio horiek txikiak iruditzea, baina komenigarria da biztanleria onuradunaren osakerari buruzko gogoeta egitea. Esan bezala, gutxienerako errenta-sistema diru-sarreraren segurtasun-sare gisa sortu zen, bazterkeria- edo pobrezia-arriskuan dauden pertsona kalteberentzat. Euskal Autonomia Erkidegoan prestazioa jasotzeari utzi diotenei buruz berriki eginiko lan batean, langabe izateari utzi dioten pertsonen ehunekoetan desagertu egiten dira alde nabarmenak prestazioa jasotzen dutenen eta jasotzen ez dutenen artean, analisisian faktore sozioekonomikoei erreparatzen zaienean (de la Rica eta Gorjón, 2019).

Lan-merkatuarekiko loturak kontuan hartuta, badirudi prestazio-motari eta enpleguari buruzko informazioak lotura duela prestazio-sistematik irtenikoen tasarekin. Modalitate osagarriaren onuradunen irteera-tasa (prestazioa jasotzeari utzi eta enplegua eskuratzen dutenena, alegia) batezbestekoa baino handiagoa da (% 5,7 gizonen kasuan eta % 4 emakumeenean; batezbestekoa, berriz, % 4,6 eta % 3,2 da, hurrenez hurren). Era berean, aztertutako aldiari lanaldi osoko kontraturik izan ez dutenek irteera-tasa askoz txikiagoa ageri dute (% 1,8 eta % 2,1) gutxienez kontratu bat izan dutenekin alderaturik. Azken talde horretan, irteera-tasa handiak ikusten dira: gizonen kasuan, batezbestekoa halako hiru baino gehiago, eta emakumeenean, ostera, halako lau baino gehiago (% 14,5 eta % 13,1, hurrenez hurrez). Horretaz gainera, irteera-tasak handiagoak dira prestazioaren lehen urtean gizonen kasuan, eta, emakumeen kasuan, ez dago argi prestazio-sisteman emandako denboraren eta irteera-proportzioaren arteko erlazioa.

Enplegu-politika aktiboko zerbitzuak eskuratzeari dagokionez, zerbitzu horiek baliatu ez dituzten gizonen eta emakumeen irteera-ehuneko txikiak dituzte (% 1,9 eta % 2,4); irteera-tasa handienak (% 6tik gorakoak) enplegu-sustapena jaso eta enplegu-zentro berezietan sartu zirenen artean erregistratu ziren batez ere.

Era berean, hezkuntza-mailaren, adinaren, desgaitasunaren eta jatorri-herrialdearen arabera ere aurkezten dira irteera-ehunekoak. Oinarritzko Gizarte Soldataren onuradunen artean, bigarren hezkuntzako goi-zikloak eta enplegura bideratutako hezkuntza dituztenek (batez ere lanbide-heziketa) irteera-tasa handi samarra ageri dute (prestazioa jasotzeari uztea eta enplegua eskuratzea, alegia). 30 eta 54 urte arteko gizonen eta 35 eta 54 urte bitarteko emakumeek, esaterako, irteera-tasa altu samarrak dituzte. Desgaitasunak dituzten onuradunek alde txikia dute enplegurako irteera-tasetan. Atzerrian jaiotakoekin irteera-tasak Espainiakoenak baino txikiagoak dira: atzerrian jaiotako gizonen % 3,6k eta emakumeen % 2,9k utzi zituzten prestazioa jasotzeari enplegu batean hasteagatik. Espainian jaiotakoekin alderatuz gero, % 4,6koa eta % 3,2koa da, hurrenez hurren. Horretaz gainera, prestazioa jasotzeari uzten dioten ehunekoa handiagoa da lau pertsona edo gehiagoko unitateetan bizi diren gizonen artean (% 7).

Oinarritzko azterketa deskribatzailea aurkeztu ondoren, iraupen-ereduak egin dira, balizko azalpen-faktore horiek guztiak konbinatzeko. Ereduek mendeko aldagaitzat hartzen dute 2014ko uztailetik 2017ko otsailera bitartean enplegu-arrazoiengatik bakarrik prestazio-sistemaren onuradun izateari uzteko probabilitatea.

Bigarren taulan ikus daitekeenez, lan-merkatuarekiko loturak eragin handiagoa du enplegu-arrazoiengatik prestazioa uzteko probabilitatean. Prestazio osoa jasotzen duten gizonen osagarria bakarrik eskuratzen dutenek baino probabilitate txikiagoa dute Oinarritzko Gizarte Soldataren onuradun izateari uzteko. Emakumeen kasuan, prestazio areagotua jasotzen dutenek ageri dute onuradun izateari uzteko aukera txikiena. Emaitza horien arabera, prestazio osagarria jasotzeko eskubidea duten gizonak gertuago daude lan-merkatutik. Era berean, irteera-iragarlerik garrantzitsuena gutxienez lanaldi osoko lan-kontratu bat eduki izana da. Lanaldi osoko kontratu bat izan ondoren, gizon onuradunek halakorik izan ez dutenek baino lau aldiz aukera handiagoa dute onuradun izateari uzteko. Probabilitate hori ia 3,4 aldiz handiagoa da emakume onuradunen kasuan.

Oinarritzko Gizarte Soldata jasotako denborari dagokionez, emaitzek erakusten dute, onuraduna sisteman sartzen denean, irteteko aukera txikia dela lehen bi urteetan emakumeentzat, eta handia laugarren urtean gizonen kasuan. Horrek zerikusia izan lezake, lehenik eta behin, sisteman sartzeko prozesu luzearekin eta onuradunek sentitzearekin ez duela merezi zalantzazko lan-merkatu batera goizegi irteeta. Bigarrenik, beste arrazoi bat izan daiteke, era



berean, gero eta handiagoa izatea etxeko finantza-premia urteak igaro ahala. Premia horien ondorioz, onuradunek diru-iturri gehigarriak bila ditzakete, eta horrek, aldi berean, lan-merkatura irteera eta prestazioa jasotzeari uztera bultzatzen du. Hirugarrenik, gutxienezko errenta-sistema batean sartzen den unean bizi izaniko egoera konplexua eta zaila izan daiteke emaitza horien beste azalpen bat. Egoera horiek gaitzetzeko, gerta liteke denbora dezente behar izatea.

Enplegu-politika aktiboko zerbitzuen eginkizunari dagokionez, ez dute inolako eragin esanguratsurik gizonen onuradun izateari uzteko duten aukeretan.

Emakumeei dagokienez, enplegu-sustapeneko ekintzetan parte hartu izanak %60 areagotzen du prestazioa jasotzeari uzteko aukera.

Azkenik, enpleguaren hazkundeak ez du azaltzen Oinarrizko Gizarte Soldataren onuradun izateari uztea<sup>5</sup>. Banakako ezaugarri guztiak ez dira lagungarriak Oinarrizko Gizarte Soldata jasotzeari utzi izana azaltzeko. Etorkina izateak, desgaitasunen bat edukitzeak edo familia-unitatearen neurriak ez dute lotura esanguratsurik prestazioa jasotzeari uztearekin, eta beste aldagai batzuek ere ez dute ageri lotura handirik, hala nola adinak eta hezkuntza-mailak.

## 2. taula. Oinarrizko Gizarte Soldata jasotzeari uzteko probabilitatea lana lortzeagatik, gizonen eta emakumeen arabera berezita

		Gizona		Emakumea	
		Probabilitate-ratioa	Errore tipikoa	Probabilitate-ratioa	Errore tipikoa
Oinarrizko Gizarte Soldata jasotako denbora	Lehen urtea	0,94	0,27	0,44***	0,13
	Bigarren urtea	0,89	0,22	0,54***	0,15
	Hirugarren urtea (erref.)				
	Laugarren urtea	2,08***	0,61	1,26	0,42
Oinarrizko Gizarte Soldataren modalitatea	Oinarrizko Gizarte Soldataren osagarria (erref.)				
	Oinarrizko Gizarte Soldata osoa	0,45***	0,10	0,94	0,27
	Oinarrizko Gizarte Soldata gehigarriarekin	0,74	0,22	0,44***	0,13
Lanaldi osoko kontratu batekin		4,08***	0,92	3,47***	1,00
Enplegu-hazkundera		1,10	0,08	1,02	0,08
Enplegu aktiboko politika-zerbitzuak	Autoenplegurako orientazioa	1,05	0,30	1,05	0,33
	Prestakuntza	1,21	0,25	1,44	0,34
	Enplegu-sustapena	1,25	0,33	2,44***	0,70
	Enplegu-zentro berezia	1,42	0,39	1,46	0,45
Hezkuntza-maila	Ikasketarik gabe	0,62	0,33	0,75	0,37
	Bigarren Hezkuntzako lehen zikloa Titulurik gabe	0,38***	0,15	0,56	0,22
	Bigarren Hezkuntzako lehen zikloa Tituluarekin	0,73	0,22	0,47***	0,16
	Bigarren Hezkuntzako goi-zikloa (erref.)				
	Enplegura bideratutako hezkuntza	0,96	0,33	1,38	0,46
Adina	18-29	0,49***	0,20	0,83	0,32
	30-34	1,09	0,28	0,91	0,34
	35-44 (erref.)				
	45-54	0,70	0,17	1,34	0,37
	55 eta gehiago	0,32***	0,12	0,69	0,24
Desgaitasuna	Ez (erref.)				
	Bai	0,97	0,33	0,64	0,27
Atzerrian jaioa	Ez (erref.)				
	Bai	0,89	0,24	1,21	0,32
Etxe-unitatearen tamaina	Bat (erref.)				
	Bi	0,94	0,25	1,00	0,27
	Hiru	1,17	0,32	1,22	0,38
	Lau eta gehiago	0,60	0,37	1,04	0,45
Konstantea		0,002	0,002	0,001	0,001
	Subjektu kop.	2.773	2.974		
	Ohar kop.	7.028	7.674		
	Huts kop.	120	92		
	Prob. denbora	63.604,57	69.429		
	Prob. log.	-469	-384		
	Prob > chi2	0,000	0,000		

*Oharra.* Ereduek esponentzial konstanteak zatitza.

**Iturria:** Guk geuk egina, Asturiasko Oinarrizko Gizarte Soldatari (OGS) buruzko datuekin. Bizileku-barrutietarako kontrolak egin ziren.

<sup>5</sup> Prestazioa sortu zenetik, autonomia-erkidego horretako enplegua 336.866 eta 411.452 lanpostu artekoa izan zen. Beraz, enplegu-aldagaiaren aldakortasuna 745,8 unitatekoa da.

## 6.2. Lanaldi osoko lehen kontratua lortzea, Oinarrizko Gizarte Soldataren onuradun izanik

Azterketa-aldian gutxienez lanaldi osoko kontratu bat eduki izana da prestazio-sistematik irteteko eta enpleguari heltzeko faktore erabakigarri nagusietako bat. Alabaina, kontratu bat izan duten onuradun guztiek ez dute utzi prestazio-sistema; izan ere, prestazioa eta lana bateragarriak dira neurri batean, lehen esan bezala. Hala eta guztiz ere, garrantzitsua dirudi gutxienez kontratu bat lortzearekin lotutako jarraibideak aztertzea. Bost gizonetik batek eta hamar emakumetik ia batek lanaldi osoan lan egin dute azterketa-aldian (ikus 1. taulako datuak). Prestazio osoa edota prestazioaren osagarria jasotzen dituzten onuradunen artean, lanaldi osoko kontratuak dituzten pertsonen ehuneko handiagoak eta antzekoak ageri dira: % 20tik gora gizonen kasuan eta % 9tik gora emakumeengan; aldiz, prestazio oso gehigarriduna jasotzen duten gizonen % 11,2k eta emakumeen % 7,3k baino ez dituzte lanaldi osoko kontratuak. Horretaz gainera, lanaldi osoko lehen kontratua duten onuradunen ehunekoa handiagoa da prestazioa jasotzen hasi eta denbora gutxira: % 60tik gorakoa lehen urtean gizonen eta emakumeen kasuan; % 25etik gorakoa bigarrenean, baina % 10etik beherakoa hirugarren urtean; laugarren urtean, azkenik, % 2,3koa baino ez gizonetzkoen kasuan eta % 4,5ekoa emakumezkoetan.

Enplegu-politika aktiboetan parte hartu izana ere lotuta dago gutxienez lan-kontratu bat izaniko pertsonen ehuneko handiagorekin. Enplegu-politika aktibo bat bera ere jaso ez zuten onuradunen % 5ek soilik zuen lanaldi osoko kontratu bat gutxienez, baina kopuru hori % 20tik gorakoa da enplegu-politika aktiboren bat jasotzen duten gizonen kasuan, eta % 10etik gorakoa emakumeen kasuan. Orobat, % 30 ingurukoa da prestakuntza-zerbitzuak eta enplegua sustatzeko zerbitzuak jasotzen dituzten gizonen kasuan ere. Badirudi lanerako adin aktiboan egoteak lotura duela lanaldi osoko lanarekin, baita hezkuntzak ere: enplegurako prestakuntza (unibertsitate-titulua edo lanbide-heziketa) duten gizonen % 31,5ek eta emakumeen % 16,9k izan dute lanaldi osoko kontratu bat gutxienez. Desgaitasuna dutenen artean, txikiagoa da lanaldi osoko kontratuak dituzten onuradunen proportzioa. Emakume etorkinen eta bertakoen artean, antzekoa da langile onuradunen ehunekoa; gizonetzkoetan, aldiz, ehunekoa handiagoa da Espainian jaiotakoaren artean atzerrian jaiotakoaren artean baino (% 20,9 eta % 16,8, hurrenez hurren). Pertsona bakarreko etxeetako emakumeen eta lau pertsona edo gehiagoko etxeetako gizonen kasuan, berriz, handiagoa da Oinarrizko Gizarte Soldata jaso bitartean lanaldi osoko kontratua duten pertsonen ehunekoa.

Lanaldi osoko lana eskuratzeko prestazioaren onuradun izateari uzteko bidean duen garrantzia ikusirik, beharrezkoa da haren alderdi determinatzaileak hobeto ulertzea. Horretarako, biziraupen-ereduak kalkulatu ditugu, zeinetan lanaldi

osoko lehen lan-kontratu baterako sarbidea baita mendeko aldaera. Hirugarren taulan, eredu horien arrisku-ratioak ageri dira.

Badirudi lan-merkatuarekiko lotura erabakigarria dela lanaldi osoko kontratua izateko, eta iraupenarekiko mendekotasunaren ebidentzia erakusten du (Mood, 2013). Onuradunek konexio hori izateko joera handiagoa dute prestazioaren lehen urteetan. Horretaz gainera, premia ekonomikoek izan dezaketen eraginik prestazioa eta ordaindutako lana konbinatzeko orduan: familia-unitate jendetsuagoetan bizi diren gizonen aukera handiagoa dute horretarako. Probabilitate hori 2,5 aldiz handiagoa da lau pertsonako eta gehiagoko familia-unitateetan bizi diren gizonen kasuan, pertsona bakarreko unitateekin alderatuta. Horren azalpena izan daiteke prestazioak ez estaltzea onuradunaren behar ekonomiko guztiak. Eredu hori ez da ageri emakumeen kasuan, eta horren azalpena izan liteke emakumeek beren gain hartzen dituztela familia-erantzukizunak.

Badirudi enplegu-politika aktiboak faktore garrantzitsua direla lanaldi osoko lehen enplegua lortzeko aukera aurreikusteko: batez ere prestakuntza eta enplegu-zentro bereziak gizonetzkoen kasuan, eta emakumeengan, berriz, prestakuntza eta enplegu-sustapena. Hezkuntzak eragin moderatua du gizonen kasuan lanaldi osoko kontratua izateko probabilitatea zehazterakoan, eta ez du eragin esanguratsurik emakumeen kasuan, nahiz eta koefizienteek hezkuntza-maila altuenen eragin positiboa erakusten duten, espero izatekoa den moduan. Gainera, lan egiteko adinean dauden kohorte aktiboan onuradunek aukera handiagoa dute kontratu bat izateko. Desgaitasuna izateak eragin negatiboa du lanaldi osoko lana lortzeko orduan.

## 6.3. Onuradun izateari uztea edo onuradun izaten jarraitzea, enpleguen bat izan dutenen kasuan

Oinarrizko Gizarte Soldata jaso bitartean uneren batean lanaldi osoko lanen bat izan duten guztiek ez diote uzten gutxieneko errenta-sistemaren onuradun izateari. Gutxienez lanaldi osoko enplegu bat izaniko onuradunen % 14,5ek eta % 13,1ek bakarrik utzi dute sistema behaketa-aldian. Laugarren taulan, sistema uzteko probabilitatea balioesten duten ereduaren probabilitate-ratioa agertzen da Oinarrizko Gizarte Soldataren onuradunen azpilagin horretarako. Badirudi bi aldagaik zeresan garrantzitsua dutela sistema nork utziko duen erabakitze orduan: batetik, lehen kontratutik igarotako denborak, eta, bigarrenik, lanaren intentsitateak. Lehenik eta behin, onuradunek lanaldi osoko kontratua izateko aukera handiagoa izan arren sisteman emaniko denboraren hasieran, ez dirudi une horretan bertan uzten diotenik prestazioa jasotzeari, ezpada askoz geroago.

3. taula. Oinarrizko Gizarte Soldata jaso bitartean lanaldi osoko kontratua izateko probabilitatea, gizonak eta emakumeak

		Gizona		Emakumea	
		Probabilitate-ratioa	Errore tipikoa	Probabilitate-ratioa	Errore tipikoa
Oinarrizko Gizarte Soldata jasotako denbora	Lehen urtea	2,70***	0,40	2,83***	0,63
	Bigarren urtea	1,41***	0,23	1,40	0,33
	Hirugarren urtea (erref.)				
	Laugarren urtea	0,66	0,21	1,45	0,51
Oinarrizko Gizarte Soldataren modalitatea	Oinarrizko Gizarte Soldataren osagarria (erref.)				
	Oinarrizko Gizarte Soldata osoa	0,75***	0,08	0,91	0,16
	Oinarrizko Gizarte Soldata gehigarriarekin	0,38***	0,06	0,69***	0,10
Enplegu-hazkundera		1,06***	0,02	1,02	0,02
Enplegu-aktiboko politika-zerbitzuak	Autoenplegurako orientazioa	1,02	0,14	1,38***	0,24
	Prestakuntza	1,70***	0,16	1,90***	0,26
	Enplegu-sustapena	1,15	0,15	1,83***	0,35
	Enplegu-zentro berezia	1,58***	0,22	0,92	0,19
Hezkuntza-maila	Ikasketarik gabe	0,76	0,20	0,62	0,20
	Bigarren Hezkuntzako lehen zikloa Titulurik gabe	0,68***	0,12	0,70	0,16
	Bigarren Hezkuntzako lehen zikloa Titulurekin	1,06	0,16	0,72	0,15
	Bigarren Hezkuntzako goi-zikloa (erref.)				
	Enplegura bideratutako hezkuntza	1,34***	0,23	1,40	0,30
Adina	18-29	0,74***	0,12	1,26	0,24
	30-34	1,10	0,13	1,00	0,21
	35-44 (erref.)				
	45-54	0,61***	0,07	1,01	0,17
	55 eta gehiago	0,37***	0,06	0,67***	0,15
Desgaitasuna	Ez (erref.)				
	Bai	0,49***	0,09	0,54***	0,16
Atzerrian jaioa	Ez (erref.)				
	Bai	0,90	0,11	1,18	0,18
Etxe-unitatearen tamaina	Bat (erref.)				
	Bi	0,82	0,11	0,95	0,15
	Hiru	1,37***	0,18	0,83	0,16
	Lau eta gehiago	2,50***	0,63	0,89	0,30
Konstantea		0,004	0,002	0,00	0,00
	Subjektu kop.	2.775		2.976	
	Ohar kop.	6.923		7.840	
	Huts kop.	556		268	
	Prob. denbora	62.885		72.612	
	Prob. log.	-1.961		-1.197	
	Prob > chiz	0,000		0,000	

*Oharra.* Eredu esponenzial konstanteak zatika.

**Iturria:** guk geuk egin, Asturiasko Oinarrizko Gizarte Soldatari (OGS) buruzko datuekin. Bizileku-barrutietarako kontrolak egin ziren.

4. taula. Oinarrizko Gizarte Soldata uzteko probabilitatea enpleguagatik, gizonen eta emakumeen arabera bereizita

		Gizona		Emakumea	
		Probabilitate-ratioa	Errore tipikoa	Probabilitate-ratioa	Errore tipikoa
Oinarrizko Gizarte Soldata jasotako denbora	Lehen urtea	0,31***	0,12	0,19***	0,08
	Bigarren urtea	0,42***	0,15	0,35***	0,13
	Hirugarren urtea (erref.)				
	Laugarren urtea	2,81***	1,09	1,71	0,92
Oinarrizko Gizarte Soldataren modalitatea	Oinarrizko Gizarte Soldataren osagarria (erref.)				
	Oinarrizko Gizarte Soldata osoa	0,50***	0,16	1,56	0,64
	Oinarrizko Gizarte Soldata gehigarriarekin	1,34	0,57	0,86	0,33
Lan-intentsitatea	% 10 baino gutxiago	0,48***	0,20	0,39***	0,18
	% 10-25 (erref.)				
	% 25 edo gehiago	4,32***	1,50	4,66***	1,67
Enplegu-hazkundera		1,14	0,13	0,88	0,09
Enplegu-aktiboko politika-zerbitzuak	Autoenplegurako orientazioa	0,84	0,35	0,71	0,31
	Prestakuntza	0,99	0,28	1,19	0,38
	Enplegu-sustapena	2,83	1,04	2,70***	1,09
	Enplegu-zentro berezia	1,03	0,44	1,27	0,57
Hezkuntza-maila	Ikasketarik gabe	0,84	0,62	1,07	0,81
	Bigarren Hezkuntzako lehen zikloa Titulurik gabe	0,35	0,23	0,90	0,48
	Bigarren Hezkuntzako lehen zikloa Tituluarekin	0,85	0,36	0,42***	0,20
	Bigarren Hezkuntzako goi-zikloa (erref.)				
	Enplegura bideratutako hezkuntza	0,58	0,28	0,97	0,45
Adina	18-29	0,34	0,22	0,75	0,36
	30-34	0,95	0,33	0,41	0,24
	35-44 (erref.)				
	45-54	0,97	0,33	1,65	0,61
	55 eta gehiago	0,29	0,20	0,56	0,32
Desgaitasuna	Ez (erref.)				
	Bai	1,19	0,59	0,32	0,22
Atzerrian jaioa	Ez (erref.)				
	Bai	1,11	0,46	0,52	0,23
Etxe-unitatearen tamaina	Bat (erref.)				
	Bi	0,60	0,26	0,98	0,37
	Hiru	0,85	0,34	1,35	0,57
	Lau eta gehiago	0,41	0,34	0,00	0,00
Konstantea		0,00***	0,01	0,00***	0,00
	Subjektu kop.	493		605,00	
	Ohar kop.	1.292		1.551,00	
	Huts kop.	65		53,00	
	Prob. denbora	11.471		13.975,00	
	Prob. log.	-165		-152	
	Prob > chiz	0,000		0,000	

*Oharra.* Eredu esponentzial konstanteak zatika.

*Iturria:* guk geuk egina, Asturiasko Oinarrizko Gizarte Soldatari (OGS) buruzko datuekin. Bizileku-barrutietarako kontrolak egin ziren.

Horrek esan nahi du denbora behar dela gutxienero errenta-sistematik irteteko, baita lan-merkatuarekin loturaren bat duten pertsonen kasuan ere. Bigarrenik, oso garrantzitsua da lan-intentsitatea. Lan honetako behaketa-aldiaren % 25ean baino gehiagoan lan egin dutenek probabilitate nabarmen handiagoa dute sistematik irteteko, eta denbora horren % 10ean baino gutxiagoan lan egin dutenen artean, ostera, behaketa-aldiaren % 10 eta % 25 artean lan egin duen taldeari dagokionaren erdia da, gutxi gorabehera. Horretaz gainera, prestazio osoa duten gizonek probabilitate txikiagoa dute osagarria jasotzen dutenek baino.

Eredu horiek iradokitzen dute, oro har, enplegu-politika aktiboek ez duela eraginik sistemaren onuradun izateari uzteko probabilitatean, lanaldi osoko kontratuak zituztenei erreparaturik. Hala ere, enplegu-sustapenak emaitza positiboak sortzen ditu emakumeen artean.

## 7. Ondorioak

Lan honen lehen hiru hipotesien arabera, lan-merkatuarekiko loturek izango lukete eraginik gutxienero errenta-sistema mugagabearen onuradun izateari uzteko probabilitatean. Lehenik eta behin, prestazioaren onuradun izandako denborak eragin negatiboa izan dezake enplegu bat lortzeagatik gutxienero errenta-sistema uzteko probabilitatean (iraupenarekiko mendekotasuna). Emaitzek erakusten dute iraupenarekiko mendekotasunaren hipotesia ez dela betetzen sistematik irteteari dagokionez. Alabaina, lanaldi osoko lan-kontratuarako sarbidearen ereduak espero zen emaitza erakutsi du prestazioa jasotzen emandako denborari dagokionez. Badirudi badela denbora-tarte bat onuradunak lanean hasten direnetik horietako batzuek gutxienero errenta-sistema uzten dutenera arte. Beraz, partzialki onartzen da lehenbiziko hipotesia. Horretarako arrazoietakoa bat bigarren hipotesiarekin lotuta lortutako emaitzak dira. Hipotesi horren arabera, Oinarrizko Gizarte Soldataren onuradun izanik gutxienez lan-kontratu bat dutenek aukera handiagoa izango lukete prestazioa jasotzeari uzteko lanean hasteagatik. Hipotesi hori baieztatu daiteke; izan ere, landutako eredu gutziek ageri dituzte dagokion aldagaiaren zeinu positibo eta esanguratsuak. Hirugarren hipotesiaren arabera, prestazio-aldian denbora luzeagoan lan egin zuten onuradunek aukera handiagoa lukete lanean hasi eta sistema uzteko, epe laburragoetan lan egin zutenen aldean. Lan-intentsitatearen ondorio horrek emaitza esanguratsuak ekarri ditu gutxienez lanaldi osoko kontratu bat izan zuten onuradunen artean. Beraz, baieztaturik dago hipotesi hori ere.

Bigarren hipotesi-sortak enplegu-politika aktiboaren zerbitzuetara jotzeak lana lortu eta sistemaren onuradun izateari uzteko probabilitatean izan zezakeen eragina ezartzen zuen. Ereduak partzialki babesten dute harreman hori; izan ere, enplegu-politika aktiboetan parte hartzeak badu eraginik lanaldi osoko lan bat lortzeko probabilitatean. Hala ere, zeharkakoa da zerbitzu horien egitekoa; izan ere,

gutxienero errenta-sistemetatik irtetea balioesten duten ereduak frogatu gutxi erakusten dituzte enplegu-politika aktiboaren eraginari buruz, eta, gainera, enplegu-sustapeneko neurriak baliatu zituzten emakume onuradunentzat soilik. Beraz, 5a hipotesia partzialki baino ez da onartzen, eta 5b hipotesia, berriz, berrets daiteke. Hau da, badirudi enplegu-politika aktiboak eskura izatea baliagarria dela lan-mundura itzultzeko, baina ezin da atera ondorio esanguratsurik sistematik irteteko faktoreen artean lanaldi osoko lan-kontratu bat lortzea sartzen denean.

Laburbilduz, bi ondorio atera daitezke. Lehenik eta behin, lanaldi osoko enplegua lortzea ezinbesteko baldintzat har daiteke gutxienero errenta-sistematik ateratzeko. Alabaina, ez da nahikoa. Gutxienez halako lanpostu bat izan zuten gehienek sistemari jarraitu zuten gerora ere. Gutxienero errenta-sistematik irteteko funtsezko faktorea onuradunek lan egindako egunen kopurua handitzeko aukera izatea da. Horrek planteatzen duen auzia zera da, ea lanaren eta prestazioaren artean dauden bateragarritasun-mugek oztopatu egiten ote duten onuradun batzuek prestazio-sistematik irteteko aukera. Oinarrizko Gizarte Soldata erregulatzen duten egungo arauen arabera, muga horiek 30 lanegunekoak dira 180 eguneko aldira. Onuradunek laguntza-sistema mugagabe bat uzteko aukera gehiago izateak lanaren eta prestazioaren arteko bateragarritasunaren ikuspegi malguagoa beharko luke. Ondorio hori kontuan hartuan beharrezkoa litzateke Espainian, bizitzeko gutxienero diru-sarrera berriaren barruan garatuko diren «lanerako pizgarriak» deiturikoak erabakitzeari dagokionez.

Bigarrenik, gutxienero errenta-sistemaren onuradunek jasotako enplegu-politika aktiboko zerbitzuak aztertu ondoren, ikusten da badutela eraginik lehenbiziko lana eskuratzearekin, baina ez nahitaz prestazio-sistematik irteteko eta enpleguari heltzeko bidean. Emaitza horiek bistaratzen dute ezaugarri pertsonalek asko zailtzen dutela gutxienero errenta-sistemaren onuradunek ordainpeko lana eskuratzea (Ayala eta Rodríguez, 2007; de la Rica eta Gorjón, 2019; Riba, Ballart eta Blasco, 2011). Lan egiteko gaiturik daudenen kasuan, enplegu-politika aktiboetan parte hartzea estrategia baten zati gisa hartu beharko litzateke —hau da, lan-merkatuan integratzeko programa pertsonal baten barruko elementutzat jotzea—, eta ez planteamendu desegituratu eta zatikatu gisa. Beraz, berriz aztertu behar dira gutxienero errenta-sistemaren onuradunentzat erabilgarri dauden aktibazio-zerbitzuak, kontuan izanik aldaketa eta ahalegin handiagoa eskatuko luketela enplegu-politika aktibo orokorrekin baino.

### ESKER ONAK

Artikulu hau Espainiako Gobernuako Ekonomia, Industria eta Lehiakortasun Ministerioak finantzatu da (CSO2014-59927-R). Egileek eskerrak ematen dizkiete bi erreferentziako pertsona anonimori, hasierako zirriborroen gainean eginiko iruzkin eta iradokizun baliagarriengatik.



## Erreferentzia bibliografikoak

- AGUILAR-HENDRICKSON, M. eta ARRIBA, A. (2020): "Out of the wilderness? The coming back the debate on minimum income in Spain and the great recession", *Social Policy and Administration*, 54. zb., 556.-573. or., <<https://doi.org/10.1111/spol.12605>>.
- AUST, A. eta ARRIBA, A. (2005): "Towards activation? Social assistance reforms and discourses", in TAYLOR-GOODY, P. (ed.), *Ideas and Welfare State Reform in Western Europe*, Londres, Palgrave Macmillan, 100.-123. or., <[https://doi.org/10.1057/9780230286016\\_6](https://doi.org/10.1057/9780230286016_6)>.
- AYALA, L. (2016): "El gasto público en programas de lucha contra la pobreza: tendencias, determinantes y necesidades de reforma", *Papeles de Economía Española*, 147. zb., 145.-166. or.
- AYALA, L.; ARRANZ, J. M.; GARCÍA-SERRANO, C. eta MARTÍNEZ-VIRTO, L. (2020): "The effectiveness of minimum income benefits in poverty reduction in Spain", *International Journal of Social Welfare*, 30. bol., 2. zb., 152.-169. or., <<https://doi.org/10.1111/ijsw.12447>>.
- AYALA, L. eta RODRÍGUEZ, M. (2007): "What determines exit from social assistance in Spain?", *International Journal of Social Welfare*, 16. zb., 168.-182. or., <<https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2006.00455.x>>.
- BERGANTIÑOS, N.; FONT, R. eta BACIGALUPE, A. (2017): "Las rentas mínimas de inserción en época de crisis: ¿existen diferencias en la respuesta de las comunidades autónomas?", *Papers*, 102. bol., 3. zb., 399.-420. or.
- BERNARDI, F. (2006): *Análisis de la historia de acontecimientos*, Cuadernos Metodológicos bilduma, 38. zb., Madril, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- CARTER, E. eta WHITWORTH, A. (2016): "Work activation regimes and well-being of unemployed people: Rhetoric, risk and reality of quasi-marketization in the UKwork Programme", *Social Policy and Administration*, 51. bol., 5. zb., 796.-816. or., <<https://doi.org/10.1111/spol.12206>>.
- DAHLBERG, M.; JOHANSSON, K. eta MÖRK, E. (2009): *On Mandatory Activation of Welfare Recipients*, IZA Discussion Papers saila, 3.947. zb., Bonn, IZA.
- DE LA RICA, S. eta GORJÓN, L. (2019): "Assessing the impact of a minimum income scheme in the Basque Country". *SERIEs*, 10. zb., 251.-280. or., <<https://doi.org/10.1007/s13209-019-00203-2>>.
- EICHHORST, W.; KAUFMANN, O. eta KONLE-SEIDL, R. (ed.). (2008): "Bringing the jobless into work?: Experiences with activation schemes in Europe and the US", Berlin, Springer Science & Business Media, <<https://doi.org/10.1007/978-3-540-77435-8>>.
- FERNÁNDEZ-MAÍLLO, G. (2013): "El aumento de la fragilidad de las rentas mínimas de inserción durante la crisis", *Documentación Social*, 166. zb., 169.-191. or.
- GRAVERSEN, B. K. eta VAN OURS, J. C. (2008): "How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program", *Journal of Public Economics*, 92. bol., 10.-11. zb., 2.020.-2.035. or., <<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2008.04.013>>.
- HANDLER, J. F. (2001): *The Paradox of Inclusion: Social Citizenship and Active Labor Market Policies*, UCLA Public Law Research Papers saila, Los Angeles, UCLA School of Law, <<https://doi.org/10.2139/ssrn.290927>>.
- IMMERVOLL, H.; JENKINS, S. P. eta KÖNIGS, S. (2015): *Are Recipients of Social Assistance' Benefit*

- Dependent? Concepts, Measurement and Results for Selected Countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers saila, 162. Zb., Paris, OECD Publishing, <<https://doi.org/10.1787/5jxrcmgpc6mn-en>>.
- JENKINS, S. P. (2004): *Survival Analysis*, Colchester, Institute for Social and Economic Research.
- LAPARRA, M. eta AYALA, L. (2009): *El sistema de garantía de ingresos mínimos en España y la respuesta urgente que requiere la crisis social*, Madril, Fundación Foessa.
- MARCHAL, S. eta VAN MECHELEN, N. (2017): "A new kid in town? Active inclusion elements in European minimum income schemes", *Social Policy and Administration*, 51. bol.; 1. zb., 171.-194. or., <<https://doi.org/10.1111/spol.12177>>.
- MATO DÍAZ, F. J. (2019): "Crisis, recuperación y flujos de entradas y salidas en programas de rentas mínimas: el caso de Asturias", *Panorama Social*, 29. zb., 137.-155. or.
- MATO DÍAZ, F. J.; OTERO ESTÉVEZ, S.; SÁNCHEZ SÁNCHEZ, S. eta VALDAVIDA, E. (2017): *Evaluación socioeconómica del Salario Social Básico en Asturias*, Gobierno del Principado de Asturias.
- MATSAGANIS, M.; FERRERA, M.; CAPUCHA, L. eta MORENO, L. (2003): "Mending nets in the south: Anti-poverty policies in Greece, Italy, Portugal and Spain", *Social Policy and Administration*, 37. bol., 6. zb., 639.-655. or., <<https://doi.org/10.1111/1467-9515.00363>>.
- MOOD, C. (2013): "Social assistance dynamics in Sweden: Duration dependence and heterogeneity", *Social Science Research*, 42. bol., 1. zb., 120.-139., or., <<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.07.005>>.
- NATILI, M. (2018): "Explaining different trajectories of minimum income schemes: Groups, parties and political exchange in Italy and Spain", *Journal of European Social Policy*, 28. bol., 2. zb., 116.-129. or., <<https://doi.org/10.1177/0958928717707272>>.
- NOGUERA, J. A. (2019): "The political debate on basic income and welfare reform in Spain", *Social Policy and Society*, 18. bol., 2. zb., 289.-299. or., <<https://doi.org/10.1017/S1474746418000271>>.
- NYBOM, J. (2011): "Activation in social work with social assistance claimants in four Swedish municipalities", *European Journal of Social Work*, 14. bol., 3. zb., 339.-361. or., <<https://doi.org/10.1080/13691457.2010.501021>>.
- PARRILLA, J. M. (2012): *Sindicatos, concertación y salario social en Asturias*, Oviedo, KRK.
- PÉREZ ERANSUS, B. (2006): "Rentas mínimas y políticas de activación", *Documentación Social*, 143. zb., 77.-92. or.
- PFEIFER, M. (2009): "Public opinion on state responsibility for minimum income protection: A comparison of 14 European countries", *Acta Sociologica*, 52. bol., 2. zb., 117.-134. or., <<https://doi.org/10.1177/0001699309104000>>.
- RIBA, C.; BALLART, X. eta BLASCO, J. (2011): "Minimum income and labour market integration processes: Individual and institutional determinants", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 133. zb., 43.-58. or., <<https://doi.org/10.5477/cis/reis.133.43>>.
- VALDUEZA, M. D. (2019): "La garantía de ingresos mínimos de las comunidades autónomas: prestación económica e inserción sociolaboral", *Panorama Social*, 29. zb., 51.-70. or.
- WANG, J.; VAN VLIET, O. eta GOUDSWAARD, K. (2018): "Minimum income protection and EU coordination", *European Journal of Social Security*, 20. bol., 3. zb., 253.-271. or., <<https://doi.org/10.1177/1388262718798896>>.