Genero-arrakalak Euskadiko lan-merkatuan

Egileak:

Sara de la Rica
Lucía Gorjón
Ainhoa Vega

ISEAK Fundazioa

2019/02/15

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna EUSKO JAURLARITZA
Organismo Autónomo del GOBIERNO VASCO

iseak
initiative for socio-economic analysis and knowledge

AURKIBIDEA

AURKIBIDEA 2
Laburpen exekutiboa 3
1. Hitzaurrea 7
2. Datuen iturria - Euskadiko Pobreziaren eta Gizarte Desberdintasunen Inkesta, 2016 10
2.1. Arrakala, jarduera-tasan 12
Jarduera-tasan dagoen arrakala, hezkuntza-mailaren arabera 13
Jarduera-tasan dagoen arrakala, adinaren arabera 15
2.2. Generoaren araberako soldata-arrakalak 17
Ordainsari osoan dauden arrakalak 20
Lanean emandako orduetan dagoen arrakala 22
Lanean emandako orduetan dagoen soldata-arrakala 26
3. Generoaren araberako soldata-arrakalen eragileak: behatutako arrakalak eta doitutako arrakalak. 35
Metodologia 35
Emaitzak 39
4. Soldata-arrakala, batez bestekoaz haraindi 45
5. Norantz jo 48
6. Erreferentzia bibliografikoak 51
7. Eranskina 52
Doitutako soldata-arrakalen zenbatespena 52
Soldata-arrakala, batez bestekoaz haraindi 54
Zenbatesteko metodoa 54
Emaitza-taulak 55

Laburpen exekutiboa

Lan-merkatuaren esparru anitzetan emakumeen eta gizonen artean dauden aldeei egiten die erreferentzia lan-merkatuko genero-arrakalak, hala nola jarduera-tasan, lanaldi motan eta ordainsarian.

Ebidentziak erakusten duenaren arabera azken hamarkada hauetan lan-merkatuko hainbat parametrotan emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak nabarmen estutu badira ere, ezin esan dezakegu egoera ekitatiboa dela. Izan ere, oraindik ere agerikoak dira soldata-desberdintasunak, eta, denboran izaten ari diren bilakaera aintzat hartuta, ez dirudi berehalakoan murriztuko direnik.

Honako txosten honek sakonki aztertzen ditu Euskadiko lan-merkatuan dauden genero-arrakalak. Helburuak bi dira: batetik, Euskadiko genero-arrakalei buruzko froga eguneratuak ematea, eta, bestetik, emakumeek lan-merkatuan dituzten oztopoak dokumentatzea.

Horretarako, jarduera-tasetan dagoen arrakala zenbatu dugu aurrena, enplegu bat eskuratzeko orduan dauden genero-desberdintasunak erakusten baititu. Bigarrenik, jada lan-merkatuan sartuta dauden emakumeak eta gizonak erkatu ditugu, eta aztertu dugu zer-nolako genero-arrakala dagoen hileko soldatan eta, ondorioz, erosahalmenean. Dena den, hileko soldatan dagoen arrakala ikusteko, hilean lanean emandako orduetan eta orduko soldatan dauden desberdintasunak behatu behar dira. Orduko soldatan dagoen arrakalaren eragile nagusiak aztertu ditugu hurrena. Azkenik, batez bestekoaz haraindi aztertu ditugu generoaren araberako soldata-arrakalak; hau da, soldata-banaketaren behealde zein goialdean dauden emakume eta gizonentzako orduko soldataren arrakalaren zenbaterainokoa.

Azterlan hau egiteko, 2016ko Euskadiko Pobreziaren eta Gizarte Desberdintasunen Inkesta erabili dugu. Euskadiko biztanleriaren ezaugarriak erakusten ditu inkesta horrek, eta enplegua dutenei buruzko informazioa ez ezik, lan egiten ez duten pertsonei buruzkoa ere ematen du. Informazio horrek jarduera-tasetan dagoen arrakala zenbatesteko aukera

ematen du. Horrez gain, lanean emandako orduen eta hileko soldaten gaineko xehetasunak ematen ditu; ezinbestekoak dira horiek ere, laneko arrakalak zehatz-mehatz neurtzeko.

Emaitza nagusiak

Jarduera-tasetan dauden arrakalak (laneratzeko aukera). Euskadin, lan egiteko adina duten emakumeen % 74 daude aktibo, eta gizonen % 81. Hots, 7 portzentaje-puntukoa da Euskadin jarduera-tasaren arloan dagoen genero-arrakala. Arrakala hori aldatu egiten da adin-taldearen eta hezkuntza-mailaren arabera: adinean gora egin ahala, arrakalak ere gora egiten du, eta ez dago ia alderik goi-mailako ikasketak dituzten pertsonen artean. Azpimarratu beharra dago emakumeen batez besteko hezkuntza-maila gizonezkoena baino handiagoa dela Euskadin; izan ere, emakumeen % 16k soilik dituzte gehienez derrigorrezko ikasketak eta gizonen % 21ek, eta emakumeen % 61ek dituzte goi-mailako ikasketak eta gizonezkoen % 55ek.

Hileko soldatan dauden arrakalak. Hileko soldata da, inongo ezbairik gabe, erosahalmena hobekien islatzen duen aldagaia. Hilean lanean emandako orduen eta orduko soldataren arteko emaitza da. % 24koa da hileko soldatan behatutako arrakala; hau da, emakumeek baino % 24 gehiago irabazten dute gizonek hilean, batez beste. Alderdi hauen ondore da arrakala: alde batetik, lanean emandako orduetan % 14ko arrakala dago (emakumeek baino % 14 ordu gehiago ematen dituzte gizonek lanean), eta, bestetik, % 11ko arrakala dago orduko soldatan (emakumeek baino % 11 gehiago kobratzen dute gizonek, lanean emandako orduko).

Lanean emandako orduetan dauden arrakalak. Lanean emandako orduetan genero-alderik ez balego, erdia baino gehiago egingo luke behera hileko soldataren arrakalak; hain zuzen ere, % 11ra arte. Lanaldi partzialak gizonen % 7ri baino ez die eragiten Euskadin, eta emakumeen % 25i. Horrenbestez, partzialtasuna emakumezkoa da ia bere osotasunean, eta ez-borondatezkoa batik bat; izan ere, denbora partzialean diharduten lau emakumetik bi lanaldi osoan jardun ezin dutelako aritzen dira

horrela, eta lautik batek senideak zaintzeari egozten dio egoera hori.

Aipatzekoa da adinarekiko egonkor samarra dela emakumeek astean zehar lanean emandako ordu kopurua; gizonen kasuan, berriz, adinarekin batera gora egiten du lanean emandako orduen kopuruak. Horrexegatik, adinean gora jo ahala, handitu egiten da lanean emandako orduetan dagoen arrakala. Bestalde, hezkuntza-maila handitu ahala, behera egiten du lanean emandako orduetan dagoen arrakalak; batez ere, emakumeen hezkuntza-maila handitu ahala, emakume horiek ordu gehiago ematen dituztelako lanean.

Orduko soldatan dauden arrakalak eta arrakala horien eragileak. Orduko soldatan behatutako arrakala % 11koa da; hau da, emakumeek baino % 11 gehiago jasotzen dute gizonek, lanean emandako ordu bakoitzeko. Baliteke askotariko faktoreek eragitea aldeok; besteak beste, giza kapitalean, lan-baldintzetan edo datuek jaso ezin dituzten beste faktore batzuetan izan litezkeen desberdintasunek, zuzeneko soldata-diskriminazioa alde batera utzi gabe. Azterlanaren emaitza nagusietako bat hauxe da: are handiagoa izango litzatekeela orduko soldata-arrakala (% 14,7koa izango litzateke, % 11koa beharrean), baldin eta gizonek baino hezkuntza-maila txikiagoak erdietsiko balituzte emakumeek. Horrek esan nahi du Euskadiko emakumeek hezkuntza-maila handiagoa izateak nabarmen arintzen duela orduko soldatan dagoen arrakala. Aipagarria da beste emaitza bat ere: lanbideen feminizazio/maskulinizazio-mailak zeharo baldintzatzen duela orduko soldatan dagoen arrakala, asko handitzen baita lanbidean dagoen emakume-proportzioak gora egin ahala, eta alderantziz. Hain zuzen ere, lanbiderik maskulinizatuenetan % 9koa da arrakala, eta feminizatuenetan, aldiz, % 14ra iristen da. Soldatarik handienak lanbide orekatuenetan daude, gainera. Azterlanak jasotzen duenez, soldata-arrakalaren % 35en atzean sexuaren araberako lanbide-bereizketa dago. Era berean, kontratu eta lanaldi motetan alderik ez balego, % 5 txikiagoa izango

litzateke orduko soldatan legokeen arrakala.

Azterlanak, orobat, azaltzen du arrakalak baduela oinarrizko zati bat, eta horri ezin zaiola esleitu datuetan ikus daitekeen inongo faktorerik. «Hondar-arrakala» edo «azaldu gabeko arrakala» deritzo horri, eta kasu honetan % 8koa da. Orduko soldataren arrakala da, elkarren oso antzekoak diren emakume eta gizonen artekoa; izan ere, adin, hezkuntza-maila eta pareko lana (kontratu eta lanaldi berekin eta feminizazio/maskulinizazio-maila bereko lanbidean) egiten duten emakumeak eta gizonak erkatzearen ondore da «azaldu gabeko arrakala». Litekeena da emakumeen kontrako diskriminazio zuzenaren ondorio izatea hori, lan beragatik ordainsari txikiagoa ordaintzen zaie eta. Aukera hori bazter utzi gabe, kontuz ibili behar dugu interpretazio horrekin, baliteke-eta datuetan jaso gabeko faktoreak egotea eta haiek, nahitaez diskriminatzaileak izan beharrik gabe, «azaldu gabeko arrakalaren» erantzule izatea hein batean.

Soldata-banaketan zehar dauden arrakalak. Emaitzek adierazten dute soldata igo ahala nabarmen handitzen dela orduko soldatan dagoen arrakala. Soldata handieneko taldeetan, bestalde, pareko lana egiten duten antzeko emakumeak eta gizonak erkatzean lortutako soldata-arrakala % 13,1ekoa da.

Ondoriozta daiteke, hortaz, (i) datuetan jaso gabeko faktoreak bereziki garrantzitsuak direla talde honentzat, (ii) emakumeen aurkako diskriminazioa are nabariagoa dela soldatarik handieneko taldearentzat eta (iii) aldi berean gertatzen direla egoera biak.

Amaitzeko, neurri batzuk aztertzea proposatzen du azterlan honek, Euskadiko emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak murriztu eta, azkenean, deuseztatze aldera.

1. Hitzaurrea

Ebidentzia enpirikoak erakusten du herrialde garatu gehienetan estutzen ari direla lan-merkatuan emakumeen eta gizonen artean dauden desberdintasunak, emakumeek ikasketak egiteko eta lan-merkatuan parte hartzeko erabaki irmoa hartu dutenetik. Claudia Goldin-ek (2006), «The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family» izeneko artikuluan, garbi erakutsi zuen azken mende erdian emakume asko eta asko sartu direla lan-merkatuan. 50eko hamarkadaz geroztik, Bigarren Mundu Gerraren ondoren, gero eta langile gehiago behar izatearen eta zerbitzu-sektorea geldiezin garatzearen ondorioz, bizkor hazi zen emakumezkoen jarduera-tasa. Emakumeek apustu irmoa egin dute beren hezkuntza-etapan gero eta giza kapital handiagoa erdiestearen alde; hala, handitu egin da beren produktibitate potentziala lan-merkatuan. Gizonekiko desberdintasunak nabarmen txikitu dira lan-merkatuaren parametro askotan, hala nola jarduera-tasan, eta, zenbait herrialdetan, baita lanean emandako orduetan ere. Garrantzia ere baduten beste parametro batzuetan, baina, egoera ez da inola ere ekitatiboa. Izan ere, oraindik ere agerikoak dira soldata-desberdintasunak, eta, denboran izaten ari diren bilakaera aintzat hartuta, ez dirudi berehalakoan murriztuko direnik.

Lan honen xedea da Euskadiko lan-merkatuko genero-arrakalei buruzko frogak ematea. Hura egiteko, 2016ko Euskadiko Pobreziaren eta Gizarte Desberdintasunen Inkesta erabili da. Etxeetako familia-unitatearen kide bakoitzari buruzko informazio pertsonala eta lanekoa du inkesta horrek, eta euskal biztanleriaren adierazgarri da.

Zehazki, jarduera-tasako genero-arrakala definitu eta aurkezten da lehenik eta behin, ondoren generoaren araberako soldata-arrakala sakon aztertzeko. Jarduera-tasan dauden genero-desberdintasunak asko murriztu dira azken hamarkadan, eta, azterlanean zehar ikusiko dugun legez, ia-ia desagertu egin dira goi-mailako ikasketak dituzten emakumeen eta gizonen artean.

Generoaren araberako soldata-arrakalari dagokionez, magnitudea erakusten da lehenbizi, emakume eta gizonen hileko soldatak erkatzen baititu. Hilean lanean emandako orduen eta orduko soldataren arteko emaitza da hileko soldata. Halere, **emakumezkoa da ia osorik lanaldi partziala, eta ez-borondatezkoa batik bat** (denbora partzialean diharduten lau emakumetik bi lanaldi osoan jardun ezin dutelako aritzen dira horrela, eta lautik batek senideak zaintzeko beharrari egozten dio egoera hori). Ondorioz, lanean emandako orduen aldeari zor zaio hileko arrakalaren zati handi bat, eta lanean emandako orduko soldataren desberdintasunei gainerakoa. Hileko soldata-arrakala bi elementuotan bereizten ditu azterlanak, haietako bakoitzak hileko soldata-arrakalan duen garrantzia azpimarratze aldera. Lanean emandako orduen genero-arrakalaren munta dokumentatutakoan, orduko soldataren arrakalan ardazten da azterlana, hots, denbora-unitateko ordainean. Hori da genero-arrakalaren eragileak aztertzeko eskuarki onartutako hurbilketa.[1]

Orduko soldata-arrakalak xehe deskribatu eta azaldu ostean (adina, hezkuntza-maila eta enplegua abiapuntu hartuta, besteak beste), lan honen helburua da orduko soldata-arrakala zerk eragiten duen jakitea. Emaitza nagusien arabera, are handiagoa izango litzateke orduko soldata-arrakala (% 14,7koa % 11koaren ordez) baldin eta gizonek baino hezkuntza-maila txikiagoa izango balute emakumeek. Soldata-arrakalaren eragileek zer-nolakoa inpaktua duten neurtzean, azterlanaren emaitzek erakutsi dute berebiziko garrantzia duela generoaren araberako lanbide-bereizketak. Izan ere, arrakalaren % 35 zehazten du faktore horrek. Soldata-arrakalak nabarmen egiten du gora lanbidea zenbat eta feminizatuagoa izan, eta behera, ordea, zenbat eta maskulinizatuagoa izan.

Azkenik, batez bestekoaz haraindi dokumentatu dira genero-arrakalak, arrakalaren magnitudea soldata-banaketan zehar, alegia. Orain arte, izan ere,

[1] Lanean emandako orduetan dagoen genero-arrakalaren eragileak aztertzea funtsezkoa da, zalantzarik gabe, lanaren arloan genero-ekitatea zertan datzan ulertzeko eta ekitate hori lortzeko, baina gainditu egiten du hemen aurkezten dizuegun azterlanaren eremua, batik bat orduko soldata-arrakala aztertu baitugu.

batez besteko soldatak izan dira aztergai. Analisiaren zati horrek bide ematen du soldata-tarteak aztertzean arrakalak nolakoak diren jakiteko. Ikusten da, hasteko, soldata-mailarekin batera hazten dela arrakala; hau da, zenbat eta handiagoa orduko soldata, orduan eta handiagoa arrakala emakumeen eta gizonen artean. Gainera, banaketa-muturretan lortutako bi emaitza dira aipatzekoak. Zehazki, diru-sarrera txikienak dituzten emakumeen eta gizonen ezaugarri pertsonal eta lanekoen arteko aldeek eragiten dute haien soldata-arrakalaren erdia. Diru-sarrera handiagoak dituzten emakumeak eta gizonak erkatuz gero, berriz, soldata-arrakala ez da datuetan behatutako inongo faktoreren ondore. Areago, zenbat eta antzekoagoak izan soldata handieneko emakume eta gizonak, orduan eta gehiago hazten da soldata-arrakala. Emaitza horiek bat datoz beste lan batzuetako ebidentziarekin (ikusi De la Rica, Dolado eta Llorens [2008], besteak beste).

2. Datuen iturria - Euskadiko Pobreziaren eta Gizarte Desberdintasunen Inkesta, 2016

Informazio-iturri oparoa da Euskadiko Pobreziaren eta Gizarte Desberdintasunen Inkesta (PGDI), euskal familia-unitateen adierazle. Bi urtez behin egiten da inkesta Euskadiko etxeetan eta 10.000 pertsonari baino gehiagori buruzko informazioa biltzen da bertan, 4.000 elkarbizitza-unitatetan baino gehiagotan; biztanleriaren % 5 inguru da hori. Etxe bakoitzeko ordezkagarritasuna ere jorratzen da, Euskadiko biztanleria osoaren errealitatea ezagutze aldera. Lan-merkatuko genero-arrakalak aztertzeko datu-base aproposa da, zalantzarik gabe; izan ere, arrakalen magnitudea dokumentatzea ahalbidetzen du, soldatan ez ezik (bai hilekoa, bai ordukoa), baita jarduera-tasan ere. Bestalde, PGDIk jasotako soldata-arrakalak parekatuta daude guztiz beste datu-base batzuetatik ateratako soldata-arrakalekin, hala nola Soldata Egituraren Inkestakoekin (SEI). Azterlan honetan, 2016ko Euskadiko Pobreziaren eta Gizarte Desberdintasunen Inkestako azken emana erabili da.

Elkarbizitza-unitateei eta haietako kide bakoitzari buruzko informazioa dakar PGDIk. Alde batetik, familia-unitateko pertsona guztien informazio pertsonala eta lanekoa du, baita beren egoera ekonomikoari buruzkoa ere. Etxeko diru-sarrera ororen hileko informazioa biltzen du (eta zein kidek jasotzen duten), eta soldatagatiko hileko diru-sarrerak azaltzen ditu, banaka, bai eta urteko aparteko ordainsariak ere. Bestetik, lan-harreman, kontratu mota, astean lanean emandako ordu kopuru zehatz eta enpleguaren hiru digituko jarduera- eta lanbide-sektoreari buruzko informazioa dauka. Etxeen osaera zein den jakiteko ere informazio-iturri baliotsua da datu-base hau. Zehatz-mehatz ezagutzen dira etxearen ezaugarriak; hots, bertan zenbat kide bizi diren, haien arteko harreman pertsonala eta adina. Azterlanaren xederako oso informazio garrantzitsua ematen dute datuok; esaterako, seme-alaben kopurua eta haien adina, etxean adinekorik dagoen edo etxeko pertsona nagusia nor den. PGDIko informazio guztiarekin, horrenbestez,

zehatz ezagutzen ditugu azterlanerako kontzeptu nagusiak, pertsona landunen hileko soldata eta orduko soldata, adibidez, baita beren ezaugarri pertsonalak, lanekoak eta etxekoak ere. Datu-base horrek du Euskadiko soldata-arrakalen eragileak sakonki aztertzeko informaziorik aberatsena.

Nazio osoko zein Euskadiko soldata-arrakalak neurtzeko, Soldata Egituraren Inkesta ere erabili izan da askotan, enpresei lau urtez behin egindakoa, alegia. Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN) egin eta argitaratzen du inkesta hori. Abantaila ugari eskaintzen ditu genero-arrakalak aztertzeko; izan ere, soldata-elementu anitzei buruzko informazio xehea ematen du, oinarrizko soldata eta soldataren osagarriak, besteak beste, eta aukera ematen du orduko soldata zenbatzeko, modu fidagarrian. Oraingoz, bost aldiz egin du Soldata Egituraren Inkesta: 1995, 2002, 2006, 2010 eta 2014an. Lau urtez behingo inkesta horiek abiapuntu hartuta, urteko soldaten hurbilketak jartzen ditu EINek jendearen eskura. Datu-base hori erabiltzeak, halere, badu desabantaila bat: lanean ari diren eta, hartara, jada hautatutako pertsonei buruzko informazioa baino ez du aurkezten. Hau da, ez dakigu nolakoak diren lan-merkatutik kanpo geratzen diren pertsonak eta haien ezaugarriak, eta informazio hori funtsezkoa da jarduera-tasan dauden arrakalak ezagutzeko. PGDIn ez da halakorik gertatzen; aitzitik, lan egiten ez duten pertsonei buruzko informazioa ere hartzen du barnean, eta, ondorioz, aukera ematen du jarduera-tasaren arrakalak zenbatetsi eta laneratzearen inguruko hautespen hori aintzat hartzeko, soldata-arrakalak eta lanean emandako orduen arrakalak zenbatesteko unean. SEIren desabantaila horri beste bat eransten zaio: 2014an hainbesteraino gutxitu da inkestaren tamaina, non EINek ez baitu informazio bereizirik ematen autonomia-erkidegoka. Gehienez zazpi eskualde bereizten ditu. Euskadi Ipar-ekialdean dago, Nafarroako Foru Erkidegoa, Errioxa eta Aragoirekin batera. Horrek eragotzi egiten du Euskadiko genero-arrakalak behar bezala aztertzea, 2014ko Soldata Egituraren Inkestako datuak abiapuntu hartuta.

Horregatik, eta Euskadiko arrakalak aztertzeko PGDIk eskaintzen dituen gainerako abantailak direla bide, PGDI erabiltzea erabaki dugu, ahalik eta

zehatzenen hurbiltzeko jarraian aurkeztuko den analisirako datu-basera. Lan-arrakalen deskribapena

2.1. Arrakala, jarduera-tasan

Lehenik eta behin, ikus dezagun zehazki zer den jarduera-tasan dagoen genero-arrakala. Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) hitzarmen estandarra erabiliko dugu horretarako. **Hona hemen jarduera-tasaren eta jarduera-tasan dagoen genero-arrakalaren definizioa:**

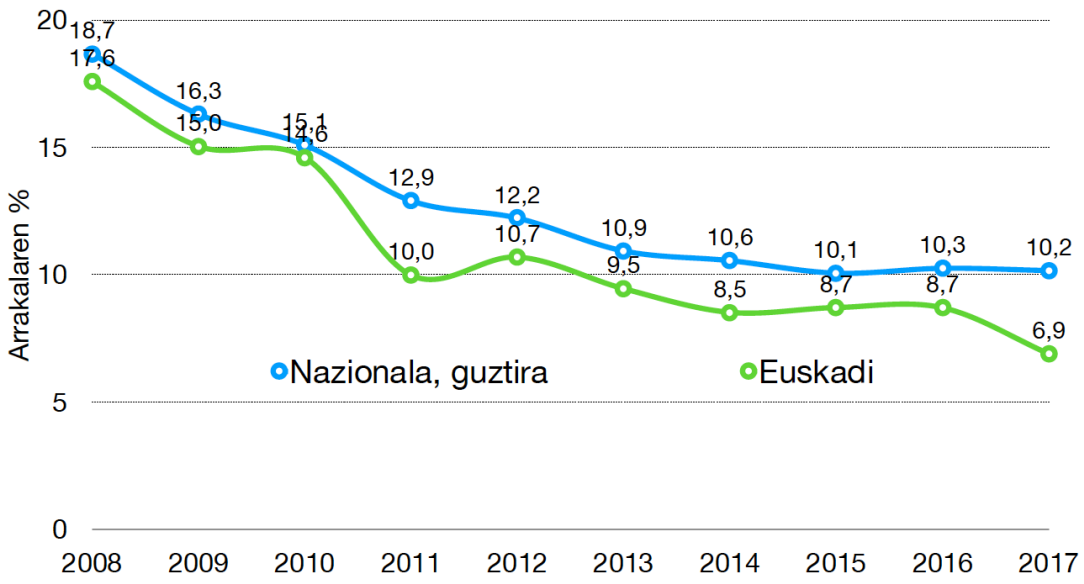
$$\textbf{\textit{Jarduera-tasa}} = \frac{\textit{Biztanleria aktiboa (landuna zein langabea)}}{\textit{Biztanleria osoa (16 eta 65 urte bitartekoa)}}$$

$$\textbf{\textit{Jarduera-tasan dagoen arrakala}} = \textit{Gizonen jarduera-tasa} - \textit{Emakumeen jarduera-tasa}$$

Ondoren, Euskadiko eta nazio osoko jarduera-tasaren arrakalaren bilakaera erkatuko dugu.

Iruditik ondoriozta daiteke, batetik, jarduera-tasaren arrakalak nabarmen egin duela behera azken 10 urteotan, nazio osoan zein Euskadin. Hortaz, herrialde garatu gehienetan bezalaxe, bateratasun handia dago jarduera-tasari dagokionez. 2008an, Euskadin, gizonen jarduera-tasa, batez beste, emakumeena baino 17,6 portzentaje-puntu altuagoa zen (nazio osoan, 18,7). Egun, hamar urte geroago, 6,9 portzentaje-puntura jaitsi da alde hori Euskadin, eta 10,2 puntura nazioko guztizkoan.

Jarduera-tasako arrakalaren bilakaera, Euskadi vs nazionala guztira



Bestetik, aipatzekoa da Euskadin, gaur egun, Estatuan oro har baino txikiagoa dela jarduera-tasan dagoen genero-arrakala. Segidan, ikusiko dugu jaitsiera horrek harreman estua duela Euskadiko emakumeek gaur egun daukaten hezkuntza-maila altuarekin, jarduera-tasaren genero-arrakalak lotura zuzena baitu aldagai horrekin.

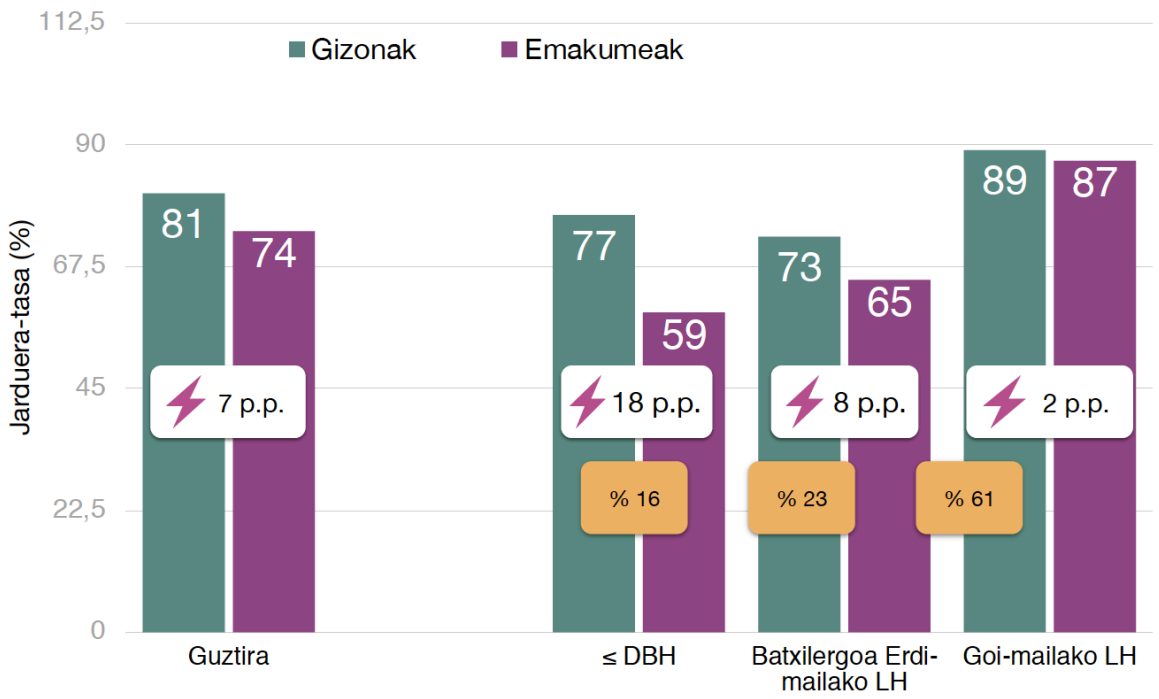
Jarduera-tasan dagoen arrakala, hezkuntza-mailaren arabera

Irudi honetan, Euskadiko jarduera-tasan dauden genero-arrakalen arteko desberdintasunak dituzue, erdietsitako hezkuntza-mailaren arabera.[2]

Batez besteko arrakalak 7 portzentaje-puntu (p.p.) egiten du gora; hau da, gizonen batez besteko jarduera-tasa emakumeena baino 7 portzentaje-puntu handiagoa da.

[2] Eranskineko 1. taulan, Euskadiko emakumeei eta gizonei dagozkien zenbaki absolutuak jaso ditugu, lan-egoeraren arabera sailkatuta. Eranskineko 2. eta 3. tauletan, informazio hori bera jaso dugu, baina hezkuntza-mailaren eta adinaren arabera sailkatuta.

Jarduera-tasako arrakalak, guztira eta hezkuntza-mailaren arabera



Hala eta guztiz ere, nabarmenak dira lortutako hezkuntza-mailaren araberako aldeak, irudian ikus dezakezuen bezala. Batetik, aipagarria da behera egiten duela jarduera-tasaren arrakalak erdietsitako hezkuntza-mailarekin: zenbat eta handiagoa hezkuntza-maila, orduan eta txikiagoa genero-arrakala. Gehienez derrigorrezko hezkuntza lortu duten emakume eta gizonen kasuan, 18 portzentaje-puntura igotzen da arrakala, baina 8 puntura jaisten da batxilergoa nahiz erdi-mailako LH dutenen artean. Goi-mailako ikasketak dituztenentzat, askoz txikiagoa da arrakala: 2 portzentaje-puntukoa, hain zuzen ere.

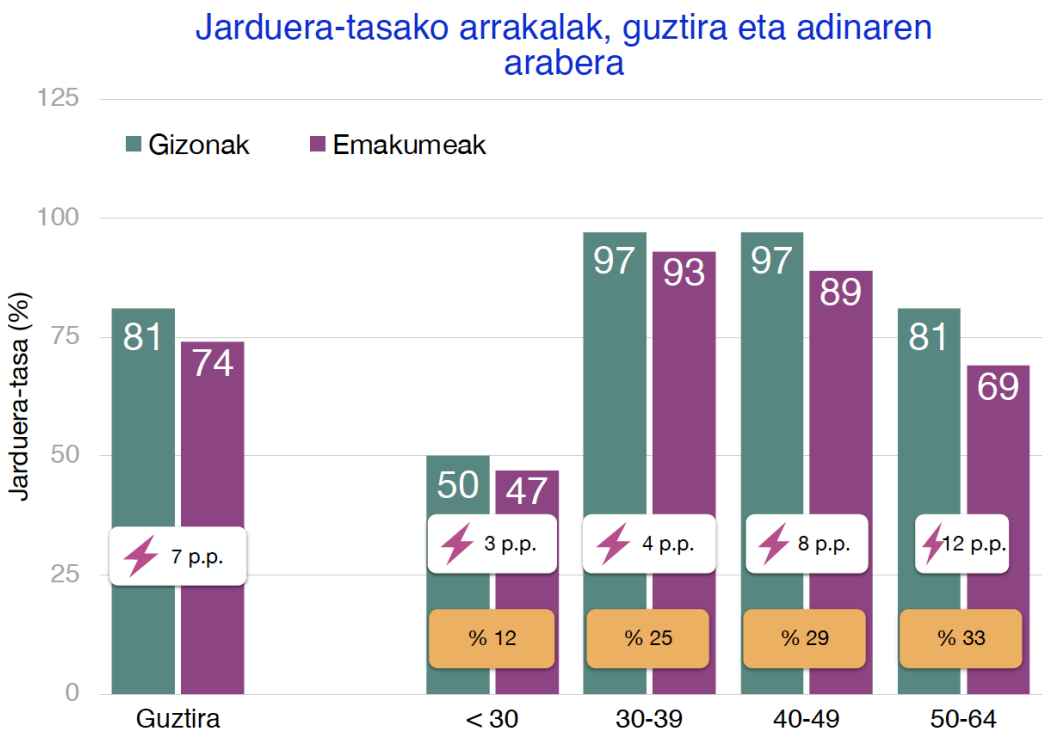
Beherakada horren arrazoi nagusia emakumezkoen jarduera-tasaren eta hezkuntza-mailaren artean dagoen harremana da. Hezkuntza-maila zenbat eta handiagoa izan, orduan eta handiagoa da haien jarduera-tasa. Eta jarduera-tasa bereziki altua da goi-mailako hezkuntza lortzen duten emakumeen kasuan. Goi-mailako ikasketak dituzten Euskadiko 100 emakumetik 87k hartzen dute parte lan-merkatuan, eta 100 gizonetik 89k.

Argi eta garbi esan dezakegu, beraz, emakumeen jarduera-tasa eta goi-mailako ikasketak izatea eskutik doazela gaur egun Euskadin.

Bestetik, merezi du aztertzea emakumeak hezkuntza-mailaren arabera nola banatzen diren, arrakala mota bakoitzak zenbat emakumeri eragiten dien jakiteko (lauki laranjez adierazten da neurri hori irudian). Emakumeen % 16k derrigorrezko ikasketak dituzte gehienez, % 23k erdi-mailako LH edo batxilergoko ikasketak amaitu dituzte gehienez, eta % 61ek goi-mailako ikasketak dituzte. Gizonen % 21ek derrigorrezko ikasketak dituzte gehienez, % 24k erdi-mailako LH edo batxilergoko ikasketak amaitu dituzte, eta % 55ek goi-mailako ikasketak dituzte. Hezkuntza-mailaren araberako pertsonen banaketak eta irudiko jarduera-tasaren arrakalek aukera ematen dute ondorioztatzeko: (i) emakumeen % 16ri eragiten diela jarduera-tasaren genero-arrakalarik handienak, hots, 18 portzentaje-puntukoak, eta (ii) emakumeen % 61ek ez dutela inongo genero-arrakalarik pairatzen jarduera-tasan, goi-mailako ikasketak baitituzte; grafikoan ikusten den bezala, 2 portzentaje-puntukoa baino ez da arrakala talde horretan.

Jarduera-tasan dagoen arrakala, adinaren arabera

Adina da jarduera-tasaren genero-arrakala banatzea merezi duen beste ezaugarri demografikoa. Aldagai horrek zerikusi handia du hezkuntza-mailarekin; hain zuzen ere, adinekoek baino askoz hezkuntza-maila handiagoak lortu dituztelako gazteenek Euskadin. Dena den, merezi du jarduera-tasan dauden genero-arrakalak adinaren arabera ere aurkeztea, aldeak nabariak dira eta.



Irudian ikusten den moduan, eta espero legez, adinarekin hazten da genero-arrakala jarduera-tasan; izan ere, duela gutxi samar sartu dira emakumeak lan-merkatuan Euskadin, eta, beraz, gizon nagusi kideek baino jarduera-tasa txikiagoak dituzte emakume nagusiek. Gazteenen taldeak (30 urtetik beherakoak) jarduera-tasa txikiak ditu, 25 urtetik beherako pertsona gehienak oraindik ez daudelako lan-merkatuan aktibo. Jarduera-tasa txiki horrek eragina du bai emakumeengan, bai gizonengan, ez baitago ezberdintasun handirik beren hezkuntza-ibilbidean. Nolanahi ere, biztanleria zahartzen ari denez, emakumeen % 12ri soilik eragiten die jarduera-tasan dagoen arrakalarik txikienak (3 portzentaje-puntu). Adinarekin, handitzen doa arrakala hori, eta 50 urtetik gorako emakume zein gizonen taldean heltzen da baliorik handienera, non emakumeen gainetik baitaude gizonak, jarduera-tasari dagokionez (12 portzentaje-puntu gorago.

Jarduera-tasan dagoen arrakala – Nabarmenduak

+ 2008an, emakumeen jarduera-tasa baino 17,6 portzentaje-puntu handiagoa zen gizonena Euskadin. Egun, 6,9 portzentaje-puntura jaitsi da alde hori. Emakumeen % 74 dira aktiboak, eta gizonen % 81.
+ Emakumeen hezkuntza-maila gizonena baino handiagoa da; izan ere, emakumeen % 16k soilik dituzte gehienez derrigorrezko ikasketak (gizonen % 21en aldean), eta emakumeen % 61ek dituzte goi-mailako ikasketak (gizonezkoen % 55en aldean).
+ Hezkuntza-maila altuetan, ia ez dago arrakalarik jarduera-tasan.
+ Adinarekin, pixkanaka handitu egiten da jarduera-tasan dagoen arrakala.

2.2.Generoaren araberako soldata-arrakalak

Euskadin jarduera-tasan dauden genero-arrakalak deskribatu eta gero, generoaren araberako soldata-arrakala izango du ardatz txostenak hemendik aurrera. Orain arte, pertsona guztiak bildu ditu azterlanak; hots, landunak zein langabeak. Hemendik aurrera, ordea, lanean besteren kontura ari diren pertsonak aztertuko ditugu (soldatapekoak). 369.844 emakumek eta 385.400 gizonek osatzen dute soldatapekoen talde hori. Kanpoan utzi ditugu, hortaz, beren kontura ari diren pertsonak (49.708 emakume eta 85.794 gizon), talde heterogeneoa osatzen baitute oso, eta aldagai jakin batzuk –soldata, adibidez– ez baitaude talde horretarako eskuragarri.

Analisia egiteko, soldata-arrakala nola neurtzen den zehaztuko dugu, lehenik eta behin. Lanaren Nazioarteko Erakundearen (LANE) eta nazioarteko beste erakunde batzuen arabera, hau da soldata-arrakalaren definizio ohikoena:

$$\textbf{Soldata-arrakala} = 1 - \frac{\textit{Emakumeen batez besteko soldata}}{\textit{Gizonen batez besteko soldata}}$$

Adibidez, 0,2ko arrakala bagenu (hots, % 20), horrek aditzera emango luke gizonek, batez beste, emakumeek baino % 20 gehiago irabazten dutela.

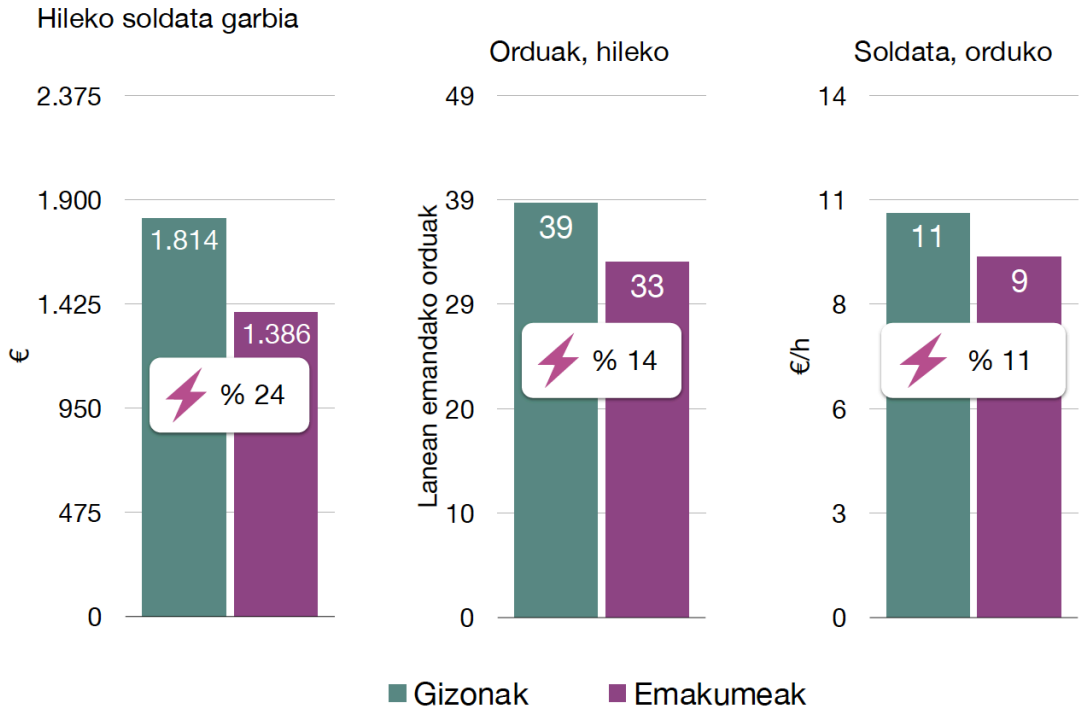
Soldata-arrakalak zenbatzeko orduan, oso garrantzitsua da soldataren zein kontzeptu erabiliko dugun zehaztea. Urteko soldataren edo hileko soldataren kontzeptuek argi islatzen dituzte lanagatik jasotako diru-sarrerak. Generoaren araberako soldata-arrakalak, hartara, ordainsari osoan atzeman behar ditu genero-desberdintasunak.

Nolanahi ere, **bi faktorek osatzen dituzte urteko zein hileko soldatak: lanean emandako ordu kopuruak eta lanean emandako denbora-unitateko soldatak (orduko soldata)**. Hileko edo urteko soldata-arrakalek, ondorioz, lotura dute **lanean emandako orduen eta orduko soldataren arrakalekin.**

Hileko soldata garbian, astean lanean emandako orduetan eta orduko soldatan Euskadin aurkitutako batez besteko genero-arrakalak erakusten ditu grafiko honek. % 24koa da hileko soldata garbian dagoen arrakala; izan ere, emakumeek 1.386 € garbi kobratzen dituzte hilean batez beste, eta gizonek, berriz, 1.814 €. Bi arrazoi daude horretarako. Lehenik, **% 14koa da lanean emandako orduetan dagoen arrakala, emakumeek astean 33 ordu ematen baitituzte lanean batez beste, eta gizonek ia 39.** Lanean emandako orduetan arrakalarik ez balego –eta gainerako guztia egonkor

mantenduko balitz–, orduko soldatarena baino ez litzateke izango hileko soldataren arrakala; hots, % 11koa, grafikoan ikusten den bezala. Horrenbestez, soldata osoan dagoen arrakalaren erdia baino gehiago eragiten du lanean emandako orduen kopuruan dagoen aldeak. Arrakala hori gertatzen da, batez ere, lanaldi partziala gehienbat emakumeek baliatzen dutelako, gizon gehienak lanaldi osoan aritzen baitira lanean. Bigarrenik, ordu bakoitzeko gizonek baino 1,16 € gutxiago kobratzen dute emakumeek, batez beste. Grafikoak erakusten duen bezala, **% 11ko arrakala dago orduko soldatan.**

Arrakalak ordainsari osoan, lanean emandako orduetan eta orduko soldatan



Garbi dago, hortaz, **lanean emandako orduen aldea giltzarri dela hileko edo urteko soldata-arrakala** ulertzeko, eta behar bezala dokumentatu beharko da, soldata-arrakala bere osotasunean ulertzeko.

Soldata-arrakala eragiten duten faktoreak aztertzeko, halere, adostasun orokorra dago nazioko eta nazioarteko erakundeen artean, orduko soldataren kontzeptua erabiltzeko, hark adierazten baitu lanean emandako

gutxieneko denbora-unitateko soldata.[3] Horregatik, soldata-arrakalaren eragileak aztertzean, orduko soldataren arrakala izango du ardatz lan honek, antzeko helburuak dituzten aurretiko beste lan batzuek bezalatsu, bai Espainiarako, bai beste herrialde batzuetarako.

Orduko soldata-arrakalaren eragileak aztertu baino lehen, dena den, biztanle-talde ezberdinetan atzemandako soldata-arrakalen (hilekoak) osaera aurkeztuko da, bai eta haien banaketa ere lanean emandako orduen zein orduko soldataren arrakaletan.

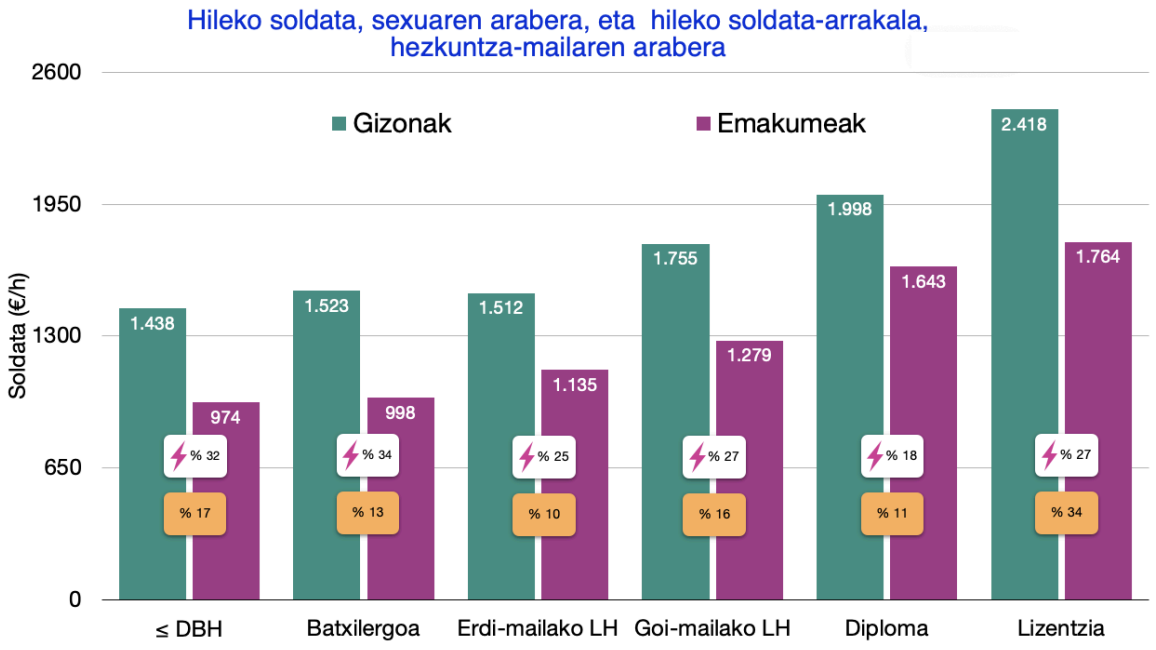
Ordainsari osoan dauden arrakalak

Ordainsari osoan dauden arrakalak aztertzeko, hileko soldata erabili dugu, aldagai hori zuzenean lortzen baita azterlan honetarako erabilitako datu-iturritik (Pobreziaren eta Gizarte Desberdintasunen Inkesta).

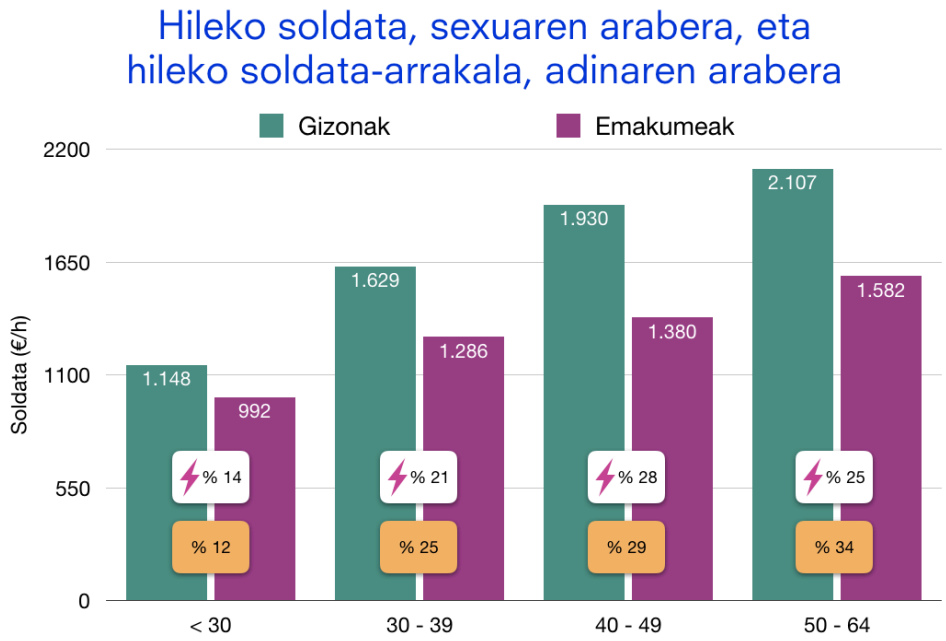
Hezkuntza-maila anitzetarako hileko soldatak agertzen dira honako irudi honetan, emakume eta gizonen arabera sailkatuta, baita talde bakoitzaren hileko soldata-arrakala ere.

Aipatzekoa da emakumeek baino hileko soldata garbi handiagoa jasotzen dutela gizonek hezkuntza-maila guztietan. Hezkuntza-mailak gora egin ahala, handitu egiten dira emakumezko zein gizonezkoen soldatak. Hala ere, soldata-arrakala osoa ez dago zuzenean hezkuntza-mailarekin lotuta. Lanean emandako orduen aldearen eta soldata-desberdintasunaren ondorio da hori (ondorengo ataletan azalduko dira).

[3] Ikus Leythienne and Ronskowski (2018), Europako soldata-arrakalei buruzko azterlanaren adibide gisa.



Hona hemen antzeko grafiko bat, adin-talde ezberdinetarako. Bertan ikus dezakezuen bezala, emakumeek baino ordainsari handiagoa jasotzen dute gizonek, adin guztietan. Alde hori, baina, nabarmen txikiagoa da gazteenen artean. Gainerako adin-taldeetan, 30 urtetik beherakoen taldearena baino handiagoa bada ere, arrakala ez da adinarekin batera handitzen.

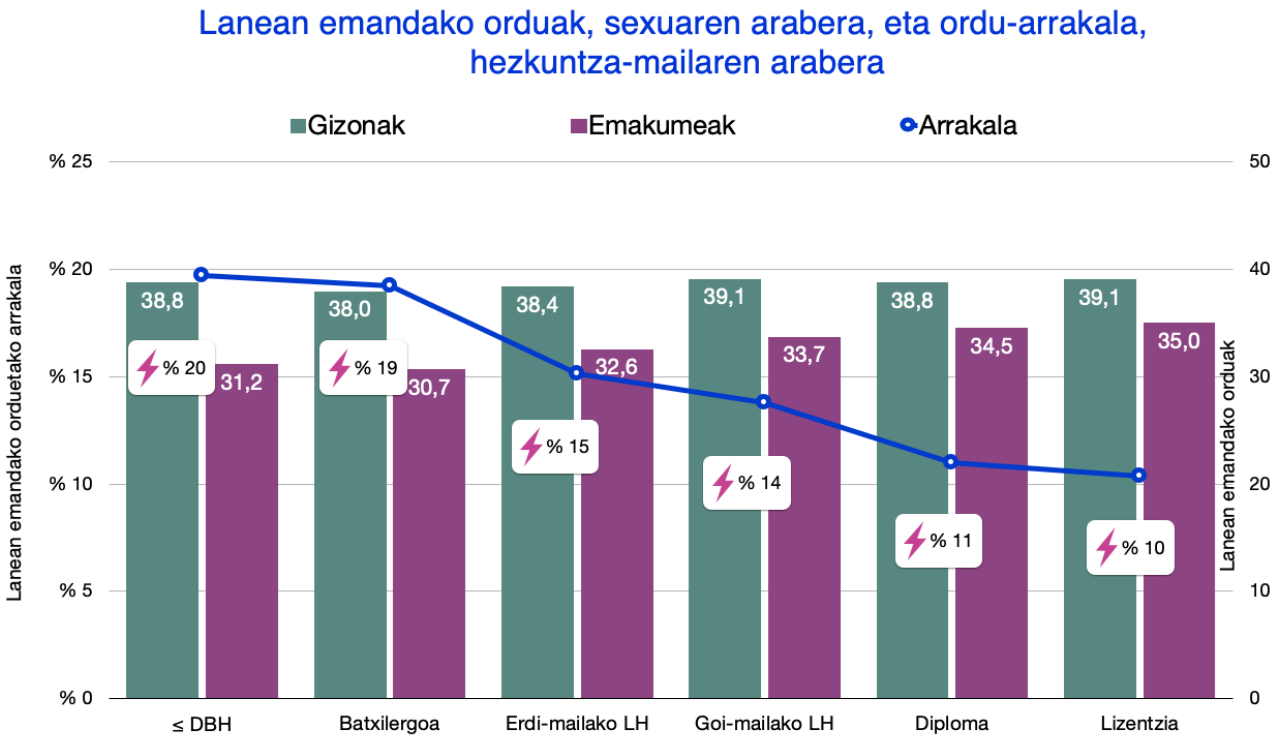


Lanean emandako ordu kopuruak eta orduko soldatak soldata-arrakala osoan duten eraginak bereizte aldera, lanean emandako orduen arrakala jorratuko dugu hurrengo atalean.

Lanean emandako orduetan dagoen arrakala

Oro har, astean lanean emandako ordu kopuruari begiratzen zaio lanaldia zehazteko. Garbi adierazten da datu hori PGDIn soldatapeko pertsona bakoitzarentzat, eta atal honetan aztertzen da.

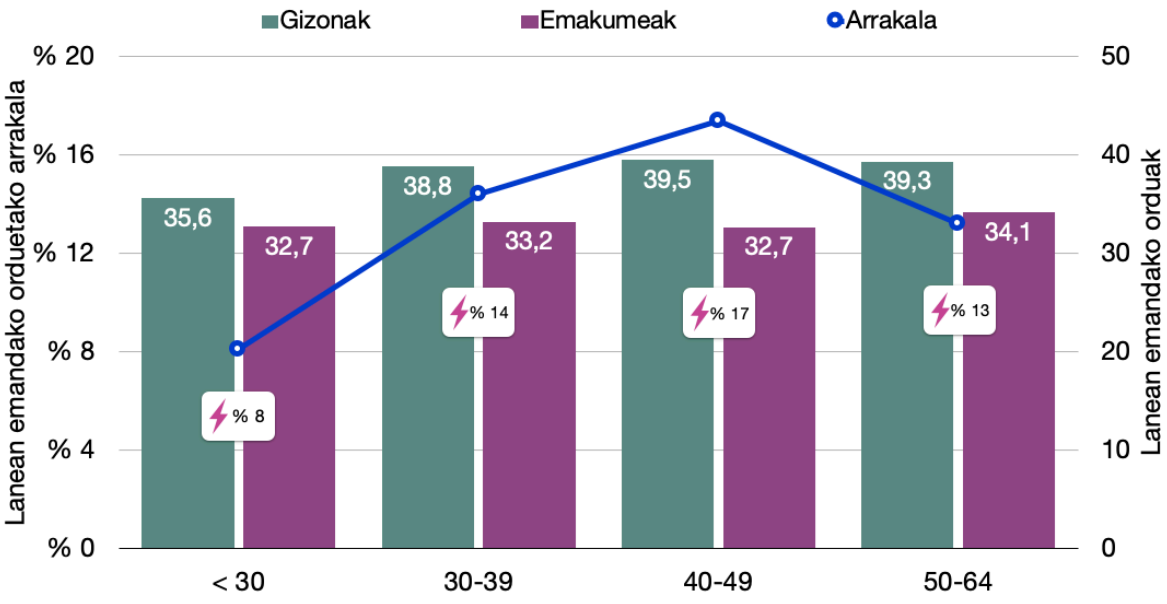
Atalaren hasierako grafikoari jarraikiz, % 24koa da hileko soldata garbiaren arrakala; hau da, emakumeek baino % 24 gehiago irabazten dute gizonek, hileko soldata garbiari dagokionez. Hala ere, irudiak erakusten du genero-arrakala nabaria dagoela lanean emandako orduetan ere. Astean batez beste 33 ordu ematen dituzte emakumeek lanean; gizonek, aldiz, 39. Grafikoak erakusten duen legez, erdietsitako hezkuntza-mailaren arabera aldatu egiten da orduen arrakala hori. Zehazki, **nabarmen egiten du behera, hezkuntza-mailak gora egin ahala** (lerro urdina). Lizentzia/graduko ikasketak dituzten emakumeen eta gizonen aldean, bikoitza da lanean emandako orduen arrakala, gehienez bigarren hezkuntza erdietsi duten emakume eta gizonen taldean (% 10 eta % 20, hurrenez hurren).



Adinari erreparatuz gero, Euskadiko emakumeek eta gizonek astean lanean emandako ordu kopurua erakusten du hurrengo irudiak, adin-taldearen arabera, eta lanean emandako orduen arrakala kalkulatu ere egiten du.

Adin-talde guztietan, emakumeek baino ordu gehiago ematen dituzte astean lanean gizonek. **Astean lanean emandako ordu kopurua egonkor samar mantentzen da adinarekin emakumeen artean; ez, ordea, gizonen kasuan, gazteenek ordu gutxiago ematen baitituzte lanean.** Ondorioz, lanean emandako orduen arrakala % 8koa da 30 urtetik beherako pertsonen artean, % 17koa 40 eta 50 urte bitartekoen taldean, eta % 13koa 50 urtetik gorako soldatapeko pertsonen kasuan.

Lanean emandako orduak, sexuaren arabera, eta ordu-arrakala, adinaren arabera



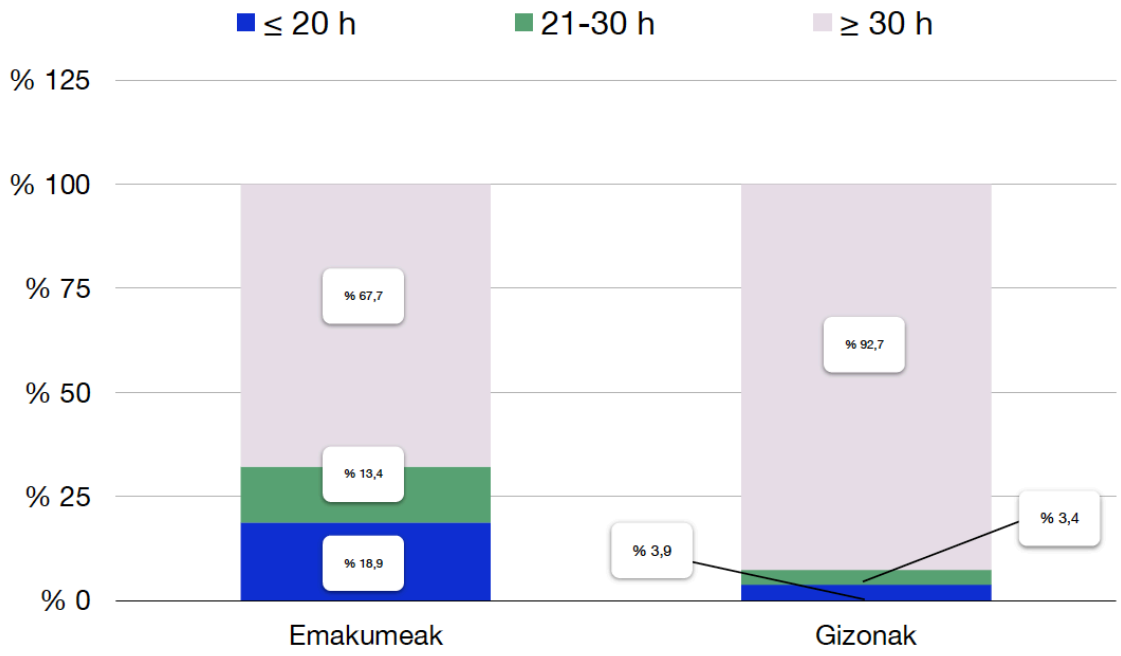
Atala amaitzeko, astean lanean emandako orduen arabera banatuta agertzen dira emakumeak eta gizonak, hiru kategoriatan sailkatuta: 20 ordu edo gutxiago, 21 eta 30 ordu bitartean, eta 30 ordutik gora (edo lanaldi osoan).

Gizon gehienak (ia % 93) lanaldi osoan aritzen dira; emakumeen kasuan, aldiz, hirutik bi baino ez. Horrez gain, emakumeen % 19k, 20 ordu edo

gutxiago ematen dute lanean. Biztanleria Aktiboaren Inkestaren (BAI) arabera, emakumeek ez dute partzialtasun hori beren borondatez aukeratu. **Soldata-arrakala erabat ezabatu nahi badugu, ezinbestekoa da ez-borondatezko lanaldi partziala murriztea.**

Ezin uka daiteke emakumeen lanaldi partzialaren intzidentzia handiak sekulako eragina duela soldata-arrakala osoan. Baina ez horrek bakarrik. Soldata-arrakalaren gainerako eragileetan sakontzeko, lanean emandako denbora-unitateko ordainsariari begiratu behar diogu; orduko soldatari, alegia. Horregatik, orduko soldata-arrakalan oinarrituko ditugu azterlanaren ondorengo atalak, eta hari egingo diogu erreferentzia, soldata-arrakala aipatzen dugun bakoitzean.

Emakumeen eta gizonen banaketa, astean lanean emandako orduen arabera



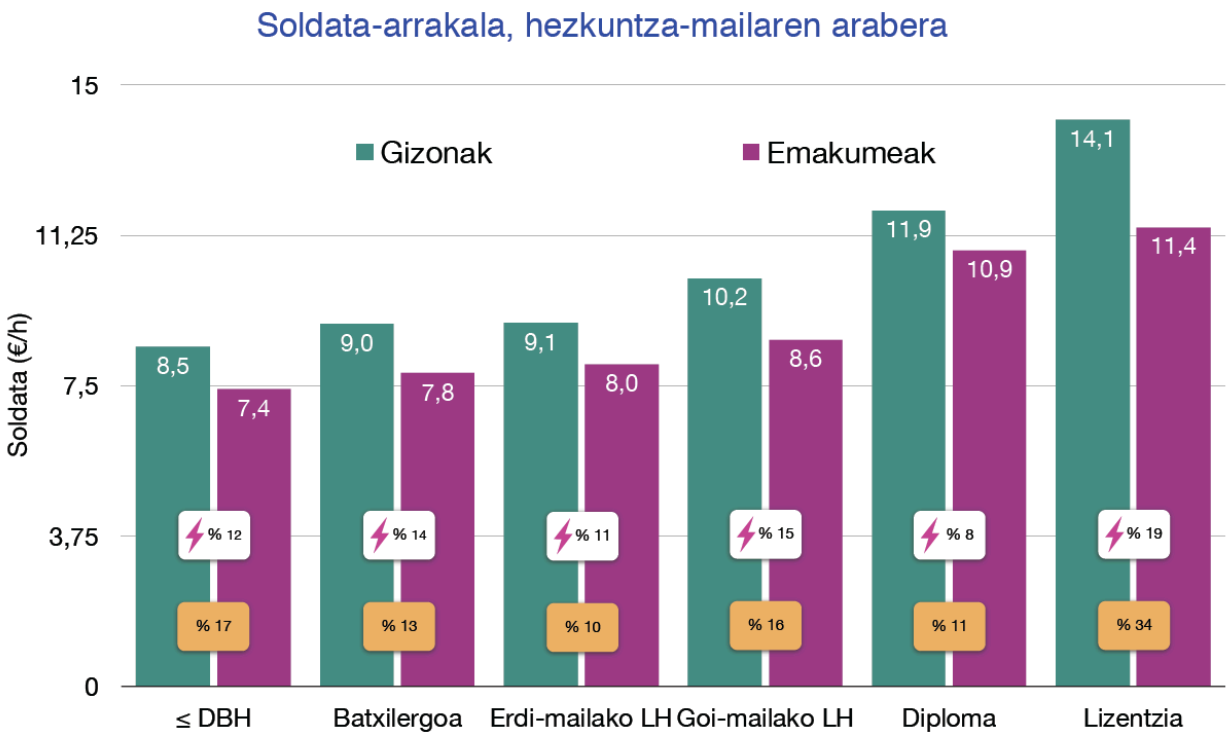
Soldata-arrakala ordainsari osoan eta lanean emandako orduetan – Nabarmenduak

- Hileko soldata-arrakalek lotura dute lanean emandako orduetan eta orduko soldatan dauden arrakalekin.
- Hileko soldata garbian behatutako arrakala % 24koa da. Alderdi hauen ondore da arrakala: batetik, lanean emandako orduetan % 14ko arrakala dago (emakumeek baino % 14 ordu gehiago ematen dituzte gizonek lanean), eta, bestetik, % 11ko arrakala dago orduko soldatan (emakumeek baino % 11 gehiago kobratzen dute gizonek, lanean emandako ordu bakoitzeko).
- Gizon gehien-gehienak lanaldi osoan aritzen dira; emakumeen kasuan, aldiz, hirutik bi baino ez.
- Emakumeen kasuan, lanaldi partzialaren intzidentzia beren borondatetik kanpokoa da erabat.
- Lanean emandako orduen arrakalak nabarmen egiten du behera, hezkuntza-maila igo ahala.
- Emakumeek astean lanean ematen duten batez besteko ordu kopurua egonkor samar mantentzen da adinarekin. Hala ere, ez da gauza bera gertatzen gizonen kasuan, horien kasuan ez baita joera garbirik ikusten.

Lanean emandako orduetan dagoen soldata-arrakala

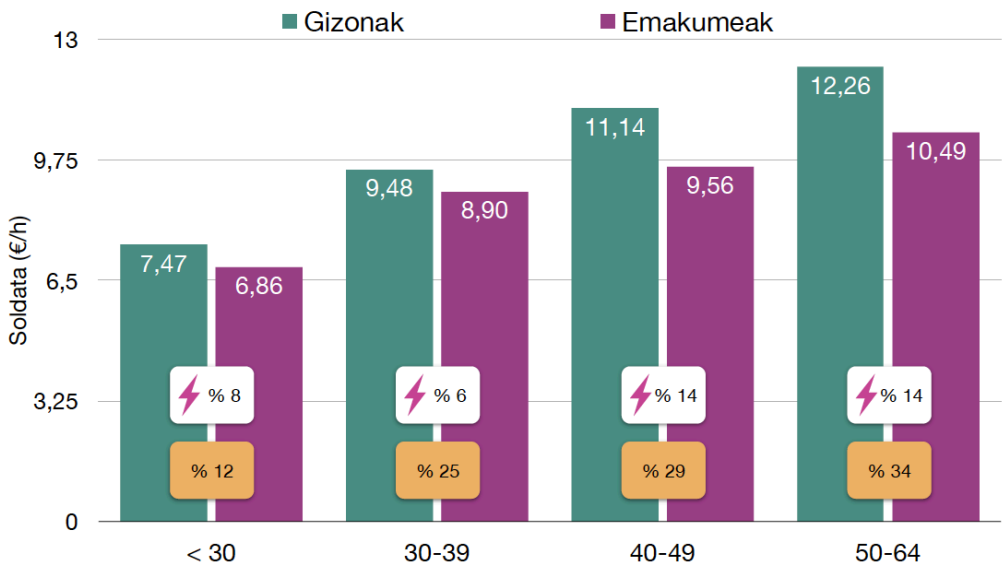
Atal honetan, orduko soldata erabiliko dugu analisi-unitate gisa. Bertan, soldatapeko emakumeen eta gizonen orduko soldatan behatutako aldeak azalduko ditugu, baita ezaugarri soziodemografikoen eta lanpostuen arrakala ere. Ezaugarri soziodemografikoen aldetik, hezkuntza-maila eta adina dira interesgarriak. Lanpostuari buruzko aldagai interesgarriak direla eta, kontratu motaren, enplegu-mailaren eta sexuko bereizketaren arabera erakusten dira orduko soldataren aldeak eta arrakala. Soldata-arrakalaren eragileak zein diren jakitea ahalbidetzen du deskribapen-analisi honek. Hurrengo atalean, eragileotan sakonduko da.

Lehenbizi, hezkuntza-maila ezberdinetarako orduko soldata-arrakala kalkulatzen da. Arrakala hori, hezkuntza-maila bakoitzeko emakumeen eta gizonen orduko soldatarekin batera, honako irudi honetan agertzen da.



Aurrekoetan bezalatsu, lauki zurian adierazten da soldata-arrakala (adibidez, hezkuntza-mailarik txikieneko taldean, % 12 koa da arrakala). Lauki laranjak, bestalde, hezkuntza-kategoria bakoitzeko emakume-proportzioa adierazten du. Soldatapeko emakume guztien % 17k DBH edo ikasketa-maila txikiagoa dute.

Soldata-arrakala, adinaren arabera

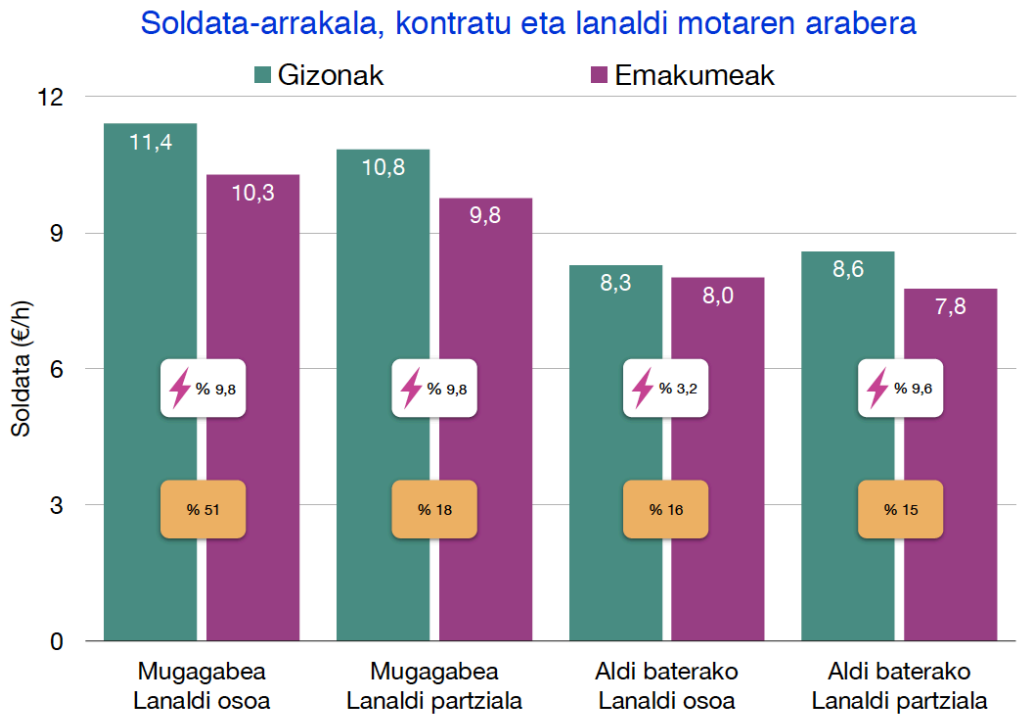


Irudiko emaitzarik interesgarriena hau da: **goi-mailako ikasketak dituzten emakumeen taldeari dagokiola arrakalarik handiena (% 19).** Interesgarria da, halaber, beste emaitza hau ere: **emakumeen % 34ri (hots, hirutik bati gutxi gorabehera) eragiten diela % 19ko arrakala handienak, hain zuzen ere goi-mailako ikasketak egin dituzten emakumeei.** Goi-mailako hezkuntzaren kategoriak (lizentzia) du emakumeen proportziorik handiena.

Bigarrenik, adin-talde desberdinetarako orduko soldata-arrakala kalkulatzen da. Arrakala erakusten da, baita emakume eta gizonen orduko soldata ere, adin-talde bakoitzeko.

Orduko soldata-mailek gora egiten dute adinarekin, bai emakumeen, bai gizonen kasuan; hala ere, beti dira handiagoak gizonen kasuan. Dena den, arrakala ez dago zuzenean adinarekin lotuta, % 6koa baita 30 eta 39 urte bitartekoen taldearentzat; hau da, gazteagoen kasuan dagoen % 8ko arrakala baino txikiagoa. 40 urtetik aurrera, % 14koa da soldata-arrakala.

Orduko soldata-arrakalari dagokionez, komeni da jakitea kontratu finkoa nahiz aldi baterako kontratua eta lanaldi osoa edo partziala duten emakumeak eta gizonak erkatzean aldatzen den ala ez. Ondorengo irudian, orduko soldata-arrakalaren norainokoa agertzen da lau talde horietako bakoitzerako.



Kasu honetan, lanean emandako denbora-unitateko soldata-arrakalak aztertzen ari direnez, ez da zertan harreman zuzenik egon lanaldi partziala izatearen eta orduko soldata txikiagoa kobratzearen artean.

Ia % 10ekoa da orduko soldata-arrakala kontratu eta lanaldi konbinazio guztietan, lanaldi osoan eta aldi baterako kontratuarekin aritzen diren langileen kasuan izan ezik. Besteek baino askoz soldata-arrakala txikiagoa

dute, % 3,2koa baita haienak, gainerako taldeen % 9,6-9,8ren aldean. Emakumeen % 16ri eragiten die soldata-arrakala txiki horrek. Emakumeen gainerako % 84k, berriz, askoz soldata-arrakala handiagoari egin behar diote aurre.

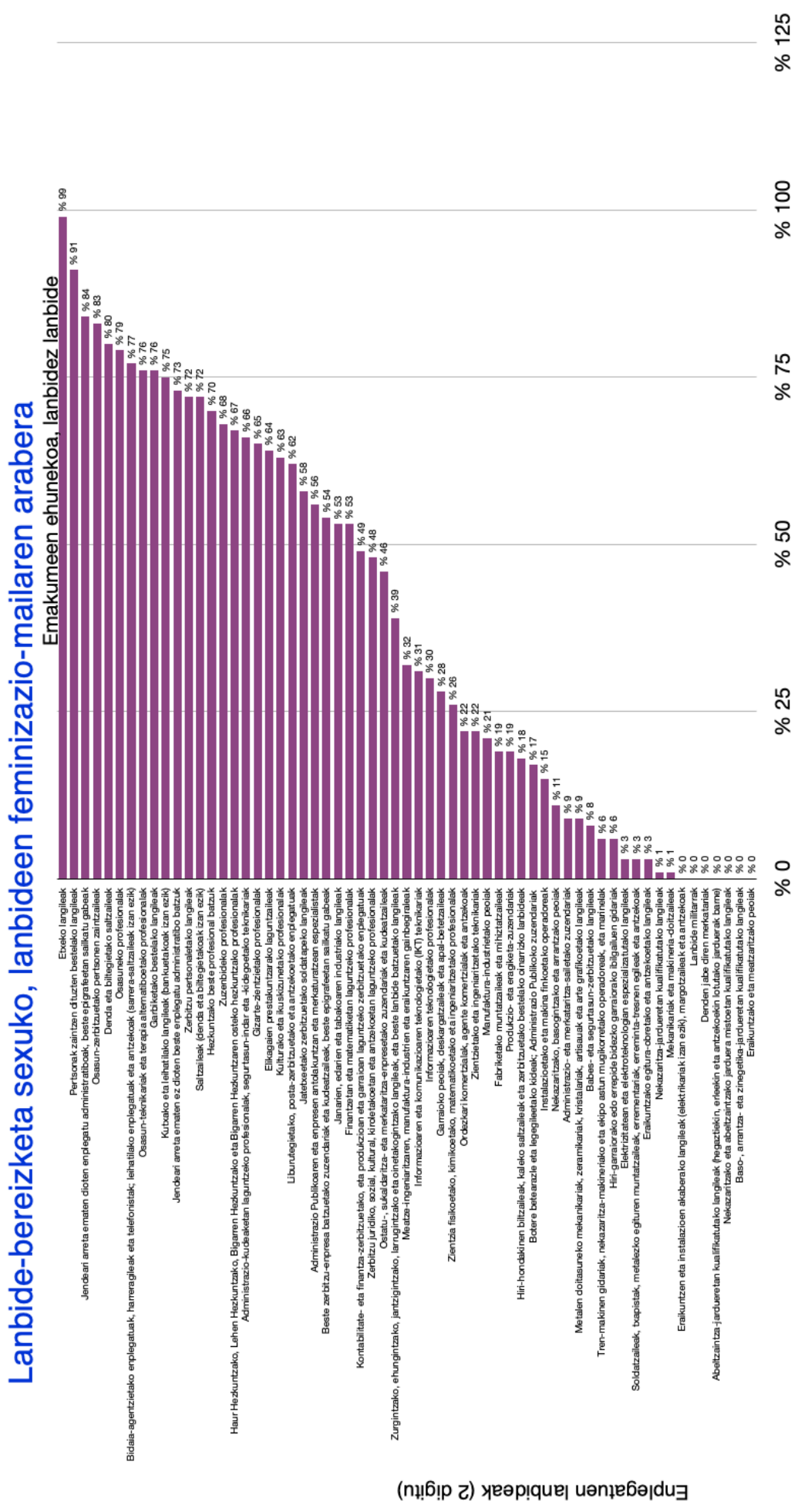
Nazioko zein nazioarteko ikuspuntutik, batez bestekoaren azpitiko soldatak dituzten lanbideetan emakume gehiegi biltzeak ere eragiten du generoaren araberako soldata-arrakalan. Lanbide-bereizketa deitzen zaio fenomeno horri. Atal honetan, generoaren araberako lanbide-bereizketaren norainokoa azalduko dugu, baita soldata-arrakalaren eta aipatu bereizketaren arteko lotura ere.

Horretarako, lehenik eta behin, merezi du Euskadiko hainbat lanbidetako genero-bereizketaren irismena erakustea (bi digituko bereizketa Lanbideen Sailkapen Nazionalean, LSN-08). Bi digituko 61 lanbideetako bakoitzean aritzen diren emakumeen ehunekoa erakusten du honako irudi honek. Lanbide feminizatu edo maskulinizatuak (emakumezko edo gizonezko gehiengoa izateagatik, hurrenez hurren) oso bananduta daude generoari dagokionez. Zaintza, osasun, hezkuntza, administrazio eta jendaurreko arretarekin zerikusia duten lanbideak, esaterako, OSO feminizatuta daude.

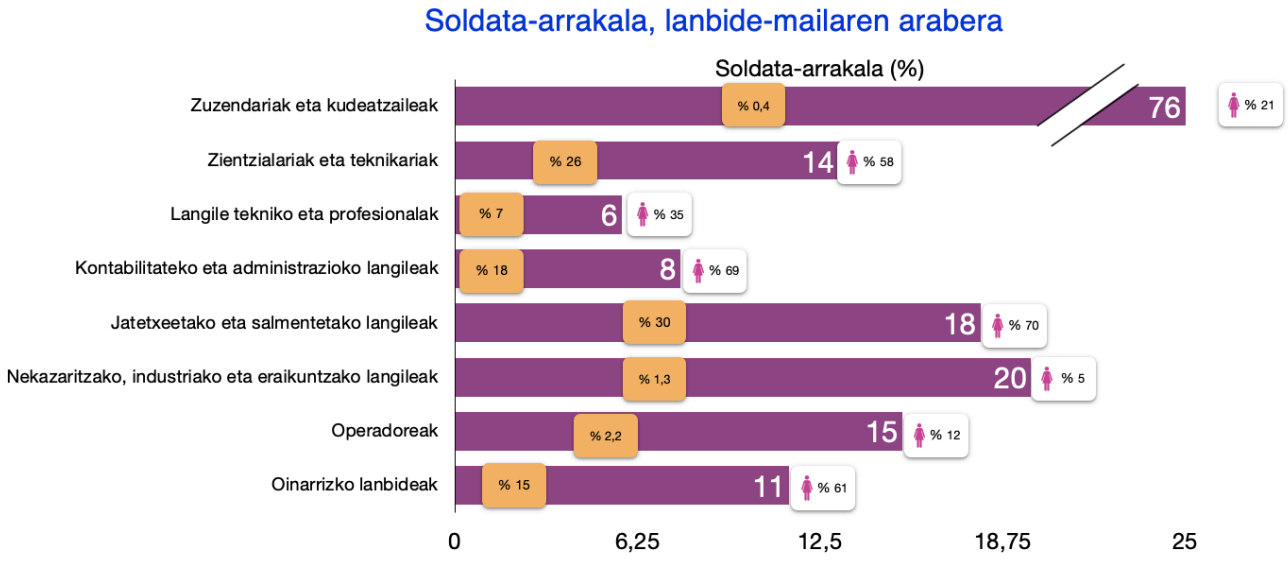
Aitzitik, eskuzko jarduerak (operarioak, makinistak, ibilgailuen gidariak, jarduera mekanikoak, eraikuntzako peoiak, eta abar) OSO maskulinizatuta daude. Laguntzaileak, kontulariak, jarduera teknikoetako langileak eta gainbegiraleak dira, besteak beste, lanbiderik orekatuenak, nolabaiteko genero-parekotasuna dute eta.

Euskadiko lanbide ugaritan zenbaterainoko lanbide-bereizketa dagoen jakindakoan, generoaren araberako soldata-arrakalarekin erkatuko dugu bereizketa hori.

Generoaren araberako soldata-arrakalaren eta lanbideen feminizazio/maskulinizazio-mailaren arteko erlazioa azaltzen du honako irudi honek. Kasu honetan, 9 kategoriatan bereizi dira lanbideak (LSN-08ko digitu bat). Lanbide bakoitzaren garrantzia ulertzeko, emakumeen enpleguari


Lanbide-bereizketa sexuko, lanbideen feminizazio-mailaren arabera
Emakumeen ehunekoa, lanbidez lanbide
Etxeko langileak % 99
Pertsonak zaintzen dituzten bestelako langileak % 91
Jendeari arreta ematen dioten enplegatu administratiboak, beste epigrafeetan sailkatu gabeak % 84
Osasun-zerbitzuetako pertsonen zaintzaileak % 83
Denda eta bilategietako saltzaileak % 80
Osasuneko profesionalak % 79
Bidaia-agentzietako enplegatuak, harremagileak eta telefonistak; leihatilako enplegatuak eta antzekoak (sarrera-saltzaileak izan ezik) % 77
Osasun-teknikariak eta terapia alternatiboetako profesionalak % 76
Garbiketako bestelako langileak % 76
Kutxako eta leihatilako langileak (bankuetakoak izan ezik) % 75
Jendeari arreta ematen ez dioten beste enplegatu administratibo batzuk % 73
Zerbitzu pertsonaletako langileak % 72
Saltzaileak (denda eta bilategietakoak izan ezik) % 72
Hezkuntzako beste profesional batzuk % 70
Zuzenbideko profesionalak % 68
Haur Hezkuntzako, Lehen Hezkuntzako eta Bigarren Hezkuntzaren osteko hezkuntzako profesionalak % 67
Administrazio-kudeaketari laguntzeko profesionalak, segurtasun-indar eta -kidegoetako teknikariak % 66
Gizarte-zientzietako profesionalak % 65
Elikagaien prestakuntzarako laguntzaileak % 64
Kulturako eta ikuskizunetako profesionalak % 63
Liburutegietako, posta-zerbitzuetako eta antzekoetako enplegatuak % 62
Jatetxeetako zerbitzuetako soldatapeko langileak % 58
Administrazio Publikoaren eta enpresen antolakuntzan eta merkaturatzean espezialistak % 56
Beste zerbitzu-enpresa batzuetako zuzendariak eta kudeatzaileak, beste epigrafeetan sailkatu gabeak % 54
Janarien, edarien eta tabakoaren industriako langileak % 53
Finantzetan eta matematiketan laguntzeko profesionalak % 53
Kontabilitate- eta finantza-zerbitzuetako, eta produkzioan eta garraioan laguntzeko zerbitzuetako enplegatuak % 49
Zerbitzu juridiko, sozial, kultural, kiroletakoetan eta antzekoetan laguntzeko profesionalak % 48
Ostatu-, sukaldaritza- eta merkataritza-enpresetako zuzendariak eta kudeatzaileak % 46
Zurgintzako, ehungintzako, jantzigintzako, larrugintzako eta oinetakogintzako langileak, eta beste lanbide batzuetako langileak % 39
Meatze-ingeniaritzaren, manufaktura-industrien eta elikaduraren gainbegiraleak % 32
Informazioaren eta komunikazioaren teknologietako (IKT) teknikariak % 31
Informazioaren teknologietako profesionalak % 30
Garraiako peoiak, deskargatzaileak eta apal-betetzaileak % 28
Zientzia fisikoetako, kimikoetako, matematikoetako eta ingeniaritzetako profesionalak % 26
Ordezkari komertzialak, agente komertzialak eta antzekoak % 22
Zientzietako eta ingeniaritzetako teknikariak % 22
Manufaktura-industrietako peoiak % 21
Fabriketako muntatzaileak eta miniztatzaileak % 19
Produkzio- eta eragiketa-zuzendariak % 19
Hiri-hondakinen biltzaileak, kaleko saltzaileak eta zerbitzuetako bestelako oinarrizko lanbideak % 18
Botere betearazle eta legegileetako kideak; Administrazio Publikoko zuzendariak % 17
Instalazioetako eta makina finkoetako operadoreak % 15
Nekazaritzako, basogintzako eta arrantzako peoiak % 11
Administrazio- eta merkataritza-saileetako zuzendariak % 9
Metalen doitasuneko mekanikariak, zeramikariak, kristalariak, artisauak eta arte grafikoetako langileak % 9
Babes- eta segurtasun-zerbitzuetako langileak % 8
Tren-makinen gidariak, nekazaritza-makineriako eta ekipo astun mugikorretako operadoreak, eta marinelak % 6
Hiri-garraiorako edo errepide bidezko garraiorako ibilgailuen gidariak % 6
Elektrizitatean eta elektroteknologian espezializatutako langileak % 3
Soldatzaileak, txapistak, metalezko egituren muntatzaileak, erreminta-tresnen egileak eta antzekoak % 3
Eraikuntzako egitura-obretako eta antzekoetako langileak % 3
Nekazaritza-jardueretan kualifikatutako langileak % 1
Mekanikariak eta makineria-doitzaileak % 1
Eraikuntzen eta instalazioen akaberako langileak (elektrikariak izan ezik), margotzaileak eta antzekoak % 0
Lanbide militarrak % 0
Denen jabe diren merkataritzak % 0
Abeltzaintza-jardueretan kualifikatutako langileak (hegaztiekin, erleekin eta antzekoekin lotutako jardueak barne) % 0
Nekazaritzako eta abeltzaintzako jarduera mistoetan kualifikatutako langileak % 0
Baso-, arrantza- eta zinegetika-jardueretan kualifikatutako langileak % 0
Eraikuntzako eta meatzaritzako peoiak % 0
% 0
% 25
% 50
% 75
% 100
% 125
Enplegatuen lanbideak (2 digitu)

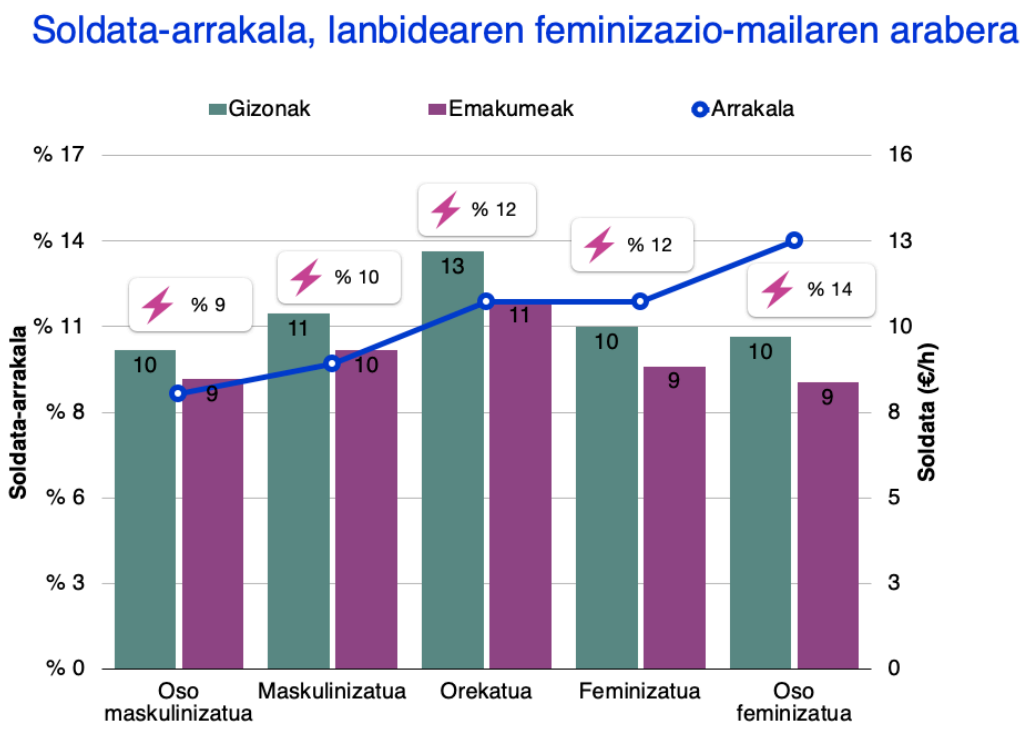
dagokionez, emakume guztien banaketa aurkeztu da, lanbideka (lauki laranja). Grafikoan, LSNaren sailkapen ofizialaren arabera antolatuta agertzen dira lanbideak. Ordena hori bat dator, eskuarki, soldata-mailekin; hau da, «Zuzendariak eta kudeatzaileak» kategorian daude soldatarik handienak, «Zientzialariak eta teknikariak» ondoren, eta horrela ondoz ondo «Oinarrizko lanbideak» kategoriara arte, non soldatarik txikienak baitaude.



Talde jakin bateko soldata-arrakalaren norainokoa ez ezik (lanbide bakoitzaren kasuan), emakumeei eragiten dien ere jakin beharra dago. Zentzu horretan, irudiak erakusten du emakumeen proportzio handiena «Jatetxeetako eta salmentetako langileak» direla, arlo horretan ari baitira lanean lagineko emakumeen % 30. Oso lanbide feminizatua da; izan ere, bertan aritzen direnen % 70 dira emakumezkoak. Lanbide horretan, % 18koa da generoaren araberako soldata-arrakala. Irudiak, halere, ez du ondorio argirik ematen. «Kontabilitateko eta administrazioko langileak» kategoriari erreparatuz gero, adibidez, % 8koa da soldata-arrakala (baxuenetakoa), nahiz eta oso lanbide feminizatua izan (kategoria horretan aritzen direnen % 69 emakumeak dira). Bereziki deigarria da «Zuzendariak eta kudeatzaileak» kategoriako arrakala izugarria. Soldata handieneko lanbideak

biltzen dira bertan, eta mila emakumetik lau baino ez ditugu kategoria horretan. Aipatzekoa da, halaber, «Operadoreak», «Nekazariak» eta «Zuzendariak eta kudeatzaileak» kategoriek, nahiz eta oso soldata-arrakala handia izan, oso emakume gutxiri eragiten dietela (lauki laranja). Horregatik, hiru kategoria horietan arrakala murriztuko balitz ere, batez besteko arrakalak berdintsu jarraituko luke. Horrek ez du esan nahi lanbide jakin batzuetan emakume gutxi egoteko mekanismoak ulertzea garrantzitsua ez denik; adibidez, «Zuzendariak eta kudeatzaileak» kategorian, non denetan handiena den soldata-maila, baina arrakala ere bai.

Lanbide baten feminizazio-maila eta generoaren araberako soldata-arrakala uztartzeko eredurik dagoen jakiteko, feminizazio-mailaren araberako kintiletan sailkatu ditugu lanbideak, «oso maskulinizatuak» eta «oso feminizatuak» bitartean. Sailkapen horren arabera, kategoria bakoitzean emakumeen eta gizonen batez besteko orduko soldatak zenbatu ditugu, baita genero-arrakala ere. Irudi honetan dituzue emaitzak.



Bertatik ondoriozta dezakegun lehenengo gauza da **lanbide orekatuenetan (hots, emakume eta gizonen antzeko ordezkaritza dutenetan) soldatak handiagoak direla bai emakumeentzat eta bai gizonentzat**. Egia da profesionalei, laguntza-teknikariei eta abar dagozkiela lanbideok eta, beraz, prestakuntza handiagoa eskatzen dutela, baina interesgarria da, nolanahi ere, lanbidean dagoen emakumeen eta gizonen presentzia parekidearen eta soldaten artean dagoen korrelazio positibo hori ikustea. Bigarren, azpimarratu beharra dago **lanbideak feminizatu ahala, handitu egiten dela soldata-arrakala**. Soldata-arrakala adierazten duen marrari begiratuz gero, ikusiko dugu lanbideak zenbat eta feminizatuago egon, orduan eta handiagoa dela soldata-arrakala. Hots, **zenbat eta emakume gehiago lanbidean, orduan eta handiagoa da gizonek kobratzen dutenarekiko aldea, eta zenbat eta emakume gutxiago egon lanbidean, orduan eta txikiagoa da gizonek kobratzen dutenarekiko aldea. Dena den, gizonen eta emakumeen presentzia orekatua duten lanbideetan baino txikiagoak dira soldata-mailak kasu bietan.** Hurrengo atalean, bada, sexuaren araberako lanbide-bereizketak generoaren araberako soldata-arrakalan zenbaterainoko eragina duen aztertuko dugu, Euskadiri dagokionez.

Orduko soldata-arrakala – Nabarmenduak

- Goi-mailako ikasketak erdietsi dituzten pertsonen taldean dago arrakala handiena (% 19). Hiru emakumetik batek pairatzen du arrakala goren hori.
- Orduko soldata-arrakala ez dago zuzenean adinarekin lotuta, % 6koa baita adin ertaineko taldean; hau da, gazteagoen artean dagoen % 8ko arrakala baino txikiagoa. 40 urtetik aurrera, % 14koa da soldata-arrakala.
- Lanbideak zenbat eta feminizatuago egon, orduan eta handiagoa da soldata-arrakala. Hots, lanbide batean zenbat eta emakume gehiago egon, orduan eta handiagoa da gizonek kobratzen dutenarekiko aldea, eta alderantziz.
- Soldata-mailak handiagoak dira gizonezkoen eta emakumezkoen presentzia orekatua duten lanbideetan.

3. Generoaren araberako soldata-arrakalen eragileak: behatutako arrakalak eta doitutako arrakalak.

Orain arte, Euskadin behatutako lan-arrakalei heldu die lanak; batez ere, jarduera-tasa, hileko soldata, lanean emandako ordu kopurua eta orduko soldata aintzat hartuta hauteman direnei. Enpirikoki dokumentatu da arrakala globalen magnitudea, baita kategoria ezberdinen arabera ere, bai pertsonalak (adina eta hezkuntza-maila), bai lanekoak (kontratu eta lanaldi mota, lanbide-maila eta sexuaren araberako lanbide-bereizketa).

Hala eta guztiz ere, **zerk eragiten duten** azaldu nahiko genuke. Hau da, zer-nolako eragina duten emakume eta gizonen arteko ezaugarri demografiko eta lanekoek soldata-arrakalan, zenbateraino duen eragina kontratu motak, soldata-arrakalaren zein zati dagoen lotuta emakumeak eta gizonak aritzen diren lanbideetako aldeekin edota sexuaren araberako lanbide-bereizketak berebiziko garrantzia duen soldata-arrakala ulertzeko.

Metodologia

Atal honetan, «arrakala doitua» kontzeptua zer den azalduko dugu, orain arte erabilitako arrakala behatuaren aldean. Hura lortzeko hurbilketa ekonometrikoa aurkezten da eranskinean, zehatzago eta modu teknikoagoan, baita ikerketako emaitzen taulak ere. Atal honen xedea da, beraz, hurbilketa horrek soldata-arrakalaren eragileak ulertzeko egiten duen ekarpena deskribatzea.

Arrakala behatuak emakumeen eta gizonen orduko soldatako **batez besteko desberdintasunak** neurtzen ditu, bien orduko soldatak aintzat hartuta. Nolanahi ere, erkatutako emakumeak eta gizonak ezberdinak dira alderdi askotan, hala nola adinean, hezkuntza-mailan, lan-eskarmentuan, lan egiten duten enpresan, lanbidean, jardueraren sektorean eta kontratu edo

lanaldi motan. Ezaugarri bakoitzerako soldata-arrakala behatua kalkulatzean, bestelako pertsonak ari gara alderatzen, gainerako aldagaiei dagokienez. Hezkuntza-mailaren arabera behatutako soldata-arrakala kalkulatzean, esate baterako, hezkuntza-maila bera duten emakumeak eta gizonak erkatzen ditugu, zeinek, aldi berean, adin, kontratu edo enplegu ezberdinak izan baititzakete. Aldagaiok, gainera, eragina dute arrakalan. Ezaugarri horietan guztietan –datuek **ezagutzeko** aukera ematen badute, betiere– **bat datozen emakumeak eta gizonak batera erkatuko** ditugu atal honetan.

Jakin beharra dago zenbateraino eragiten duen ezaugarri-desberdintasun horietako bakoitzak soldatetan behatutako desberdintasuna. Aurreko atalean ikusi dugu ezaugarri horietako batzuek oso garrantzitsuak diruditela soldata-arrakala zerk eragiten duen azaltzeko; alabaina, analisi deskriptibo soila denez, ez digu **erakusten faktore horietako bakoitzak zenbateraino eragiten duen aipatutako arrakala.** Hain zuzen ere, hori jakiteko aukera emango digu arrakala doitua zenbatesteak.

Galdera horri erantzuteko, eredu estatistikoak zenbatetsi behar ditugu, non azaldu beharreko aldagaia (mendeko aldagaia) orduko soldata baita (logaritmotan oro har, lortutako zenbatespenak errazago interpretatze aldera). «Emakumea» aldagaitik (aldagai esplikatzailea) zenbatetsitako koefizienteak eragiten du soldata-arrakala. Gizonekiko emakumeen soldata-galera (ehunekoa) adierazten du «emakumea» aldagaiari lotutako zenbatetsitako koefizienteak.[4] Askotariko faktoreen (adina, hezkuntza-maila, lanbidea, jarduera-sektorea, kontratu eta lanaldi mota, besteak beste) zeregina ulertzeko, apurka sartzen dira soldataren zenbatespenetan. Horrek, pixkanaka, aldatu egiten du soldata-arrakala, emakumeen eta gizonen arteko aldeak ezabatzen baititu eta, hartara, sartutako faktoreetan (demografiko zein laneko) antzekoak diren emakumeak eta gizonak konparatzen baititu. Hala, doituz joaten da arrakala, ezaugarri bereko emakumeak eta gizonak

[4] Eredu estatistiko hauek bi etapatan balioetsi ditugu, «lagin-hautaketaren alborapena» delakoa kontuan izateko, lan egiten duten emakumeen kolektiboa ez baita beti emakume-populazioaren isla izaten. Hemen balioetsi ditugun ereduek kontuan hartu dute balizko alborapen hori.

alderatzen baitira pixkanaka. Faktore bakoitza sartzean, **aukera dugu hark arrakalan duen garrantzia ezagutzeko,** hots, zenbateraino eragiten duten arrakalan emakume eta gizonen arteko desberdintasunek aldagai jakin horretan. Bestela esanda, **faktore bakoitzak arrakalan duen eragina neurtzen da.**

Eskuarki, adina eta hezkuntza-maila «doitu» behar dira aurrena, biek hurbiltzen baitute, nolabait, pertsonen giza kapitala. Adinak zerikusi handia du lan-eskarmentuarekin eta horrek nabarmen handitzen du produktibitatea eta, hortaz, soldata. Hezkuntza-mailak, orobat, prestakuntzaren bidez erdietsitako giza kapitala hurbiltzen du; faktore horrek ere areagotzen du lan-produktibitatea eta, ondorioz, soldata ere bai. Emakumeen eta gizonen soldaten arteko batez besteko aldeak zenbatzean, adin eta hezkuntza-maila ezberdinetako emakumeak eta gizonak ari gara erkatzen. Adinaren eta hezkuntza-mailaren desberdintasunen arabera «doitzean», berriz, orduko batez besteko soldata-desberdintasuna zenbatzen da. Beraz, giza kapital bertsua duten emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak neurtzen dira. Horregatik esaten da horrela lortutako arrakala «doituta» dagoela. Beste hitz batzuetan, **emakumeek eta gizonek antzeko hezkuntza-maila eta adina izango balituzte soldata-arrakala nolakoa izango litzatekeen erakusten du** (ez da hala gertatzen, gizon landunek baino prestakuntza handiagoa baitute emakume landunek, eta apur bat gazteagoak dira emakumezkoak). Horixe erakusten du lehen emaitzak, jarraian ikusiko den legez.

Giza kapitalarengatik ez ezik, beren lan-baldintzengatik ere ezberdintzen dira emakumeak eta gizonak lan-merkatuan. Kontratu eta lanaldi motak,[5] baita lanbideak edota jarduera-sektoreak ere, besteak beste, banakako orduko soldata baldintzatzen dute. Faktoreotako genero-desberdintasunek, bestalde, baliteke nolabaiteko eragina izatea generoaren araberako soldata-

[5] Kontuan izan orduko soldata aldagaia erabili dugula, ez guztizko soldata. Beraz, lanaldi mota –ikusi dugun bezala, funtsezkoa da guztizko soldatan dagoen arrakala ulertzeko– ez litzateke horren esanguratsua izan behar, orduko soldatan dauden aldeak azaltzeko.

arrakalan. Hori dela eta, lan-faktoreen arabera «doitzen» da bigarrenik soldata-arrakala. Lehenik faktore pertsonalak doitzen dira (adina eta hezkuntza-maila, batik bat), eta gero lan-baldintzen araberako doikuntza egiten da. Pixkanakako doikuntza horrek aukera ematen du lan-merkatuari lotutako aldagai bakoitzak soldata-arrakalan duen eragina ezagutzeko, hau da, **zenbateraino eragiten duten lan-faktoreek soldata-arrakalan.** Jarraiko doikuntza erakusten da bigarren, kontratu eta lanaldi bera duten eta lanbide berean aritzen diren emakumeak eta gizonak erkatzen diren heinean. Lan-baldintzak doitzearen **azken helburua da antzeko emakumeak eta gizonak alderatzea, zeinek, orobat, pareko lana egiten duten baldintza berdintsuetan.** Behatutako generoaren araberako soldata-arrakala eta doikuntzen ostean lortutakoa erkatzeak bide ematen digu **aldeok lan-baldintzetan duten eraginaz jabetzeko, generoaren araberako soldata-arrakalak ulertzearren.**

Soldata-desparekotasunak soldata zehazteko faktore nagusien arabera doitutakoan ez balego alderik generoaren arabera, horrek esan nahiko luke gai izan garela generoaren araberako soldata-arrakala (ordukoa) eragiten duten faktore GUZTIAK antzemateko. Hala, ziurtatu ahal izango genuke aukera izango genuke ezaugarri horietako bakoitzak arrakalaren zer proportzio eragiten duen. Alabaina, ez da hala izaten. Litezkeen faktore guztiak aintzat hartuta doitu eta gero, soldata-arrakalak egoten jarraitzen du, eta datuek ezin azal dezakete horren zergatia.

Zer islatuko luke arrakala horrek? Bi aukera daude:

1. **Soldata-diskriminazioa:** Gai izan bagara antzeko lana egiten duten emakumeak eta gizonak alderatzeko, eta oraindik ere orduko soldata-desberdintasunak badaude, litekeena da zuzeneko nahiz zeharkako soldata-diskriminazioa pairatzea emakumeek, ez baitute soldata bera jasotzen lanean emandako denbora-unitateko, lan bera eginagatik.

2. **Behatu GABEKO soldata-desberdintasunak:** Datuek mugak dituztenez beti, baliteke datuetan ikusten ez diren aldeak egotea gainerako soldata-

desparekotasunon atzean. Azterketa-eremuak, besteak beste, argitzen du alderdi hori. Litekeena da hezkuntza-maila bera duten emakume eta gizonen artean, genero-aginduen arabera, merkatuan hobeto ordaindutako arloak aukeratu izana gizonek emakumeek baino.[6] Datuek ez badigute azterketa-eremua ezagutzen uzten (eta halaxe da PGDIn), azkenik doitutako arrakalak ez lituzke aintzat hartuko generoaren araberako desberdintasunak azterketa-eremuan, eta baliteke erabakigarri izatea bertan. Hau da, ezingo genuke neurtu soldata-arrakalaren zati bat azterketa-eremuko generoaren araberako desparekotasunei zor zaien.

Litekeena da bi aukerak egotea arrakalaren azaldu gabeko elementu horretan. Horregatik, ezin dugu esan doitutako soldata-arrakala osoa diskriminatzailea denik zuzenean emakumeekiko; hala ere, arrakala doitu den faktore ugariak direla eta, ezin uka daiteke emakumeek lan beragatik soldata bera ez jasotzeak eragiten duela haren zati handi bat. Garbi dago, hortaz, badela zuzeneko jokabide diskriminatzailea emakumeekiko.

Emaitzak

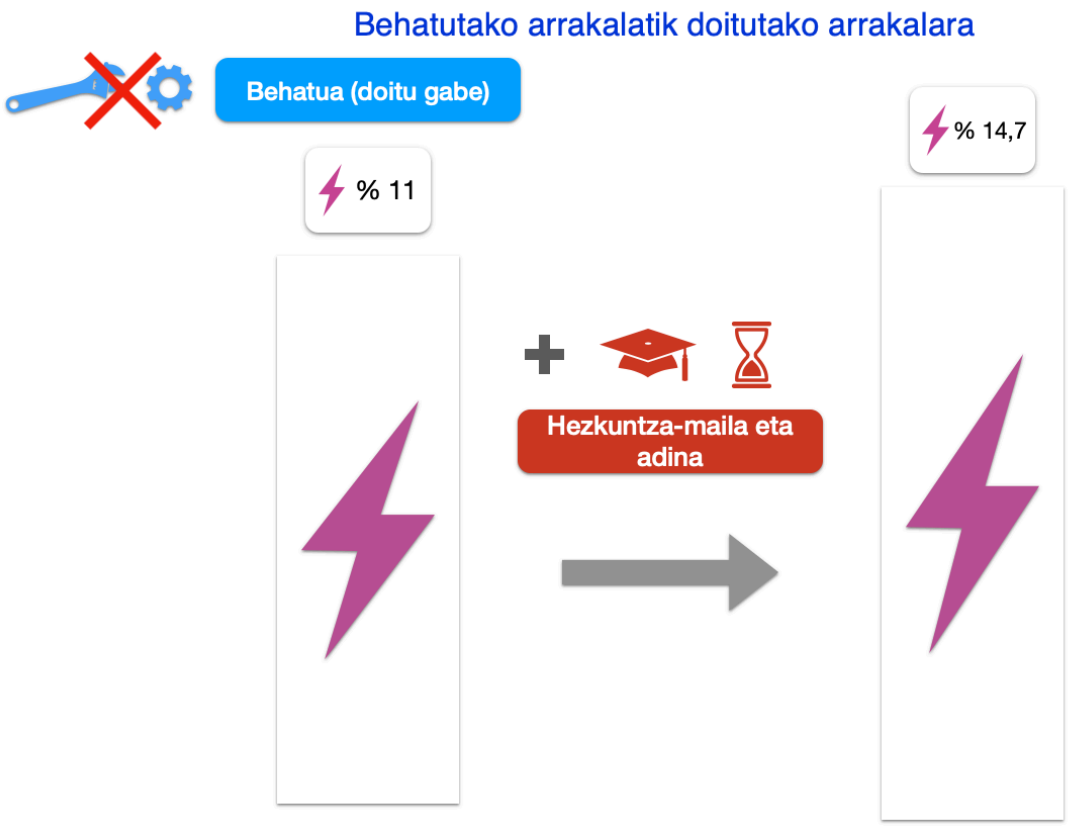
Giza kapitalean dauden desberdintasunak

Genero-arrakalak lortu ondoren, giza kapitala islatzen duten faktoreak doitu ohi dira lehenik eta behin; hots, adina (eskarmentura hurbiltzen gaitu) eta hezkuntza-maila. Hezkuntza-mailaren eta adinaren aldetik emakumeak eta gizonak berdinak balira soldata-arrakala nolakoa izango litzatekeen jakiteko egiten dugu hori.

Gogoan izan % 11koa dela orduko soldatan behatutako arrakala: gizonek baino % 11 gutxiago irabazten dute emakumeek batez beste, ezaugarrietako inongo ezberdintasun aintzat hartu gabe.

[6] Nahiz eta, behatu dugunaren arabera, gizonezkoen presentzia handiagoa duten zenbait ikasketa-arloren bidez lortutako lanpostuetako soldatak altuagoak diren emakumeen presentzia handiagoa duten beste batzuetan baino, berariazko azterketa bat egin beharko litzateke kausalitatea identifikatzeko, PGDIk ez baitauka ikasketa-arlorik.

Horrenbestez, adin eta hezkuntza-maila bereko emakumeak eta gizonak erkatuz helduko diogu orain genero-arrakalari. Emaitzen arabera, % 14,7ra igotzen da arrakala.[7] Emakume eta gizonek hezkuntza-maila bera izango balute soldata-arrakala nolakoa izango litzatekeen erakusten du datu honek. Bestela esanda, emakumeen hezkuntza-maila gizonena baino handiagoa izateagatik da «soilik» % 11koa behatutako arrakala. Emakumeek eta gizonek hezkuntza-maila bera izango balute, % 14,7koa izango litzateke arrakala.[8]



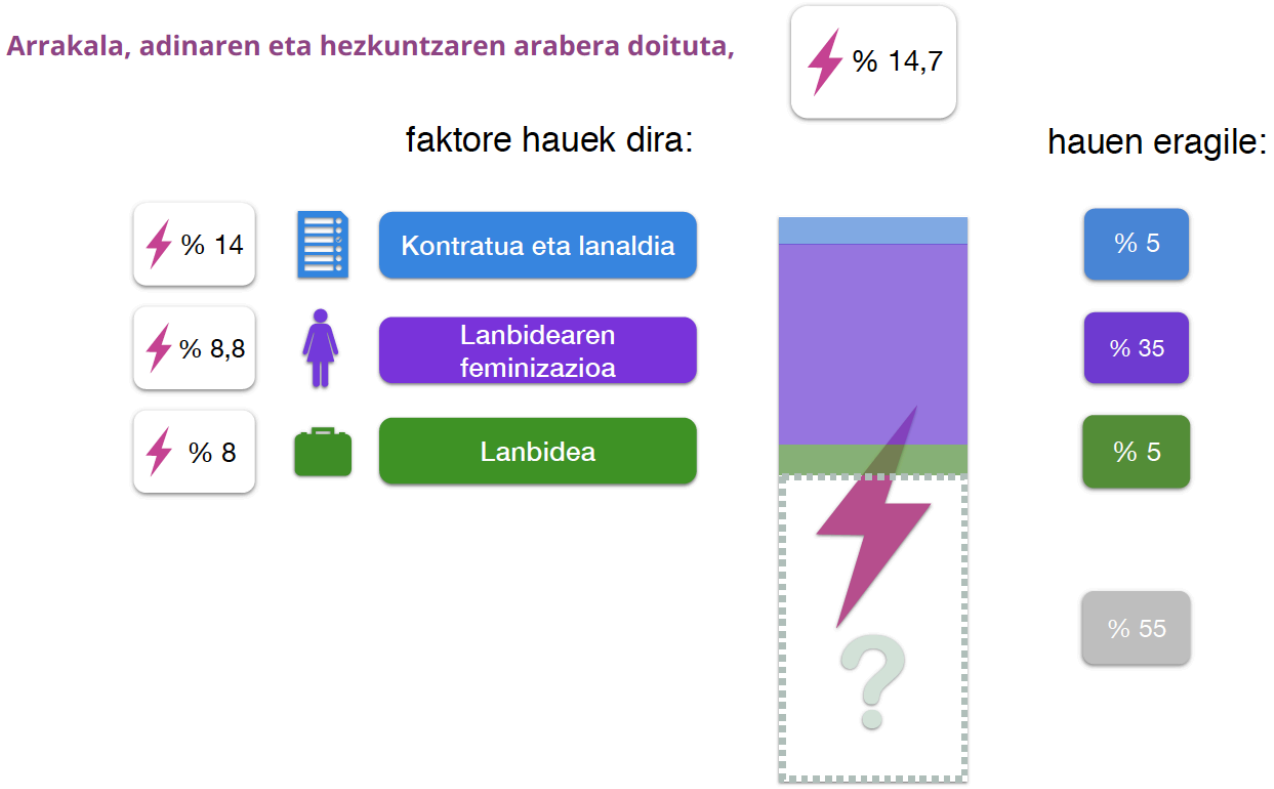
[7] Ikuspuntu ekonometrikotik, aldagai argigarri gehiago erabili ditugu orduko soldataren log-a balioesteko. Doitutako soldata-arrakala eranskineko emaitza-taulen «emakumea» aldagaiaren koefizientea da. Taula horietan, xehetasunez adierazi ditugu balioespen bakoitzean erabilitako faktoreak.

[8] Balioespenen emaitzak eranskin estatistikoaren emaitza-tauletan jaso ditugu.

Lehen begiratuan, kontraesankorra dirudi soldata-arrakala handiagoa izateak, elkarren antz handiagoa duten emakumeak eta gizonak konparatzean. Haatik, bi datu interesgarri ematen ditu aditzera hezkuntza-mailaren araberako soldata-arrakalen irudiak: batetik, hezkuntza-maila handiagoetan direla handiagoak soldata-arrakalak. Bestetik, hezkuntza-taldeotan daudela, hain zuzen ere, emakume gehienak. Itxurazko paradoxa horrek zera esan nahi du: **Euskadiko emakume landunen batez besteko hezkuntza-maila gizonena baino txikiagoa balitz, % 14,7koa izango litzatekeela soldata-arrakala, behatutako % 11koaren ordez.** Horixe erakusten du arrakalaren lehen doikuntzak, giza kapital berdintsuak dituzten emakumeak eta gizonak erkatzen dituenak. .

Lan-desberdintasunak

Bigarrenik, lan-baldintzetan dauzkaten desberdintasunen arabera «doituko» ditugu emakumeen eta gizonen arteko soldata-desberdintasunak. Giza kapital bereko emakumeak eta gizonak hartu ditugu abiaburu (hezkuntza-maila eta adin berekoak, alegia). Irudi honek erakusten du nola aldatzen den soldata-arrakala, giza kapital bertsua eta lan-baldintza antzekoak dituzten emakumeak eta gizonak erkatu ahala. Lan-ezaugarri hauek izango ditugu



kontuan (datuetan egoteagatik): kontratu mota eta lanbide-maila (LSNren digitu bat). Horrez gain, sexuaren araberako lanbide-bereizketa (3 digitu) kalkulatuko dugu.

Emaitzen irudian –eta eranskinaren 4. taulan– ikusten den legez, kontratu eta lanaldi mota bereko emakumeak eta gizonak erkatzean, apur bat baino ez da gutxitzen orduko soldatan dagoen arrakala. % 14,7tik % 14ra igarotzen da. % 14,7ko arrakala 0,7 puntu jaisteak % 5eko beherapena dakar. Horrek esan nahi du emakumeen eta gizonen kontratu eta lanaldi motetan dauden desberdintasunek eragiten dutela orduko soldataren arrakalaren % 5.

Hileko soldataren ordez orduko soldataren aldagaia hartu dugunez oinarri, emaitza ez da batere harritzekoa. Izan ere, azaldu dugu jada lanaldi mota –eta, hartara, lanean emandako ordu kopurua– oso garrantzitsua dela soldata-arrakala (hilekoa zein urtekoa) bere osotasunean ulertzeko. Soldata osoko orduen desberdintasunaren garrantzia alde batera utzita, emaitzak erakusten du ez dagoela ia genero-alderik orduko soldatan kontratu eta lanaldien arabera.

Dena dela, emaitzarik deigarriena beste hau da: arrakalak NABARMEN egiten du behera, emakumeen eta gizonen arteko aldeak lanbidearen feminizazio/maskulinizazio-mailaren arabera doitzen direnean (kontratu, lanaldi, hezkuntza-maila eta adin berak izateaz gain). Lanbidearen bereizketa-maila sartzean, feminizazio/maskulinizazio-maila bereko lanbideetan aritzen diren emakumeak eta gizonak alderatzen dira. % 14tik % 8,8ra jaisten da arrakala. Beherapen horrek esan nahi du **orduko soldata-arrakalaren % 35 eragiten duela sexuaren araberako lanbide-bereizketak Euskadin.**

Azkenik, lanbideen bereizketa ez ezik lanbide-maila ere hartzen bada aintzat, hau da, giza kapital, kontratu, lanaldi, lanbideko feminizazio/maskulinizazio eta, gainera, lanbide-maila bereko emakumeak eta gizonak erkatuz gero, argi ikusten da % 8,8tik % 8ra jaisten dela arrakala. Hots, emakumeak eta gizonak aritzen diren lanbide-desparekotasunek eragiten dute orduko soldata-arrakalaren % 5.

Xehe aztertu ondoren, beraz, ondoriozta dezakegu, inongo ezbairik gabe, lanbideen feminizazioa dela orduko soldata-arrakalaren eragile nagusia Euskadin.

Aurreko irudian adierazten da, halaber, faktore anitzen arabera doitu arren, eskura ditugun datuek azaldu ezin duten % 8ko soldata-arrakala geratzen dela oraindik. **Aintzat hartutako faktore guztiek soldata-arrakalaren % 45 eragiten dute; hortaz, gainerako % 55 ez dago analisian bildutako inolako faktoreri lotuta.** «Azaldu gabeko soldata-arrakala» edo «hondar-arrakala» deritzo horri. Ziur bageunde azterketak lan-produktibitateari eragin diezaioketen faktore guztien arabera egin dituela doikuntzak, honako hau adieraziko luke % 8 horrek: lan bera egiten duten emakumeek baino % 8 gehiago irabazten dutela gizonek lanean emandako orduko. Litekeena denez faktore guztiak jaso ez izana (azterketa-eremua, esaterako), kontuz ibili behar dugu interpretazio horrekin. Ondorioztatu beharko genuke litekeena dela fenomeno biak elkartzea zifra horretan: emakumearekiko diskriminazioa eta behatu ezin diren faktoreak, zeinen aldeak ezin baititugu doitu.

Orduko soldata-arrakala (doitua) – Nabarmenduak

+ Euskadin, % 11koa da behatutako soldata-arrakala.

+ Emakumeen hezkuntza-maila gizonena baino handiagoa da, batez beste. Hain zuzen horregatik ez da arrakala % 11 baino handiagoa: emakumeek eta gizonek hezkuntza-maila bera balute, % 14,7ra igoko litzateke arrakala.

+ Lanbidearen feminizazio-maila da soldata-arrakalaren faktorerik erabakigarriena. Soldata-arrakalaren % 35 lanbideen feminizazio-mailari zor zaio. Lanbideetan genero-banaketa parekidea balego, soldata-arrakalak % 35ean egingo luke behera.

+ Kontratu motan dauden desberdintasunek, lanbidearen feminizazioak eta lanbideak soldata-arrakalaren % 45 eragiten dute.

+ Adin eta hezkuntza-maila berekoak diren eta lan-baldintza antzekotan oso lan berdintsuak egiten dituzten emakumeak eta gizonak alderatzean ere badago soldata-arrakala, nahiz eta % 8koa den.

+ Orduko soldata-arrakalaren % 55 ez dago datuetan behatutako inongo faktoreri lotuta. Litekeena da emakumeen kontrako diskriminazioaren ondorio izatea hori, lan bera egiteagatik ordainsari txikiagoa ordaintzen zaie eta. Nolanahi ere, kontuz ibili behar dugu emaitza horrekin: beharbada, badira datuetan jaso gabeko beste faktore batzuk, agian diskriminatzaileak ez direnak eta soldata-arrakala eragiten dutenak. Horren adibide garbi bat ikasketa-arloa da.

4. Soldata-arrakala, batez bestekoaz haraindi

Azterlan honetan orain arte erakutsi ditugun emaitza guztiak soldata-banaketaren batez besteko soldata-arrakalei dagozkie (orduko), bai arrakala behatuak, bai doituak. Hala ere, ebidentzia asko daude, erakusten dutenak soldata-banaketaren zein zati aztertzen den kontuan hartuta, aldeak daudela arrakala horien artean.

De la Rica, Dolado eta Llorens-ek (2008), «Ceilings or Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain» izeneko artikuluan, emaitza garbia dokumentatu zuten Espainiaren kasurako: txiki samarrak dira soldata-arrakalak banaketaren behealdean, baina nabarmen handitzen dira soldata-banaketaren goialdean.

Atal honetan, banaketan zeharreko soldata-arrakalak zenbatu ditugu; hots, langileen diru-sarreren tartearen arabera. Lehenik eta behin, lau talde edo kuartiletan banatu behar dira emakumeak eta gizonak, beren soldata-maila aintzat hartuta. Hasteko, soldata-kuartil bakoitzerako soldata-arrakala zenbatzen da, doitu gabe, eta, ondoren, giza kapitalean zein lan-baldintzetan izan litezkeen aldeen arabera doitzen da, antzeko emakume eta gizonen arteko arrakala ezagutze aldera.

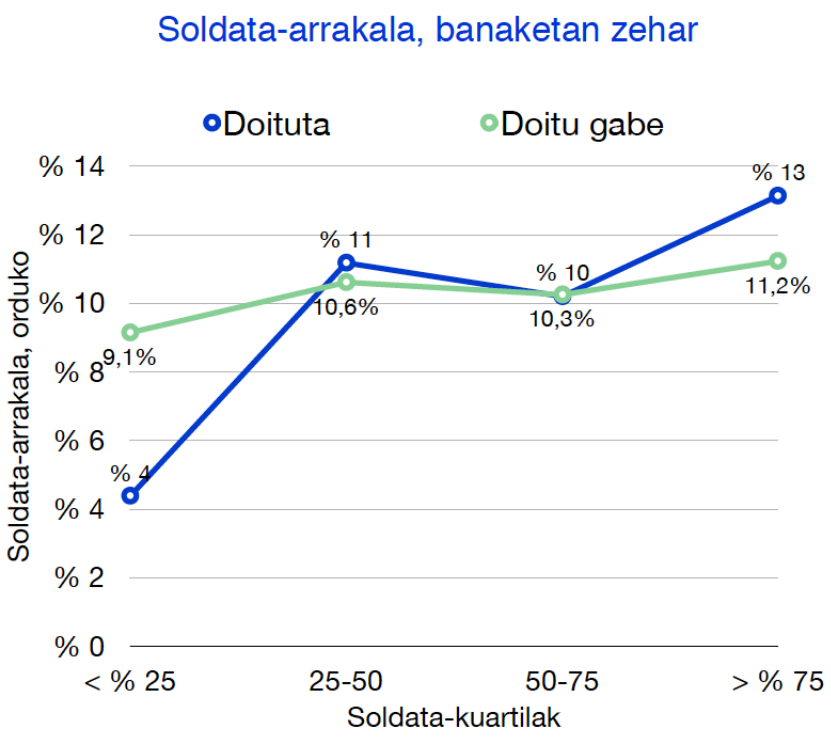
Soldata-banaketako lau kuartilentzako arrakalen magnitudea erakusten du irudi honek. Soldata-banaketan aurrera egin ahala handituz doan arrakala islatzen du lerro berdeak (behatutako soldata-arrakalaren adierazle).

Emaitzen arabera, soldata-banaketaren azpieneko % 25eko soldatak dituzten emakumeen eta gizonen kasuan, % 9,1ekoa da arrakala behatua; banaketaren goieneko % 75etik gorako soldatak dituzten emakume eta gizonen taldean, berriz, % 11,2koa da arrakala. Arestian ikusi bezala, hezkuntza-mailaren arabera behatutako soldata-arrakalari hertsiki lotuta dago emaitza hori; izan ere, goiko kuartiletan egon ohi dira goi-mailako ikasketak dituzten emakumeak eta gizonak, eta bertan ikusten da arrakalarik handiena.

Egoera zertxobait aldatzen da doitutako arrakalak aintzat hartzean, hots, giza kapitalaren (adina eta hezkuntza-maila) nahiz lan-baldintzen (kontratu eta lanaldi mota, lanbidearen feminizazioa, etab.)[9] aldetik antzekoak diren emakume eta gizonen arteko soldata-desparekotasunak. Doitutako arrakala horiei erreparatzean ondorioztatzen den lehenengo gauza da NABARMEN egiten duela behera orduko soldata txikiak dituzten emakumezko zein gizonezko langileen soldata-arrakalak (% 4,4an geratzen da). Horrek esan nahi du behatutako arrakalaren erdia baino gehiago eragiten dutela lan-baldintza ezberdinek eta ezaugarri pertsonalek; aldeok ezabatutakoan, % 4,4koa da arrakala. Emaitza hori bat dator De la Rica, Dolado eta Llorens-ek (2008) nazio osorako aurkitutakoarekin. Bestela esanda, soldata-arrakalaren % 48 eragiten dute diru-sarrera txikieneko emakume eta gizonen lanetan behatutako ezaugarri pertsonal eta lanekoen aldeek.

Banaketaren goiko zatiari, hau da, soldata handieneko langileei erreparatuz gero, eta OSO antzeko emakumeak eta gizonak konparatzen badira, ikusten da doikuntza egiten ez denean baino handiagoa dela generoaren araberako soldata-arrakala doitua. % 13koa da arrakala, eta honako hau adierazten du: soldata-banaketaren goiko zatian dauden eta antzeko ezaugarri eta enpleguak dituzten emakumeak eta gizonak alderatzean, hazi egiten dela soldata-arrakala. Horrek esan nahi du emakumeen eta gizonen talde horretako soldata-desberdintasunak ez direla orain arte ikusitako faktoreen ondore (feminizazioa/maskulinizazioa, kontratu eta lanaldi mota, lanbide-maila). Datu-base honetan jasotakoez gaindi, beste faktorerik baden ikusi beharko litzateke, talde horretan behatutako ezberdintasunen eragile diren jakiteko. Baliteke, bestalde, talde horretan are handiagoa izatea emakumeekiko diskriminazio zuzena.

[9] Balioespen hauen emaitzak eranskineko 2. taulan jaso ditugu.



Banaketan zehar dagoen arrakala – Nabarmenduak

+ Soldata txikienak dituzten pertsonen artean, % 9,1etik % 4,4ra jaisten da soldata-arrakala doitua. Diru-sarrera baxueneko emakumeen eta gizonen lanen kasuan, ezaugarri pertsonaletan eta lan-ezaugarrietan behatutako aldeek soldata-arrakalaren % 48 eragiten dute.

+ 2016an, Euskadin, % 13,1ekoa da kristalezko sabaia. Soldata handienak eta antzeko ezaugarri pertsonalak eta lanekoak dituzten emakumeen eta gizonen artean, gizonek % 13,1 gehiago kobratzen dute lanean emandako ordu bakoitzeko.

+ Soldatarik handienak eta antzeko ezaugarri eta lanak dituzten emakumeen eta gizonen taldeak erkatzean, % 11,2tik % 13,1era igotzen da soldata-arrakala. Talde horretako soldatetako genero-desberdintasunak ez dira feminizazioaren ondore, erdi-mailako soldatetan ikusi genuen legez. Beste faktore batzuk bilatu beharko lirateke, datu-base honetatik at.

5. Norantz jo

Azterketa honek egiaztatu du egon badaudela generoaren araberako lan-arrakalak, eta, halakorik dagoen bitartean, ezinezkoa izango da Euskadin emakumeen eta gizonen arteko lan-berdintasuna erdiestea. Hainbat esparrutan jardutea eskatzen du arrakala horietako bakoitzak, emakumeek bidean dauzkaten oztopoak arintze aldera.

Emakumeek eta gizonek lan-merkatuan parte hartzeko aukera desberdinak izatea eragiten du aztertutako lehen arrakalak. 7 portzentaje-puntukoa da jarduera-tasan dagoen arrakala, nahiz eta gizonek baino zertxobait handiagoa izan emakumeek lortutako hezkuntza-maila. Euskadik bide eman behar du lan-merkatuan sartzen ez diren nahiz uneren batean hura bertan behera uzten duten emakumeok ordaindutako lanpostu batean aritzeko. Erabaki hori hartzean, hainbat oztopo izaten dituzte emakumeek; besteak beste, familia eta lana uztartu behar izatea. Tamalez, emakumeek hartzen dute beren gain senideak (haur edo mendeko adindunak) zaintzearen ia zama guztia. Gizonek, erakunde publikoek eta enpresek zaintzen gaineko erantzunkidetasun soziala zinez onartzen ez duten bitartean, oso zaila izango da emakumeek eta gizonek enpleguan baldintza berberetan parte hartzea. **Aitatasun- eta amatasun-baja berdin eta besterenezinek, zero urtetik hiru urtera bitarteko eskolatze unibertsalak, ordutegi malguek eta lanaldi jarraituek, besteak beste, aukera ematen diete ama eta aitei beren lan-ordutegiak, bizitza pertsonala eta familia bateratzeko.**

Beste arrakala bat ere egiaztatzen du azterlan honek; hain zuzen ere, emakumeena baino % 24 handiagoa dela gizonen hileko batez besteko soldata. Horrek nabarmen murrizten du emakumeen erosahalmena. Lanean emandako ordu kopuruaren arrakalan, batetik, eta orduko soldataren arrakalan, bestetik, banatzen da arrakala hori. Hortaz, lanean emandako ordu kopuruan alderik ez balego emakume eta gizonen artean, % 11ra jaitsiko litzateke hileko arrakala hori; hau da, behatutakoaren erdia baino gutxiago.

Hortaz, Euskadin generoaren araberako benetako soldata-berdintasuna lortu nahi badugu, nahitaez jardun beharko da lanean emandako ordu kopuruan dagoen arrakalan. Ebidentziak erakusten du hein handi batean ez-borondatezkoa dela lanaldi partziala. Izan ere, denbora partzialean ari diren lau emakumetik bi lanaldi osoko enplegurik topatzen ez dutelako ari dira horrela, eta lautik batek senideren bat zaintzeko beharrari egozten dio egoera hori. Ondorioz, zaintzen erantzunkidetasunean aurrera egiteko proposamenez gain, beharrezkoa da emakumezkoen partzialtasuntasa handi horri aurre egiteko neurriak hartzea, adibidez, kontratu partzialak oso bihurtzea, baita emakume eta gizonek lan ordainduan diharduten ordu kopurua arrazionalizatu eta orekatzen laguntzen duten neurriak hartzea ere, oro har.

Bestalde, doitutako arrakalak aztertzeak agerian jartzen du soldata-arrakalaren eragina gutxitzen duela Euskadiko emakume landunek hezkuntza-maila handiagoa izateak batez beste; izan ere, emakumeek eta gizonek hezkuntza-maila bera izango balute, % 11tik % 14,7ra igaroko litzateke arrakala. Orobat, ikusten da emakumeen eta gizonen lanbide-bereizketak duela eraginik handiena soldata-arrakalan, % 14tik % 8,8ra jaisten baita arrakala feminizazio/maskulinizazio-maila bereko lanbideetan aritzen diren emakumeak eta gizonak alderatuz gero. Garbi dago, horrenbestez, prestakuntza sustatzen jarraitu behar dugula, laneratzeko aukerak eta ordainsariak hobetze aldera. Emakumeei dagokienez, gainera, ezinbestekoa da neurriak hartzea estereotipoek eta genero-rolek zer ikasi eta lanbide-bokazioa baldintzatzeari uzteko. Edozelan ere, egungo datuek ahalbidetzen dutena baino sakonago aztertu beharko litzateke sexuaren araberako lanbide-bereizketak soldata-arrakalan duen eragina.

Azterketak, azkenik, erakusten du % 8koa dela adin eta hezkuntza-maila bera duten eta antzeko lan-baldintzetan (enplegu eta lanbide mota) aritzen diren emakume eta gizonen arteko generoaren araberako soldata-arrakala. %. Emakumeen eta gizonen orduko soldatan justifikatu gabeko aldeak egotea utz lezake agerian azaldu gabeko arrakalak. Enpresei soldata-gardentasuna

eskatzeak eta lan-ikuskaritzak bidea eman lezakete emakumeen aurkako soldata-diskriminazioa (zuzenekoa nahiz zeharkakoa) antzemateko, eta, hala, ordainsari-berdintasuneko printzipioa betetzeko balio bereko lanetan.

Lan hau ISEAK Fundazioak egin du, Emakunderentzat (Emakumearen Euskal Erakundea).

Egileek zinez eskertzen dute ISEAK taldeko Elene Allende eta Ander Galen kideek emandako laguntza.

Lan honek Creative Commons License lizentzia du.

6. Erreferentzia bibliografikoak

Anker, R. (1998). "Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world." International Labour Organization.

De la Rica, S., Dolado, J. J., & Llorens, V. (2008). "Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain." Journal of Population Economics, 21(3), 751-776.

Goldin, C. (2006). "The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family". American economic review, 96(2), 1-21.

Heckman, J. J. (1977). "Sample selection bias as a specification error (with an application to the estimation of labor supply functions)".

Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2018). "Children and gender inequality: Evidence from Denmark" (No. w24219). National Bureau of Economic Research.

Leythienne, D. & Ronkowski, P. (2018). "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data". Statistical Working Papers. Eurostat.

7. Eranskina

Doitutako soldata-arrakalen zenbatespena

Azterlan honen helburu nagusia generoaren araberako soldata-arrakalak zenbatestea da; horretarako, gero eta elkarren antz handiagoa duten emakumeak eta gizonak erkatu ditugu, bai ezaugarri pertsonalei (adina eta hezkuntza-maila), bai lanekoei dagokienez (kontratu eta lanaldi mota, probintzia, lanbide-maila eta lanbidearen feminizazio/maskulinizazio-maila).

Atal honetan, doitutako arrakalak zenbatetsi ditugu batik bat, hots, aipatu faktoreetako (adina, hezkuntza-maila, kontratu eta lanaldi mota, probintzia eta lanbidea, kasurako) ezberdintasunak kontuan hartzen dituzten soldata-arrakalak, litekeena baita emakume eta gizonen arteko soldata-desparekotasuna eragitea faktoreok.

Metodologiari dagokionez, eredu ekonometriko hau zenbatestea proposatu da aurrena:

$$\ln(\mathrm{SalarioH_i}) = \alpha + \beta \mathrm{Mujer_i} + \sum_{k=1}^{K} \gamma_k X_{ik} + \varepsilon_i, \qquad (1)$$

Bertan, lagineko pertsona bakoitzari dagokio i indizea. Orduko soldata da azaldu beharreko aldagaia. β da parametrorik interesgarriena. Generoaren araberako soldata-arrakala neurtzen du parametro horrek, eta pertsonei zein haien enpleguari buruz behatutako faktore multzo baten arabera doitzen da.

Aldagai dikotomikoa da Mujer. 1 balioa hartzen du pertsona emakumea bada, eta zero, berriz, gizona bada. Mendeko aldagaia (orduko soldata) logaritmo gisa sartzen denez ereduan, genero-arrakala portzentajetan adierazteko aukera ematen digu β parametroak.

Ereduak, berebat, erregresore edo faktoreen beste talde bat hartzen du barnean, zeinak orduko soldatan baitu eragina: X_{ik} terminoa giza kapitalari dagokio, zehazki, bi ezaugarriri: adina (lan-eskarmentuarekiko hurbilketa gisa) eta hezkuntza-maila. Kategoriko gisa kodetuta daude bi aldagaiok, kasuan kasuko parametroekin. (1) ekuazioaren zenbatespenak $\widehat{\beta}$ = % 14,7, koefizientea ematen du, hau da, baldintza pertsonalen arabera doitutako arrakala (adina eta hezkuntza-maila).

Ondoren, beste eredu bat zenbatetsiko dugu:

$$\ln(\mathrm{SalarioH_i}) = \alpha + \beta \mathrm{Mujer_i} + \sum_{k=1}^{K} \gamma_k X_{ik} + \sum_{j=1}^{J} \phi_j Z_{iJ} + \varepsilon_i \quad (2)$$

Bigarren eredu honek beste faktore-talde bat hartzen du barnean, Z_{ij}, banakako lan-baldintzen adierazle:

- Kontratu mota, lanaldi mota eta lan egiten duen probintzia. Aintzat hartzen du pertsona atzerritarra edo bertakoa den ere.
- Lanbidearen feminizazio/maskulinizazio-maila (LSN-08ren hiru digituko desagregazioa).
- Lanbide-maila (LSN-08ren bi digituko desagregazioa).

Hiru lan-ezaugarri horiek apurka txertatu dira zenbatespenean. Horri esker, aukera dugu beste faktore batzuk erantsi ahala β parametroa nola txikitzen den ikusteko; hau da, lan-ezaugarri horietako bakoitza % 14,7ko arrakalaren zein zatiri dagokion jakiteko.

(2) ekuazioaren zenbatespenean lehen lan-ezaugarria (kontratua, lanaldia, probintzia) barne hartuz gero —baita, ekuazioan adierazi legez, emakume aldagaia eta ezaugarri pertsonalak ere (adina eta hezkuntza-maila)—, honako koefiziente hau lortzen dugu: $\widehat{\beta}$ = % 14. Hau da, soldata-arrakalaren 0,7 portzentaje-puntu dagozkie kontratuari, lanaldiari eta probintziari; bestela esanda, soldata-arrakalaren % 5 eragiten dute, gutxi gorabehera.

Lanbidearen feminizazio-maila sartzen badugu (2) ekuazioan aurkeztutako ereduan, hau da zenbatetsitako arrakala: $\widehat{\beta}$ = % 8,8; hots, % 14,7ko soldata-arrakalaren % 35 eragiten du lanbidearen feminizazio-mailak.
Azkenik, lanbidea hartzen badugu eredu berean, hau da zenbatetsitako arrakala: $\widehat{\beta}$ = % 8, hots,% 14,7ko soldata-arrakalaren % 5 eragiten du lanbideak.

Soldata-arrakala, batez bestekoaz haraindi

(2) ekuazioan proposatutako eredua berriro zenbatetsiz doitutako soldata-arrakala ere kalkulatu da, soldata-banaketaren hainbat puntutan.

Horretarako, lehenbizi, dagokien soldata-kuartilaren arabera antolatu eta sailkatu dira emakumeak eta gizonak. Ondoren, (2) ekuazioan proposatutako ezaugarri pertsonalen eta lanekoen arabera doitutako soldata-arrakala zenbatetsi da berriz, lau kuartiletarako.

Zenbatesteko metodoa

Heckman-en (1977) bi etapatako eredua erabiliz egin dira aipatutako zenbatespen guztiak; lan egiteko eta, hartara, banakako soldata behatzeko ausazkoa ez den probabilitatea zuzentzen du eredu horrek. Lehen urratsean, lan egiteko probabilitatea zenbatesten da; horretarako, 16 eta 65 urte bitarteko lagineko pertsona guztiak erabiltzen dira. Soldatan ez, baizik eta lan egiteko probabilitatean eragiten duten aldagaiak sartzen dira ereduan. Kasu honetan, «gainerako kideen etxeko diru-sarrerak» aldagaiak erabili ditugu, baita datu hauek ere: etxean adinekorik dagoen ala ez eta hura den etxeko pertsona nagusia ala ez. Bigarren urratsean, lan egiten duten soldata zenbatetsi da (eta, (1) eta (2) ekuazioetan zehaztutako β koefizientearekin, soldata-arrakala), lehen urratsean zenbatetsitako probabilitatea kontuan izanik.

Emaitza-taulak

1. taula

Lan-egoera	Emakumeak	Gizonak
Landunak	419,552	471,194
Langabeak	82,715	97,346
Inaktiboak	176,793	130,037

2. taula

Lan-egoera	Emakumeak			Gizonak		
	≤ DBH	*Batx./Erdi-mailako LH*	*Goi-mailakoa*	*≤ DBH*	*Batx./Erdi-mailako LH*	*Goi-mailakoa*
Landunak	72,463	96,687	250,402	101,147	112,628	257,419
Langabeak	27,370	22,351	32,994	39,299	29,971	28,076
Inaktiboak	68,365	65,350	43,078	42,896	53,628	33,513

3. taula

Lan-egoera	Emakumeak				Gizonak			
	< 30	*30 - 39*	*40 - 49*	*50 - 64*	*< 30*	*30 - 39*	*40 - 49*	*50 - 64*
Landunak	47,424	104,128	122,835	145,165	52,075	121,162	135,680	162,277
Langabeak	15,745	19,653	22,138	25,179	22,249	21,550	24,674	28,873
Inaktiboak	72,195	9,349	17,467	77,782	74,795	4,138	5,748	45,356

4. taula

Aldagaia	*1. bal.*	*2. bal.*	*3. bal.*	*4. bal.*	*5. bal.*
Emakumezkoa	-0,0914***	-0,1473***	-0,1404***	-0,0881***	-0,0805***
Adina	Ez	Bai	Bai	Bai	Bai
Hezkuntza-maila	Ez	Bai	Bai	Bai	Bai
Probintzia	Ez	Ez	Bai	Bai	Bai
Nazionalitatea	Ez	Ez	Bai	Bai	Bai
Kontratu mota	Ez	Ez	Bai	Bai	Bai
Lanaldi mota	Ez	Ez	Bai	Bai	Bai
Lanbidearen feminizazioa	Ez	Ez	Ez	Bai	Bai
Lanbidea	Ez	Ez	Ez	Ez	Bai
Mills-en ratio alderantzikatua	-0,2155	-0,1582	-0,1541	-0,1482	-0,1886
Behaketa kop.	1.233.625	1.233.625	1.226.277	1.226.277	1.226.263

5. taula

Aldagaia	*1. ku.*		*2. ku.*		*3. ku.*		*4. ku.*	
	6. bal.	*7. bal.*	*8. bal.*	*9. bal*	*10. bal.*	*11. bal.*	*12. bal.*	*13. bal.*
Emakumezkoa	-0,0914***	-0,0437***	-0,1061***	-0,1116***	-0,1026***	-0,1021***	-0,1123***	-0,1314***
Adina	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai
Hezkuntza-maila	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai
Probintzia	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai
Nazionalitatea	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai
Kontratu mota	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai
Lanaldi mota	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai
Lanbidearen feminizazioa	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai
Lanbidea	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai	Ez	Bai
Behaketa kop.	200,630	200,630	174,669	174,669	184,699	184,699	186,676	186,676