



# **SOLDATA ARRAKALA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN**

2018ko martxo



Dokumentu hau Eusko Legebiltzarrak soldata-arrakalari buruz egindako Legez Besteko Proposamenari erantzunez egin da. Proposamen horretan, soldata-arrakalari, haren kausei eta adierazleei buruz 2012an argitaratutako 29 Txostena eguneratzeko eskatu zaio Emakunderi. Atariko datuen aurrerapen bat da, zeina Emakundeko zuzendariak aurkeztu baitzuen Lan Harremanen Kontseiluan, 2018ko martxoaren 22an.

## HITZAURREA

Emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunari buruzko zifrak erabatekoak badira ere, iritzi publikoarentzat, askotan, nekeza izaten da bidegabekeria sozial hori zergatik sortzen den eta zer faktorek eragiten duen identifikatzea eta ulertzea. Izan ere, soldata-desberdintasuna arazo konplexua da, dimentsio anitzekoa, eta arazo horri heltzeko, dimentsio guztiak hartu behar dira kontuan eta inplikaturik dauden eragile guztiak aritu behar dira horretan.

Azalpen honetan, EAEko soldata-arrakalaren datu batzuen eguneratzea jasotzen da (Estatistikako Institutu Nazionalak —EIN— egiten duen Soldata Egituraren azken Inkestan erabilgarri dauden datuak eguneratu dira), eta datu horiei esker, konparazio bat egin dezakegu Emakundek 2012an argitaratu zuen “Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak”<sup>1</sup> azterlaneko datuekin; halaber, Emakundek eta beste erakunde batzuek urte hauetan egin dituzten azterlan batzuetako ondorio nagusiak ere jasotzen ditugu, gai hau hobeto ulertzen laguntzeko.

## SOLDATEN GENERO-ARRAKALAREN DEFINIZIOA

Datu kuantitatiboekin hasi baino lehen, nahitaezkoa da kontzeptu batzuk argitzea<sup>2</sup> eta adieraztea, ondoren, zenbait azterlan eta ikerketaren arabera zer faktore nagusik sortzen duten soldata-arrakala.

Emakumeei eta gizonei berdinduz Europar Batasunaren eratzeprintzipioetako bat da, eta printzipio babestua da, ez bakarrik Europar Batasunaren araudian, baizik eta, baita ere, nazioarteko araudian, Estatuko araudian eta Euskal Autonomia Erkidegoko araudian.

■ Emakumeen eta gizonen arteko SOLDATA DESBERDINTASUNA kontzeptuak (edo soldata-diferentziak edo -arrakalak) adierazten du zer distantzia dagoen batez besteko ordainsarrietan (soldata eta osagarriak), emakumeen eta gizonen artean.

<sup>1</sup> Emakunde: “Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak” (2012).

<sup>2</sup> Berdintasun Ministerioa. Colección economía mujer empresa: “La brecha salarial: realidades y desafíos”, 2009.



■ Emakumeen eta gizonen arteko SOLDATA DISKRIMINAZIOA diferentzia horren zati bat da, lan bat egiterakoan balio erantsia emateari ez dagokiona eta lana egiten duen pertsonaren sexuaren arabera soilik azal daitekeena.

■ Diskriminazio-mota horretaz gainera (zuzeneko soldata-diskriminazioa edo a posteriori-koa esaten zaio), alor honetako azterlanek zeharkako soldata-diskriminazioa (edo a priori-koa) ere aipatzen dute, hots, soldata-desberdintasun hori ez dar berez diskriminazio-faktore baten efektu bat, baizik emakumeen eta gizonen arteko enplegu-diferentziaren ondorio bat.

■ Nola soldata-desberdintasuna hala soldata-diskriminazioa fenomeno konplexuak dira aztertzeke, zeren eta osagai, dinamika eta aldagai askok eragiten baitute haren sorreran.

SOLDATA ARRAKALAK, beraz, lan-merkatuko diskriminazioa eta desberdintasunak islatzen ditu, eta diskriminazio eta desberdintasun horiek, praktikan, emakumeei eragiten diete nagusiki.

Soldata-arrakalak zuzeneko eragina du Gizarte Segurantzako kotizazioetan eta ondoko pentsioetan, eta oso lotuta dago emakumeek autonomia ekonomiko txikiagoa izatearekin eta pobrezia-indize handiagoak izatearekin, eta horrek guztiorrek zuzenean eragiten die haien kargura dauden seme-alabei, eta, bereziki, emakumeak familia-buru diren kasuetan.

## **SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO DATU EGUNERATUAK<sup>3</sup>**

Emakumeen eta gizonen ordainketen diferentzia kuantifikatzeko, Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-arrakalari buruzko datuak aurkeztuko ditugu. Datu horiek Soldata Egituraren 2015eko Inkestatik hartu dira (SEI,2015; 2017ko ekainaren 28an argitaratua). Hori da soldatak sexuaren arabera bereizita argitaratu den azken inkesta, zeinak urteko inkesten lagina baino lagin zabalagoa hartzen baitu eta aldagai gehiago aztertzen baititu. Aurkeztutako datuak zuzen aztertzeke eta ulertzeko, garrantzitsua da honako hau adieraztea:

- SEI-ren biztanleria-eremuan, Gizarte Segurantzaz sartuta dauden inoren konturako langile guztiak sartzen dira. Unitate (kotizazio-kontu) guztiak sartzen dira, edozein dela ere tamaina. Kanpoan uzten dira presidenteak, administrazio-kontseiluetako kideak eta, oro har, ordainsaritzat, batik bat, komisioak edo mozkinak jasotzen dituztenak (eta ez soldata-erako ordainsariak). Estatuko lurralde osoa hartzen du. Diseinuari esker, emaitzak autonomia-elkarteka eskaintzen dira aldagai nagusietarako (ez guztietarako).
- Sektorekako estaldurak industria, eraikuntza eta zerbitzuak hartzen ditu, etxeko zerbitzua salbu. Ekonomia Jardueren Sailkapen Nazionalako B-tik S-rako sekzioak hartzen dira (EJSN-09).

<sup>3</sup> Datuak Estíbaliz Cano Garcíaek eguneratu ditu. Ados consulting SLeke Emakunderentzat 2012an egindako azterlanaren egilekidea da. “Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak”.



- Soldata-kontzeptuak. Soldata-kontzeptu guztien balioak gordinak dira, hau da, PFEZen konturatuko atxikipenak edo langileak Gizarte Segurantzako kontribuzioak egin baino lehenagokoak.
- Analisisiko datuak urteko batez besteko irabazian eta lanordu arrunteko irabazian oinarrituta aurkezten dira.
- Soldata-arrakala aztertzeko, adierazle hauek hartu dira kontuan:
  - o jarduera-sektorea,
  - o okupazioa,
  - o kontratu-mota,
  - o adina,
  - o nazionalitatea.
- Adinaren eta nazionalitatearen kasuan, urteko batez besteko irabaziei buruzko datuak baino ez ditu hartzen SEIk.

Hauek dira, laburtuta, soldata-arrakalaren datu eguneratuak, aipatu Soldata Egituraren Inkestaren analisitik lortuak:

- Euskal Autonomia Erkidegoko langile baten batez besteko urteko irabazia 27.571,31 euro izan zen 2015ean. Sexuka, batez besteko urteko irabazia 31.089 euro izan zen gizonentzat eta 23.537 euro emakumeentzat. Beraz, EAEn % **24,3**ko soldata-arrakala dago (**7.552€**).
- Urteko batez besteko irabaziari dagokionez, EAEko soldata-arrakala 2,2 puntu gehitu da 2009tik, % 22,1ekoa izan baitzen orduan.
- Ordukako irabaziari dagokionez, soldata-arrakala % 17,6 izatetik 12,8 izatera pasatu da. Hori gorabehera, arrakala zehatzago aztertu behar da beherakada horren zergatia zein den jakiteko. Adierazgarria da orduko irabaziaren arabera arrakala urteko batez besteko irabaziarena baino 11,5 puntu txikiagoa izatea. Izan ere, soldata-arrakala orduka kalkulatu, hobeto kontrola daiteke lanordu-kopuruak nola eragiten duen ordainsariaren gainean. Hori gorabehera, sakonago aztertu behar da zergatik gertatu den jaitsiera hori.
- Jarduera-sektorearen arabera, soldata-arrakala handiena zerbitzuetan dago (% 23), eta gero, industrian (% 19,3); txikiena, berriz, eraikuntzaren sektorean (% 5), beste biekiko alde handiarekin, gainera. Izan ere, baliteke sektore maskulinizatu horietan sartzen diren emakume gutxi horiek kategoria kualifikatuagoetan sartzea edo iraupen luzeagoko lanaldiak izatea. Bestalde, SEIk sektoreak multzokatu egiten dituzenez, zerbitzuen sektorean nahiz industriaren sektorean oso jarduera desberdinak multzokatzen dira, genero-harremanen ikuspegitik oso ezberdinak diren lan-merkatuak dituztela. Hortaz, badirudi jarduera-bloke handitan biltzen diren taldeetan oso errealitate ezberdinak ezkututzen direla.



- Genero-lerratzea tradizioz emakumeek arlo pribatuan bete izan dituzten lanen antzeko funtzioak dituzten jardueretan ikusten da, bereziki (ordaindu gabeko lanetan eta zaintzekin oso lotuta dauden lanetan); ondorioz, lan horiek balioespen sozial apalagoa dute, lan horiek egiteko behar diren gaitasunak ez dira behar beste aitortzen, eta, beraz, soldatak txikiagoak izaten dira.
- Irabazien datuak orduka eta jarduera-sektoreka aztertzen direnean, egoera aldatu egiten da: soldata-arrakala handiena industriaren sektorean dago (% 15,8), eta, gero, zerbitzuen sektorean; arrakala txikiena eraikuntzaren sektorean dago. Hala ere, datuak zuhur hartu behar dira, lagin-behaketa kopurua 100etik 500era artekoa delako, eta, ondorioz, zifra oso aldakorra izan daiteke, eta ez da behar bezain sendoa eta fidagarria.
- Okupazioka, soldata-arrakala handiagoa dago “okupazio apala” epigrafean bildutako okupazioen artean. Arrakala hori % 41,6 da, EAEko batez bestekotik 17,3 puntu gora. Distantzia handi horren arrazoia izan daiteke, batetik, kualifikazioa, hau da, “apala” epigrafean multzokatuko sektoreetan lan egiten duten pertsonen kualifikazio apalagoa izatea, eta, bestetik, aipatutako genero-lerratzea, tradizioz emakumeek bete izan dituzten funtzioei gehiago lotutako okupazioetan. Errealitateak erakusten digu arrakala areagotu egiten dela kualifikazio apalagoko okupazioetan.
- Kontratu-motaren arabera, 2015ean kontratu mugagabeak erakusten du soldata-arrakalaren ehuneko handiena (% 26,2 eta, iraupen mugatuko kontratuak, % 8,8). Hori antzinatasunarekin edo jarraikortasunarekin lotutako beste osagarri-mota batzuekin lotuta egongo litzateke, eta, askotan, osagarri horiek hautazkoak eta arbitrarioak izaten dira.
- Adinaren arabera, datuetan ikusten da EAEko batez bestekoa baino arrakala handiagoa dagoela 35 urtetik 54ra bitartekoetan (0,5 handiagoa, 35 urtetik 44ra bitartean, eta 2,3 puntu handiagoa, 45 urtetik 54ra bitartean). Eta, emakumeen kasuan, adin-tarte horiek bat datoz ugaltzeko adinarekin (35-44 urte) eta mendeko beste pertsona batzuk (gurasoak...) zaintzen hasten diren adinarekin. Horrek erakusten du zaintza-lanekiko nolako erantzukizun eskasa dagoen eremu publikoan, pribatuan eta gizonen artean.
- Datuak nazionalitatearen arabera bereizita behatuz gero, ikusiko dugu Espainian jaiotako pertsonen soldata-arrakala (% 24,5), betiere urteko batez besteko irabazia kontuan harturik, beste herrialde batzuetan jaiotakoena baino 3,2 puntu txikiagoa izan zela (% 27,7), EAEko batez bestekotik gora.



- Europar Batasuneko datuak ikusita (orduko batez besteko irabazia) EU-28ko soldata-arrakala % 16,3 izan zen, eta euroaren eremuan, % 16,8. Espainiako Estatuan, EU-28an baino 2,3 puntu txikiagoa da, eta euroaren eremuan baino 2,83 puntu txikiagoa. EAEn, orduko soldata-arrakala % 12,83 da, EU-28an baino 3,47 puntu txikiagoa eta euroaren eremuan baino 3,97 puntu txikiagoa.

Esan dugunez, soldatak eta soldata-diferentziak erabakigarriak dira pentsioetan eta horietan egoten den genero-arrakalan<sup>4</sup>:

- EAEn pentsioa jasotzen duten emakumeen artean, gehienek alarguntza-pentsioa jasotzen dute (129.425 emakume, % 46), eta pentsioa jasotzen duten gizonen artean, berriz, gehienek erretiro-pentsioa (220.950 gizon, % 82,1). 2016an, gehitu egin da erretiro-pentsioa duten emakumeen ehunekoa: jasotzen dituzten pentsio guztien % 44,9 da. Aldaketa hori gorabehera, emakume gehienek erretiro- eta alarguntza-prestazioak jasotzen dituzte (% 90,9); gizonek, berriz, ezintasun- eta erretiro-pentsioak (% 93).
- Batez besteko pentsioan alderdik handiena, hain zuzen, erretiro-pentsioetan gertatzen da: 126.525 emakumek batez beste 878,1 euroko pentsioa jasotzen dute, gizonek baino 693,10 € gutxiago. Horren arabera, pentsioetan % 44,11 da genero-arrakala. Gainera, nahiz eta 65 urtetik gorakoen artean emakume gehiago dagoen, 94.425 gizon gehiagok jasotzen dute erretiro-pentsioa.
- Bestalde, ezintasun iraunkorragatiko pentsioetan ikusten da berriz ere emakumeek eta gizonek lan-merkatuan duten egoera desberdina: emakumeak pentsio hori jasotzen dutenen % 33,7 dira, eta, gainera, egoera berean dauden gizonek baino % 28 gutxiago jasotzen dute.

## GENEROKO SOLDATA-ARRAKALA SORTZEN DUTEN FAKTOREAK

Soldata-arrakala faktore hauei loturik dago<sup>5</sup>:

- Emakumeek egindako lanari balio sozial eta ekonomiko txikiagoa ematen zaio. Kualifikazio apaleko lanbide-kategorietan gehiago gertatzen da hori. (Zerbitzuen sektorearen barruan, hauek dira soldatarik apalenak dituzten okupazioak: zerbitzuetako langile ez-kualifikatuak, jatetxe eta merkataritza zerbitzuetakoak, osasun eta zaintza zerbitzuetako langileak; gehienetan, emakumeak egoten dira). Gainera, gizonek eta emakumeek ez dute lansari berdina jasotzen balio bereko lanaren truke, erabiltzen diren balioespen-irizpideak eta hortik datozen soldata-osagarriak direla-eta.

<sup>4</sup> Emakunde: 2017, argitaratzeko zain.

<sup>5</sup> Ikus 1. oharra



- Emakumeek eta gizonek egoera diferentea dute enpleguan (lan-segregazioa), genero-harremanen, estereotipoen eta generoari buruzko uste faltsuen eraginez: emakumeak berandu sartzen dira sektore eta lan-maila batzuetan; genero-lerratzearen ondorioz, sektore eta okupazio batzuetan emakumeak metatzen dira eta beste batzuetan gizonak; emakume gutxiago egoten da erantzukizun-postuetan; emakumeak lanaldi partzialeko lanetan eta lan ez-jarrailuetan egoten dira; sinesmen estereotipatuak daude emakumeen lehentasunei buruz, emakumeei soldatei buruz, emakumeen eta gizonen gaitasun “naturalei” buruz eta abar.
- Gizonek, enpresek eta erakundeek ez dute erantzukidetasunik zaintza-lanetan. Emakumeak lan-munduan masiboki sartu arren, zaintzarekiko erantzukidetasuna ez zen handitu, batez ere emakumeek jarraitu baitzuten zaintza-lanetan. Ondorioz, emakumeak lan-munduan sartu baziren ere, behartuta egon ziren soldata-baldintzei eta gora egiteko aukerei uko egitera.
- Gaur egungo lan-kulturak eta enpresa-kulturak enpresari denbora osoa eskaintzea eta bizitzak dakarren beste edozein alorren aurrean erabateko lehentasuna ematea eskatzen dute. Ordainketa eta maila-igoera erabateko dedikazio horri lotuta daude, eta hori ez da bateragarria bizitzari eusteko behar diren zaintza-lanekin, zeintzuk emakumeen ardurapean utzi baitira.
- Emakume gazteen artean nagusitzen ari den joera (horrekin gero eta gizon gehiagok bat egiten duela): aberastasuna esparru pertsonalaz eta pribatuaz gozatzeko denborarekin lotzen da, eta ez ordainsari handiagoa izatearekin. Horrela, borondatez uko egiten zaie lansari hobeak eta ardura handiagoak izateari.
- Azkenik, emakumeen eta gizonen soldatetan dauden diferentzien zati baten arrazoi izan daitezke faktore pertsonalak (prestakuntza-maila, lan-esperientzia, antzintasuna, ...), lanpostuaren faktoreak (egindako funtzioak, erantzukizun-maila, kontratu- edo lanaldi-mota,...) eta/edo enpresaren faktoreak (tamaina, jarduera-mota, ...), baina faktore guztiek oso eragin handia daukate aipatu desberdintasun estrukturalen.

Beraz, soldata-arrakalaren zergatiak askotarikoak eta konplexuak dira, eta hura murrizteko edo deuseztatzeko, hainbat ikuspegi heldu behar zaie, eta honako hauetan ekin behar da:

- Zuzeneko diskriminazioa: emakume batzuek gizonek baino gutxiago kobratzen dute lan bera egiteagatik.
- Zaintza-lanei aitortpen sozial (eta ekonomiko) handiagoa eman behar zaie, eta erakundeek, enpresek eta gizonek erantzukidetasun handiagoa izan behar dute zaintza-lanekiko.



- Lan-merkatuko desberdintasunak eta horri lotuta dauden genero-estereotipoak (soldatak gardenak izatea eta soldatetan auditoretzak egitea sustatu, balio bera edo baliokidea duten lanak identifikatu, eta emakumeen lan-baldintzak eta lanerako sarbidea hobetu, besteak beste).
- Diskriminazio faktore eta sinesmenetatik sortzen diren enpresa-kultura eta -praktikak.

Helburua soldata-berdintasuna lortzea da, hau da, emakumeek eta gizonek ordain bera jaso dezatela balio bereko lanak egiteagatik. Horrek esan nahi du soldatak berdina izan behar duela ez bakarrik lan berdina edo antzekoa egiten denean, baizik eta, baita ere, balio bereko lan bat egiten denean, irizpide objektiboen arabera (gaitasunak, ahalegina, erantzukizuna...) erabat diferentea izan arren. (LANE, 2013).

Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) defendatzen duenez, lanpostuak parekatzea neurri funtsezkoa da genero-lerritzeak ekiditeko, tradizioz emakumeek bete izan dituzten lanpostu edo lanbide batzuk ordaintzeko orduan.

Lan-desberdintasuna sorrarazi zuten faktoreak eta datuak aztertu ondoren, ikusten da hartu beharreko neurriek antolamendu soziala eraldatzea eragin behar dutela, zaintza-lanak hobeto aitortuz eta lan horietan erantzukidetasuna bultzatuz, lan-merkatuarekin lotuta dauden politiketan eta enpresen praktikan.





Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

# ERANSKINA



## SOLDATA-ARRAKALARI BURUZKO DATU EGUNERATUAK<sup>6</sup>

Hauek dira soldata-arrakalaren datu eguneratuak, aipatu Soldata Egituraren Inkestaren analisitik lortuak:

### Soldata-arrakala, urteko eta orduko.

Euskal Autonomia Erkidegoko langile baten urteko batez besteko irabazia 27.571,31 euro izan zen, 2015ean.

Sexuka, batez besteko urteko irabazia 31.089 euro izan zen gizonentzat eta 23.537 euro emakumeentzat. Beraz, EAEn % **24,3ko** soldata-arrakala dago (**7.552€**). Hortaz, soldata-arrakala handitu egin da 2009tik, % 22,1ekoa izan baitzen orduan. Aztertutako aldian, emakumeen ordainketa proportzionalki gutxiago gehitu da gizonena baino.

0 taula. Batez besteko irabazia urteko (€) eta soldata-arrakala (%)

	2015	2009	Aldea	
<b>Emakumeak</b>	23.537	22.502	1.035	
<b>Gizonak</b>	31.089	28.890	2.199	
<b>SA</b>	<b>24,3</b>	<b>22,1</b>		

*Iturria. Guk geuk egin, Soldata Egituraren Inkestako datuetan oinarrituta (2017ko ekainaren 28an argitaratutako datuak).*

Orduko irabaziari dagokionez, soldata-arrakala % 17,6 izatetik 12,8 izatera pasatu da. Arrakala zehatzago aztertu behar da beherakada horren zergatia zein den jakiteko.

Adierazgarria da orduko irabaziari dagokion kopurua urteko batez besteko irabaziarena baino 11,5 puntu txikiagoa izatea. Izan ere, soldata-arrakala orduka kalkulaturik, hobeto kontrola daiteke lanordu-kopuruak nola eragiten duen ordainsariaren gainean.

### Soldata-arrakala, jarduera ekonomikoaren sektorearen arabera

Jarduera-sektorearen arabera, EAerako datuak jasotzeko, EINek 3 multzotan jasotzen ditu sektore guztiak: industria, eraikuntza eta zerbitzuak. Zergatia datuen adierazgarritasunarekin lotuta dago. Hori ez da lortzen sailkapenak bereizten direnean, sexuaren aldagaia eransten denean, eta, are gutxiago, autonomia-erkidegoka ere neurtzen denean, non eta ez diren

<sup>6</sup> Datuak Estíbaliz Cano Garcíaek eguneratu ditu. Ados consulting SLeke Emakunderentzat 2012an egindako azterlanaren egilekidea da. “Soldata-arraila: eragileak eta adierazleak”.



jarduera-sektoreak multzokatzen. Horrek azal lezake, adibidez, zergatik eraikuntzako sektorean ez dagoen emakumeen daturik 2009rako.

Soldata-arrakala identifikatu eta neurtzeko analisia egiteko, gehikuntza-maila horretan ezkutatuta geratzen dira diferentziak; izan ere, industria multzoaren barruan sektore batzuk oso feminizatuta daude eta beste batzuk oso maskulinizatuta, eta horrek zuzenean eragiten du soldata-arrakalan. Gauza bera gertatzen da zerbitzuen sektorean. Hori gorabehera, Soldata Egituraren Inkestak datu hauek ematen ditu:

**1.taula. Urteko batez besteko irabazia (€), jarduera-sektoreko, eta soldata-arrakala (%)**

	<b>Emakumeak 2015</b>	<b>Gizonak 2015</b>	<b>SA 2015</b>	<b>SA 2009</b>
<b>Industria</b>	27.011	33.460	19,3	16,9
<b>Eraikuntza</b>	-26.522	27.938	5,0	(.....)
<b>Zerbitzuak</b>	23.125	30.026	23,0	23,8

<b>GUZTIRA</b>	<b>23.537</b>	<b>31.089</b>	<b>24,3</b>	<b>22,1</b>
----------------	---------------	---------------	-------------	-------------

*Iturria. Guk geuk egin, Soldata Egituraren Inkestako datuetan oinarrituta (2017ko ekainaren 28an argitaratutako datuak).*

*Oharra: Laukian «-» zeinua ageri denean datuaren aurrean, esan nahi du lagin-behaketa kopurua 100etik 500era bitartekoa dela; beraz, zifra oso aldatkorra izan daiteke.*

*(-) Ez dago daturik.*

Taulan erakusten denez, soldata-arrakala handiena zerbitzuen sektorean dago; ondoren, industriaren sektorean, eta txikiena, berriz, eraikuntzaren sektorean; beste biekiko alde handiarekin, gainera.

Nolanahi ere, zerbitzuen sektorean eta industriarenean askotariko jarduerak biltzen dira, genero-harremanen ikuspegitik oso ezberdinak diren lan-merkatuak dituztenak. Hortaz, badirudi jarduera-bloke handitan biltzen diren taldeetan oso errealitate ezberdinak ezkututzen direla.

Hala, industriaren barruan honako hauek daude: erauzte-industriak; manufaktura-industria; energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren hornidura; uraren hornidura; eta saneamendu, hondakinen kudeaketa eta deskontaminazio jarduerak.

Zerbitzuetan, honako hauek: handizkako eta txikizkako merkataritza; motordun ibilgailuen eta motozikleten konponketa; garraioa eta biltegiatzea; ostalaritza; informazioa eta komunikazioak; finantza- eta aseguru-jarduerak; higiezinekin lotutako jarduerak; jarduera profesional, zientifiko eta teknikoak; administrazio-jarduerak eta zerbitzu osagarriak; administrazio publikoa eta defentsa; nahitaezko gizarte-segurantzak; hezkuntza; osasuneko eta gizarte-zerbitzuetako jarduerak; arte-, jolas- eta aisia-jarduerak; beste zerbitzu batzuk.



Eraikuntzaren sektorean dagoen arrakala txikia sektore horretan emakumeen okupazio-tasa txikia izateagatik izan daiteke. Emakumeen okupazio-tasa txikiak dituzten sektoreetan, arrakala txikiagoa izaten da, balitekeelako sektore maskulinizatu horietan sartzen diren emakume gutxi horiek kategoria kualifikatuagotan sartzea (edo iraupen luzeagoko lanaldiak izatea).

Erlazio bat dago emakumeen okupazio-tasaren eta soldata-arrakalaren artean.

Ordukako datuak aztertzen direnean, informazioa aldatu egiten da: soldata-arrakala handiena industriaren sektorean dago (% 15,8), eta gero, zerbitzuen sektorean. Arrakala txikiena eraikuntzaren sektorean dago. Hala ere, datuak zuhur hartu behar dira; izan ere, lagin-behaketa kopurua 100etik 500era artekoa da, eta, ondorioz, zifra oso aldakorra izan daiteke.

**2. taula. Batez besteko irabazia (€), lanorduko eta jarduera-sektoreko, eta soldata-arrakala (%)**

	Emakumeak 2015	Gizonak 2015	SA 2015	SA 2009
<b>Industria</b>	17,33	20,57	15,75	18,12
<b>Eraikuntza</b>	-18,08	16,68	-8,3	-
<b>Zerbitzuak</b>	16,93	19,17	11,68	18,78
<b>GUZTIRA</b>	<b>16,99</b>	<b>19,49</b>	<b>12,83</b>	<b>17,58</b>

*Iturria. Guk geuk egina, Soldata Egituraren Inkestako datuetan oinarrituta (2017ko ekainaren 28an argitaratutako datuak).*

Oharra: Laukian «-» zeinua ageri denean datuaren aurrean, esan nahi du lagin-behaketa kopurua 100etik 500era bitartekoa dela; beraz, zifra oso aldakorra izan daiteke.  
(-) Ez dago daturik

2015ean, datuak orduka azertu genituenean, eraikuntzaren sektorean emakumeen aldeko soldata-arrakala atera zen, baina kontuan hartzen badugu lagin-behaketa kopurua 100etik 500era artekoa dela, eta ondorioz, zifra oso aldakorra izan daitekeela, datua ez da behar bezain fidagarria behin betikotzat jo ahal izateko.

2009an, ez dugu eraikuntzari buruzko daturik, laginetan aurkitzen diren zailtasun horientatik, hain zuzen ere.

**Soldata-arrakala, okupazioaren arabera**

Okupazioa da soldata-mailan gehien eragiten duten aldagaietako bat.

Okupazioari dagokionez, EINek multzokatuta aurkezten ditu urteko batez besteko irabaziaren datuak eta orduko batez besteko irabaziarenak, zeren gelatxo askotan ez dago lagin-behaketarik, okupazio-multzo handiak erabiltzen badira. Honela gehitu dira:



- **Handia:** 1, 2 eta 3 talde handiak ditu (Zuzendaritza eta Kudeatzailetza; teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak; lanbide-teknikari laguntzaileak).
- **Ertaina:** 4, 5, 6, 7 eta 0 talde handiak ditu (Kontabilitateko, administrazioko langileak eta bulegoko beste enplegu batzuk; jabetxeetako zerbitzuetako, zerbitzu pertsonaletako, babes-zerbitzuetako langileak eta saltzaileak; nekazaritza-, abeltzaintza-, basogintza- eta arrantza-sektoreetako langile kualifikatuak; artisauek eta manufaktura-industriako eta eraikuntzako langile kualifikatuak –instalazioetako eta makinetako operadoreak izan ezik–).
- **Apala:** 8 eta 9 talde handiak ditu (Instalazioetako eta makinetako operadoreak, eta muntatzaileak; oinarritzko lanbideak).

Jarduera-sektorearen arabera multzokatzearekin gertatu bezala, lanbideak hiru mailatan bakarrik sailkatuta daudenez, arrakalaren balioan bakoitzak dituen aldeak ez dira oso esanguratsuak, eta hainbat joera ezkututzen dira. Joera horiek argiago ikusten dira hurrengo taulan, lanbide-talde nagusien arabera erakusten baita soldata-arrakala.

**3. taula. Urteko batez besteko irabazia (€), okupazioko, eta soldata-arrakala (%)**

	Emakumeak 2015	Gizonak 2015	SA 2015	SA 2009
<b>Handia</b>	32.515	39.961	18,6	19,2
<b>Ertaina</b>	19.061	26.878	29,1	31,0
<b>Txikia</b>	15.501	26.531	41,6	40,1

<b>GUZTIRA</b>	<b>23.537</b>	<b>31.089</b>	<b>24,3</b>	<b>22,1</b>
----------------	---------------	---------------	-------------	-------------

*Iturria. Guk geuk egina, Soldata Egituraren Inkestako datuetan oinarrituta (2017ko ekainaren 28an argitaratutako datuak).*

Aurrekoa kontuan hartuta, ikus daiteke soldata-arrakala handiagoa dagoela “okupazio apala” epigrafean multzokatutako okupazioetan, eta arrakala hori handitu egin dela (1,5 puntu) 2009. urtearekiko. Arrakala hori % 41,6 da, EAEko batez bestekotik 17,3 puntu gora. Distantzia handi horren arrazoia kualifikazioa izan daiteke, hau da, “apala” epigrafean multzokatuko sektoreetan lan egiten duten pertsonen kualifikazio apalagoa izatea. Datuen arabera, arrakala areagotu egiten da kualifikazio apalagoko okupazioetan.

**4. taula. Batez besteko irabazia (€), lanorduko eta okupazioko, eta soldata-arrakala (%)**

	Emakumeak 2015	Gizonak 2015	SA 2015	SA 2009
<b>Handia</b>	23,15	25,13	7,88	17,42
<b>Ertaina</b>	13,36	16,73	20,14	26,33
<b>Txikia</b>	12,73	16,74	23,95	30,68

<b>GUZTIRA</b>	<b>16,99</b>	<b>19,49</b>	<b>12,83</b>	<b>17,58</b>
----------------	--------------	--------------	--------------	--------------

*Iturria. Guk geuk egina, Soldata Egituraren Inkestako (2015) datuetatik abiatuta (2017ko ekainaren 28an argitaratutako datuak).*



Orduko datuak aztertuta, ez da emaitza desberdinek agertzen: arrakala handiena “apala” epigrafean multzokatutako okupazioak du, eta ondoren, “ertaina” epigrafekoak. Kasu honetan adieraztekoa da orduen arabera kalkulaturako soldata-arrakala okupazio guztietan jaitsi dela 2009. urtearekiko.

### Batez besteko irabazia, kontratu-motaren arabera.

Kontratu-motaren arabera, 2015ean kontratu mugagabeak erakusten du soldata-arrakalaren ehuneko handiena (% 26,2 eta iraupen jakinekoa % 8,8). Taulan ikusten denez, handitu egin da 2009tik, % 25,1ekoa izan baitzen orduan. Hori antzinatasunarekin edo jarraikortasunarekin lotutako beste osagarri-mota batzuekin lotuta egongo litzateke.

Adieraztekoa da, halaber, kontratu-mota hori duten pertsonen EAEko batez bestekotik gorako soldata-arrakala dutela.

Analisia lan egindako orduaren arabera egiten denean, arrakala handiena dakarren kontratu-mota berbera da urteko batez besteko irabazia aztertzen denean. Ordukako soldata-arrakalari dagokionez, txosten honetan aztertutako aldagaiekin gertatzen den bezala, arrakala txikitu egin da 2009. urtearekiko.

**5. taula. Urteko batez besteko irabazia (€), kontratu-motaren arabera, eta soldata-arrakala (%)**

	<b>Emakumeak 2015</b>	<b>Gizonak 2015</b>	<b>SA 2015</b>	<b>SA 2009</b>
<b>Iraupen mugagabea</b>	24.567	33.276	26,2	25,1
<b>Iraupen jakina</b>	19.337	21.201	8,8	5,8

<b>GUZTIRA</b>	<b>23.537</b>	<b>31.089</b>	<b>24,3</b>	<b>22,1</b>
----------------	---------------	---------------	-------------	-------------

*Iturria. Guk geuk egin, Soldata Egituraren Inkestako (2015) datuetatik abiatuta (2017ko ekainaren 28an argitaratutako datuak).*

**6. taula. Batez besteko irabazia (€), lanorduko eta kontratu-motaren arabera, eta soldata-arrakala (%)**

	<b>Emakumeak 2015</b>	<b>Gizonak 2015</b>	<b>SA 2015</b>	<b>SA 2009</b>
<b>Iraupen mugagabea</b>	17,19	20,26	15,15	19,87
<b>Iraupen jakina</b>	16,04	15,32	-4,70	5,05

<b>GUZTIRA</b>	<b>16,99</b>	<b>19,49</b>	<b>12,83</b>	<b>17,58</b>
----------------	--------------	--------------	--------------	--------------

*Iturria. Guk geuk egin, soldaten egiturari buruzko inkestako datuetatik abiatuta*

**Oharra:** Laukian, datuaren aurrean «-» zeinua ageri denean, esan nahi du lagin-behaketa kopurua 100 etik 500era bitartekoa dela; beraz, zifra ez da oso esanguratsua.



## Batez besteko irabazia, adin-tartearen arabera

EAE n adin-tarteko urteko batez besteko irabaziaz, 2015ean, 45 urtetik 54rako tartean ditu diferentzia handienak, eta, ondoren, 25 urtetik 44rako tartean; 2009an, ordea, 55 urtetik gorakoetan egon zen alderik handiena.

Adin-tarte horiek bat datoz langileen batez besteko kotizazio-aldiarekin. Eta, emakumeen kasuan, bat datoz ugaltzeko adinarekin (35-44 urte) eta mendeko beste pertsona batzuk (gurasoak...) zaintzen hasten diren adinarekin. Alderdi horiek erantzukidetasunik ez izatearekin lotuta daude (emakumeak egoten baitira kontziliatza behartuta), eta, ondorioz, besteak beste eszedentziak hartzearekin, lan-merkatua uztearekin eta lanaldi-murrizketekin, batez ere emakumeak egoten baitira horrelako egoeretan.

**7. taula. Urteko batez besteko irabazia (€), adinaren arabera, eta soldata-arrakala (%)**

	<b>Emakumeak 2015</b>	<b>Gizonak 2015</b>	<b>SA 2015</b>	<b>SA 2009</b>
<b>25 urte baino gutxiago</b>	(...)	-14.940,63		11,6
<b>25 urtetik 34ra</b>	19.993,47	24.805,65	19,4	18,0
<b>35 urtetik 44ra</b>	23.623,18	31.395,59	24,8	22,9
<b>45 urtetik 54ra</b>	24.712,00	33.668,89	26,6	21,7
<b>55 eta gehiago</b>	26.318,64	33.424,23	21,3	23,3
<b>GUZTIRA</b>	<b>23.537,06</b>	<b>31.089,00</b>	<b>24,3</b>	<b>22,1</b>

*Iturria. Guk geuk egin, Soldata Egituraren Inkestako (2015) datuetatik abiatuta (2017ko ekainaren 28an argitaratutako datuak).*

Oharra: Laukian «-» zeinua ageri denean datuaren aurrean, esan nahi du lagin-behaketak kopurua 100etik 500era bitartekoa dela; beraz, zifra oso aldakorra izan daiteke.

(.....) Laukian «..» zeinua ageri denean, esan nahi du ez dela dagokion daturik eman, lagin-behaketak kopurua 100etik beherako delako.

Horren arrazoia izan liteke lan-merkatuan sartu ziren emakumeak, orain adin hori dutenak, oro har kualifikazio txikiagoko eta okerrago ordaindutako lanpostuetan sartu zirela.

Bestalde, gazteak lan-munduan sartzen diren adin-tarteetan, txikiagoa da soldata-arrakala. Horren arrazoia izan liteke emakume gazteak aurreko belaunaldietakoak baino kualifikazio eta lanbide-aukera handiagoekin sartzen direla lan-merkatuan (edo mutil gazteek ere soldata okerragoak dituztela).

Azkenik, ikusten da 35 urtetik 54ra bitarteko tartean, soldata-arrakala handiagoa dela EAEko batez bestekoa baino (0,5 handiagoa, 35 urtetik 44ra bitartean, eta 2,3 puntu handiagoa, 45 urtetik 54ra bitartean).



## Irabazia, nazionalitatearen arabera

8. taula. Urteko batez besteko irabazia (€), nazionalitatearen arabera, eta soldata-arrakala (%)

	Emakumeak 2015	Gizonak 2015	SA 2015	SA 2009
<b>Espanian</b>	23.718	31.394	24,5	22,1
<b>Munduko gainerakoak</b>	-16.930	23.426	27,7	29,9
<b>GUZTIRA</b>	<b>23.537</b>	<b>31.089</b>	<b>24,3</b>	<b>22,1</b>

*Iturria. Guk geuk egina, Soldata Egituraren Inkestako (2015) datuetatik abiatuta (2017ko ekainaren 28an argitaratutako datuak).*

Oharra: Laukian «-» zeinua ageri denean datuaren aurrean, esan nahi du lagin-behaketa kopurua 100etik 500era bitartekoa dela; beraz, zifra oso aldakorra izan daiteke.

Datuak nazionalitatearen arabera behatuz gero, ikusiko dugu Espainian jaiotako pertsonen soldata-arrakala (% 24,5), betiere urteko batez besteko irabazia kontuan harturik, beste herrialde batzuetan jaiotakoena baino 3,2 puntu txikiagoa (% 27,7) izan zela 2015ean. Proporzioa txikiagoa da 2009ko datuen aldean, diferentzia 7,8 puntukoa izan baitzen orduan.

### Soldata-arrakala, Europar Batasunean

2015ean, taulan ikusten denez, EU-28an emakumeen soldata gizonena baino % 16,3 txikiagoa izan da, batez beste; euroaren eremuan, berriz, % 16,8koa izan zen diferentzia hori.

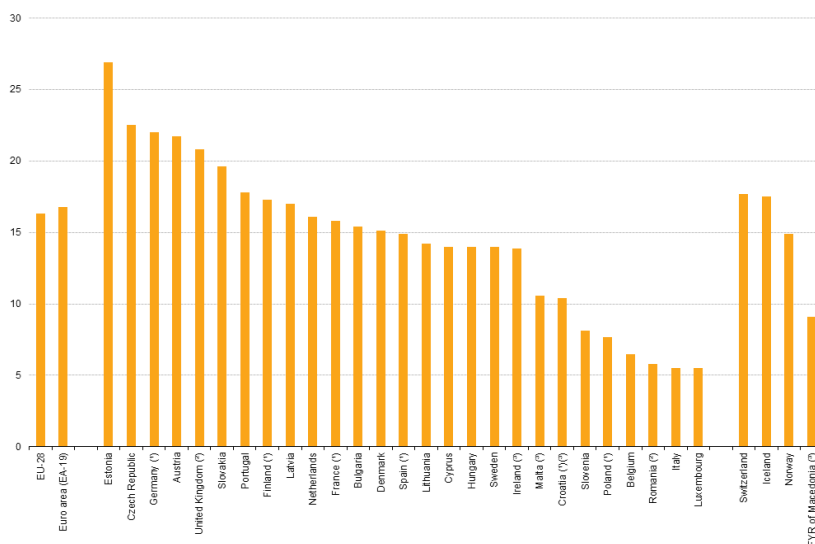
Gizonen eta emakumeen batez besteko ordainketei dagokienez, diferentzia txikienak Luxenburgon, Errumanian, Belgikan, Polonian eta Eslovenian daude (horietako bakoitzak % 10,0tik beherako diferentzia izan zuen). Gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala handieneko lekuak, berriz, Estonia (% 26,9 ), Txekia (% 22,5), Alemania (% 22,0 ), Austria (% 21,7 ) eta Erresuma Batua (% 20,8) dira.

Espainiako Estatuan, orduko batez besteko irabaziaren arabera soldata-arrakala % 14,2 izan zen 2015ean, EU-28an baino 2,3 puntu txikiagoa eta euroaren eremuan baino 2,83 puntu txikiagoa.

EAEn, ordukako soldata-arrakala % 12,83 da, EU-28an baino 3,47 puntu txikiagoa eta euroaren eremuan baino 3,97 puntu txikiagoa.



## 1. grafikoa. Batez besteko irabazia (%), lan egindako orduko, EBn



Note: enterprises with 10 or more employees. NACE Rev. 2 Sections B to S excluding O. Greece: not available.  
(\*) Provisional.  
(\*) Estimate.  
(\*) 2014.  
Source: Eurostat (online data code: eam\_gr\_gpr2)

## PENSIOEI BURUZKO DATUAK<sup>7</sup>:

EAEn pentsioa jasotzen duten emakumeen artean, gehienek alarguntza-pentsioa jasotzen dute (129.425 emakume, % 46), eta pentsioa jasotzen duten gizonen artean, berriz, gehienek erretiro-pentsioa (220.950 gizon, % 82,1). 2016an, gehitu egin da erretiro-pentsioa duten emakumeen ehunekoak: jasotzen dituzten pentsio guztien % 44,9 da. Aldaketa hori gorabehera, emakume gehienek erretiro- eta alarguntza-prestazioak jasotzen dituzte (% 90,9); gizonek, berriz, ezintasun- eta erretiro-pentsioak (% 93).

Batez besteko pentsioan alderdik handiena, hain zuzen, erretiro-pentsioetan gertatzen da: 126.525 emakumek batez beste 878,1 euroko pentsioa jasotzen dute, gizonek baino 693,10 € gutxiago. Gainera, nahiz eta 65 urtetik gorakoan artean emakume gehiago dagoen, 94.425 gizon gehiago jasotzen dute erretiro-pentsioa.

Bestalde, ezintasun iraunkorragatiko pentsioetan ikusten da berriz ere emakumeek eta gizonen lan-merkatuan duten egoera desberdina: emakumeak pentsio hori jasotzen dutenen % 33,7 dira, eta, gainera, egoera berean dauden gizonen baino % 28 gutxiago jasotzen dute.

<sup>7</sup> Emakunde, 2017ko Zifrak, argitaratzeko zain.



**4.14 taula. Pentsio-kopurua eta batez besteko pentsioak, pentsio-motaren arabera, sexuka EAE 2016**

Pentsio-mota	GUZTIRA		EMAKUMEAK		GIZONAK	
	Kontaketa	Batez beste €	Kontaketa	Batez beste €	Zk.:	Batez beste €
Ezintasuna	44.400	1.207,7	14.950	1.018,5	29.450	1.303,7
Erretiroa	347.475	1.318,8	126.525	878,1	220.950	1.571,2
Alarguntza	138.375	766,8	129.425	778,5	8.950	597,3
Zurztasuna	17.325	448,1	8.650	457,7	8.675	438,5
Senideen alde	2.400	660,0	1.875	643,5	525	719,2
Z.G.	800	250,3	75	470,9	725	227,5
<b>GUZTIRA</b>	<b>550.775</b>	<b>1.139,4</b>	<b>281.500</b>	<b>825,2</b>	<b>269.275...</b>	<b>1.467,8</b>

Iturria: Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Orokorra Lan Bizitzaren Lagin Jarraitua, 2016. Egilea: LANBIDEko Kabinete Teknikoko Anali, Azterlan eta Estatistika Zerbitzua

EAEko azken urteotako erretiro-pentsioen eta alarguntza-pentsioen bilakaera aztertuz ikus daitekeenez, kopurua gehitu egin da 2005etik, bai emakumeen artean, bai gizonen artean. 2005etik, emakumeen erretiro-pentsioak % 51,8 gehitu dira, eta gizonenak, % 20,2; beraz, emakumeak guztizkoaren % 36,4 dira 2016an. Alarguntza-pentsioei dagokienez, igoera mugatuagoa izan da, eta bilakaera, motelagoa. Gizonek oraindik ere oso zati txikia hartzen dute pentsio horiek jasotzen dituzten guztien artean (2016an, % 6,4 eta 2005ean, % 5,5 ).

**4.15 taula. Erretiro-pentsioaren eta alarguntza-pentsioaren bilakaera EAEn. 2005-2016**

PENSIO KOPURUA	ERRETIROA			ALARGUNTZA		
	Guztira	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak	Gizonak
2005	267.227	83.329	183.876	123.720	116.890	6.802
2006	279.875	92.481	187.377	125.527	118.654	6.861
2007	285.098	95.135	189.948	127.012	120.073	6.931
2008	290.780	98.068	192.699	128.526	121.538	6.979
2009	297.490	101.416	196.064	129.791	122.672	7.112
2010	303.555	104.560	198.990	130.927	123.655	7.267
2011	309.561	107.368	202.188	132.153	124.673	7.477
2012	314.782	109.820	204.958	133.113	125.411	7.698
2013	322.302	113.005	209.291	133.998	126.151	7.843
2014	328.785	116.100	212.680	134.809	126.748	8.057
2015	334.624	119.274	215.345	135.153	126.877	8.273
<b>2016</b>	<b>347.475</b>	<b>126.525</b>	<b>220.950</b>	<b>138.375</b>	<b>129.425</b>	<b>8.950</b>
<b>Aldakuntza 2005-2016</b>	<b>30,0</b>	<b>51,8</b>	<b>20,2</b>	<b>11,8</b>	<b>10,7</b>	<b>31,6</b>

Iturria: Enplegu eta Gizarte Segurantzaren Ministerioa