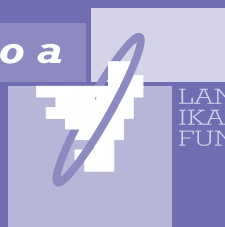




Haririk

Gizonezkoek
emakumezkoek baino %36
gehiago kobratzen dute

ipar•hegoa



LAN
IKASKETARAKO
FUNDAZIOA

GIZONEZKOEK EMAKUMEZKOEK BAINO %36 GEHIAGO KOB RATZEN DUTE

I.- AURKEZPENA

II.- GIZONEZKOEK EMAKUMEZKOEK BAINO %36 GEHIAGO KOB RATZEN DUTE HEGO EUSKAL HERRIAN

III.- BEREIZKERIA ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN ERE GERTATZEN DA: DONOSTIAKO UDALEKO HAINBAT DATU

IV.- 2002KO SOLDATA-EGITURA INKESTA (EIN)

LABeko idazkaritza ekonomikoa: **Rafa IZQUIERDO**

2005

I.- AURKEZPENA

Emakumeak lan merkatuan gero eta gehiago sartzen ari diren arren, baina emakume eta gizonen arteko desberdintasun handiek bere horretan diraute, izoztuta. Emakumeen aurkako bereizkeria era askotan eta behin eta berriro gertatzen da lan munduan: gizonak ez dute beraiei dagokien erantzukizuna hartzen etxeko lanetan; patronalak eta administrazioak lan eta lanbide segregazioa egiten dute, emakumeentzat lan ezegonkor eta eskasak gordetzen baitituzte; eta, gutxi balitz, hor dugu lana emakumeek edo gizonak izanaren arabera baloratzen duen soldata- bereizkeria.

LAB sindikatuaren Idazkaritza Tekniko Ekonomikoak eginiko txostenak hauxe dio gizonen emakumeen baino %36 diru gehiago jasotzen dutela Euskal Herrian. Hau da, lan eta lanbide segregazioaz gain, inongo aldagai objektiboetan oinarritu ezin den generoaren arabera soldaten bereizkeria jasaten dutela emakumeek.

Emakumeen aurkako soldata-bereizkeria sektore guztietan gertatzen bada ere, zerbitzuen alorrean neurritz kanpoko delat egiaztatzen du txosten honek. Gizonen emakumeen baino %36 gehiago irabazten badute, zerbitzuen sektorean gizonen soldata gordina emakumeen soldata baino %41,2 handiagoa da. Hala eta guztiz ere, ez dugu begi bistakoa den hori ikusten, askotan, bereizkeria ez delako zuzen-zuzenean egiten.

LAB sindikatuak, garatzen ari den Aukera Berdintasunerako Planaren barruan hainbat esperientzia abiarazi ditu enpresa eta lantokietan. Esperientzia hauek lan zentroetako sail sindikalekin, besteak beste, zentro horietan gertatzen diren diskriminazioak ezagutzeko eta errotik atera ahal izateko ekintza bideak zehazteko aukera ematen digute.

Esperientzia horietako bat Donostiako Udalean ari da gauzatzen eta bertako emaitzak zuzena ez den idearekin hausten du, administrazio publikoan ez dagoela emakume eta gizonen arteko bereizketarik, alegia: Administrazioan sartzeko lehiaketak, lanpostuen balorazioa, lanpostu horiei ezartzen zaizkien osagarriak, etab. mekanismo neutralak, gure gizartean nagusi den heziketa antropozentrikoaren kutsurik ez balute bezala. Bere interesetatik txostenean Donostiako Udalean gartzten ari garen gure esperientzia pilotuaren emaitzak gehitu ditugu.



Maixel Gaztañaga
LAB Sindikatuaren Emakumeen Idazkaria

II.- GIZONEZKOEK EMAKUMEZKOEK BAINO %36 GEHIAGO KOBRATZEN DUTE HEGO EUSKAL HERRIAN

Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN) argitaratu berri duen Soldata-Egitura Inkestaren arabera¹, soldatapeko gizonezkoek batez beste soldatapeko emakumezkoek baino % 36 gehiago kobratzen dute.

Inkesta honek ez du herrialde bakoitzari buruzko informaziorik ematen, baina autonomi herrialde bakoitzaren soldata-errealitatera hurbiltzen gaitu. Honela, Nafarroa eta Hegoaldeko gainontzeko herrialdeen arteko ezberdintasunak zeintzuk diren jakin dezakegu. Zehatz-mehatz, batez besteko soldata gordina Araba, Bizkaia eta Gipuzkoan 2002an, 22.901,64 euro urtean izan zen. Nafarroan, ordea, 20.975,45 euro (EAEn baino %8,4 txikiagoa).

Baina lehen ikusi dugunez, soldata-ezberdintasunik handienak emakumezko eta gizonezkoen artekoak dira. Hala ere, kasu honetan ere, herrialdearen arabera ezberdintasunak egon badaude. Nafarroan, gizonezkoen urteko soldata gordina batez beste, emakumezkoena baino % 38,9 handiago da. Bitartean, Araba, Bizkaia eta Gipuzkoan %35,3 handiagoa.

Soldata-ezberdintasunik handiena badirudi Nafarroan gertatzen dela, baina soldata-mailan eta emakumezkoek pairatzen duten diskriminazio graduan eragina duten faktoreak asko eta oso ezberdinak dira.

XXI. mendearen lehenengo urteetan sortutako enplegu asko, betebeharrak ez kualifikatuetan eta tradizionalki lan merkatu ofizialetik kanpo egon diren kolektibo sozialetan, emakumezkoengan kasu, kontzentratu dira. Testuinguru honetan, emakumezkoak lanean hastean, oso baldintza prekarioak gertatzen dira: aldi baterako eta lanaldi partzialeko kontratuak, emakumezkoak gehiengoan osatzen duten sektoreetan eta txarto ordaindutako jardueretan.

Honek, nolabait, zergatik emakumezkoek gizonezkoek baino batez besteko soldata txikiagoa kobratzen duten azalduko luke; baina kontua da patronalak soldata-diskriminazio zorrotza aplikatzen duela eta ez dago soilik sektore, kategoria profesional, kontratu eredu edo lanaldiaren iraupenaren menpe. Hau da, lan batzuetarako baztertzearaz gain, emakumezkoek, generoagatik soldata-diskriminazioa ere jasaten dute, beste aldagai "objektibo" batzuekin justifika ezin daitekeena.

Emakumezkoen soldata-diskriminazioa sektore guztietan gertatzen da, baina desproporzioz handiena zerbitzuetan ematen da. Gizonezkoek emakumezkoek baino %36 gehiago kobratzen badute batez beste, zerbitzu sektorean gizonezkoen soldata gordina emakumezkoena baino %41,2 handiagoa da.

¹ Uztailaren 2an Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN), 2002ko Soldata-Egitura Inkesta argitaratu zuen. Europar Batasuneko estatuetan lau urterik lau urtera burutzen den ikerkuntza honek urteko soldata gordinak biltzen ditu PFEZren atxikipean eta Gizarte Segurantzari egindako kuotengatik deskontuak burutu aurretik. Soldata-kontzeptuak, aparteko ordainsariak eta aparteko orduengatik ordainketak biltzen ditu, baina ez dietarik ezta kalte-ordainik ere.

Beste sektore batzuetan emakumezko eta gizonezkoen arteko soldata-ezberdintasunak txikiagoak dira baina lotsagarri izaten jarraitzen dute. Nafarroan adibidez, industriako soldatapeko gizonezko batek, sektore bereko soldatapeko emakumezko batek baino % 31,8 gehiago irabazten du; eraikuntzan ere, gizonezkoen soldata emakumezkoena baino % 33,1 handiagoa da.



Araba, Bizkaia eta Gipuzkoari dagokienez, azpimarratzekoa da eraikuntzako langile gizonezkoek, sektoreko emakumezkoek baino % 26,7 gehiago kobratzen dutela; eta industriako langile gizonezkoen soldata, sektore honetan lan egiten duten emakumezkoena baino %25,9 handiagoa dela.

1. Taula. Urteko soldata gordina jarduera ekonomikoaren arabera.

Sexu biak	OROTARA	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK
NAF	20.975,45	22.933,44	20.175,62	19.259,58
EAE	22.901,64	24.672,40	21.114,24	21.935,57
NAF/EAE	%91,6	%93	%95,6	%87,8

NAF	OROTARA	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK
Gizonezkoak	23.324,36	24.128,71	20.554,44	22.998,72
Emakumezkoak	16.787,36	18.312,87	15.444,60	16.284,77
Emak./Gizon.	%72	%75,9	%75,1	%70,8
Gizon./Emak.	%138,9	%131,8	%133,1	%141,2

EAE	OROTARA	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK
Gizonezkoak	25.125,68	25.540,35	21.510,97	25.738,81
Emakumezkoak	18.570,01	20.279,73	16.976,10	18.217,74
Emak./Gizon.	%73,9	%79,4	%78,9	%70,8
Gizon./Emak.	%135,3	%125,9	%126,7	%141,3

Soldatak, kontratu motaren arabera ere aztertzen baditugu, aldi baterako enpleguetarako oso ezberdintasun handiak eta soldata askoz baxuagoak izan badirela konturatuko gara. 2002an Nafarroan mugagabeko kontratua zutenek, aldi baterako kontratua zutenek baino % 40 gehiago jaso zuten (baliokidea zen urteko soldata kontuan harturik); eta Araba, Bizkaia eta Gipuzkoan enplegu finkoa zutenek batez beste aldi baterako kontratatutakoek baino %53 gehiago kobratu zuten.

Kontuan hartu behar dugu emakumezkoen behin-behinekotasun tasa gizonezkoena baino handiagoa dela (2002ko batez bestea % 36,7 izan zen soldatapeko emakumezkoen artean eta % 23,7 gizonezkoen artean). Hala ere, ahaztu ere ezin dugu egin, generoaren araberako soldata-diskriminazioak ere hortxe dirauela kontratu mota bera ere aztertzen dugunean.

Nafarroan hain zuzen, mugagabeko kontratua duten gizonezkoek mugagabeko kontratua duten emakumezkoek baino % 38,9 gehiago kobratzen dute. Eta aldi baterako kontratua duten gizonezkoek, behin-behinekotasun egoeran kontratatutako emakumezkoek baino % 23,1 gehiago kobratzen dute.

Araba, Bizkaia eta Gipuzkoan aldi baterako kontratua duten gizonzkoek aldi baterako kontratatari-ko emakumezkoek baino % 33,2 gehiago jasotzen dute. Bitartean, langile gizonzko finkoek, langile emakumezko finkoek baino % 31 gehiago kobratzen dute.

2. Taula. Urteko soldata gordina kontratu motaren arabera

NAF	OROTARA	MUGAGABEA	ALDI BATERAKOA	ALDIBAT./MUGAG.
Sexu biak	20.975,45	22.537,00	16.077,84	%71,3
Gizonzkoak	23.324,36	24.838,69	17.554,87	%70,7
Emakumezkoak	16.787,36	17.879,06	14.265,57	%79,8
Emak./Gizon.	%72	%72	%81,3	
Gizon./Emak.	%138,9	%138,9	%123,1	

EAE	OROTARA	MUGAGABEA	ALDI BATERAKOA	ALDIBAT./MUGAG.
Sexu biak	22.901,64	25.146,85	16.403,91	%65,2
Gizonzkoak	25.125,68	27.177,84	18.258,95	%67,2
Emakumezkoak	18.570,01	20.740,61	13.712,11	%66,1
Emak./Gizon.	%73,9	%76,3	%75,1	
Gizon./Emak.	%135,3	%131	%133,2	

Baina zalantzarik gabe, soldata-ezberdintasunean aldagaririk erabakigarriena lanaldi mota da. Kasu honetan ere emakumezkoak kaltetuenak dira, 2002an aldi baterako soldatapeko biztanleriaren % 80 emakumezkoak baitziren (% 9k soilik onartu arren ez zuela lanaldi osorako enplegurik nahi).

Gertaera honek bizimodu laborala eta familiarra batzeko saiakera, emakumezkoengan geratzen dela, uzten du agerian. Haiak dira etxeko lanen¹ % 75,2 egiten dutenak eta lan biak bateragarri egiteko enplegu prekarioak onartzera behartuta ikusten dutenak euren burua eta lanaldi murriztagoarekin.

3. Taula. Urteko soldata gordina lanaldi motaren arabera

NAF	OROTARA	LANALDI OSOA	LANALDI PARTZIALA	PARTZ./OSOA
Sexu biak	20.975,45	22.541,99	7.410,26	%32,9
Gizonzkoak	23.324,36	23.844,02	8.293,81	%34,8
Emakumezkoak	16.787,36	19.633,34	7.179,89	%36,6
Emak./Gizon.	%72	%82,3	%86,6	
Gizon./Emak.	%138,9	%121,4	%115,5	

EAE	OROTARA	LANALDI OSOA	LANALDI PARTZIALA	PARTZ./OSOA
Sexu biak	22.901,64	24.476,34	8.145,15	%33,3
Gizonzkoak	25.125,68	25.758,65	8.804,00	%34,2

² Datu hau, Eustat-ek, EAEko Estatistikako Institutuak egin berri duen 2003ko Etxeko Produkzioaren Kontu Satelitetik aterata dago.

Emakumezkoak	18.570,01	21.427,19	7.918,65	%37
Emak./Gizon.	%73,9	%83,2	%89,9	
Gizon./Emak.	%135,3	%120,2	%111,2	



Bistan denez, lanaldi mota hartzen dugunean kontuan, gizonezko eta emakumezkoen arteko soldata-ezberdintasunak murrizten direla frogatzen dugu. Horrela, Nafarroan adibidez, lanaldi partzialean lan egiten duten gizonezkoek, lanaldi partzialeko emakumezkoek baino % 15,5 gehiago kobratzen dute. Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan lanaldi partzialeko langile gizonezkoen soldata, emakumezkoena baino % 11,2 handiagoa da.

Hala ere, Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN) egindako inkestan, etxeko zerbitzuari dagozkion soldatak biltzen ez direla zehaztu behar da; eta horrek, lanaldi partzialetan bildutako soldata-ezberdintasunak gutxitu ahal izan ditu modu artifizialean.

Edonola ere, emakumezkoen soldata-bereizkeria, maila justifikaezinetara heltzen da, batez ere, lanaldi mota, lanaldi osoa denean. Nafarroan, lanaldi osoan dauden gizonezkoek emakumezkoek baino % 21,4 gehiago irabazten dute eta Araba, Bizkaia eta Gipuzkoan emakumezkoek baino % 21,4 gehiago.

Laburbilduz, emakumezkoen kontrako bereizkeria lan esparruan modu askotan gauzatzen da: gizonezkoen elkarreantzikizun falta etxeko lanetan; patronalak gauzatzen duen okupazio eta profesio-bereizkeria, emakumeentzat enplegurik prekarioenak gordetzen dituen; eta hau gutxi balitz, soldata-diskriminazioa, lanaren balorazio injustuan oinarritzen dena, emakumezko edo gizonezkoek egiten duten araberakoa.

Azkenik, aintzat hartu behar dugu prekaritate eta diskriminazio egoera hauek, beste arazo bat sortzen dutela, kotizazio sozial txikiagorekin batera joaten dira eta. Hori dela eta, etorkizunerako prestazio sozialetan (pentsioak, langabezia, ...) oso eragin txarra dute. Horrela, etorkizunean ere emakumezkoak ezin izango dira ailegatu gizonezkoen babes sozial mailara.

Arrazoi hauek guztiek, botere publikoei deia egitera bultzatzen gaituzte, estrategia eraginkor eta zeharkakoa hartzeko eskatzeko euren politika guztietan. Azaldu dugun defizit demokratiko larria ezabatu behar da, eta baita, sexu-generoaren araberako beste bereizkeria modu batzuk ere.

Gainera, gizonezko eta emakumezkoen arteko berdintasuna bermatzera zuzendutako neurriak ezartzean sendotasuna exijitu nahi diegu. Are gehiago, patronalaren jarrera agintzailea kontuan hartzen badugu.

Confebasken jarrera zentzu honetan paradigmaticoa da, zeren eta esparru sozio-ekonomikoan gizonezko eta emakumezkoen arteko berdintasuna lortzeko aurrerapenetan bere laguntza atseginez baloratzen baitu; baina honez gain, praktika diskriminatzaileak egon badaudela lan esparruan ukatzen du.

Dena den, Confebasken harrokeria hain da handia, ezen ez duen zalantzarik berdintasunarekin zerikusia duen administrazioaren edozein ekimenen kontra ekiteko. "Publikoaren inbasioa pribatuaren eremuan" gertatzen ari dela dio.

III.- BEREIZKERIA ADMINISTRAZIO PUBLIKOAN ERE GERTATZEN DA: DONOSTIAKO UDALEKO HAINBAT DATU

Udalak lanpostuak baloratzeko prozedura bat finkaturik badu ere, ez da neutrala, Aukera Berdintasun Planaren barruan LAB sindikatuaN garatzen ari garen ikerlanak agertzen duen bezala.

Bereizkeria zantzuak egon badaudela esan dezakegu, emakumeek betetzen dituzten lanpostuek gizonetzkoek betetzen dituztenek baino balorazio apalagoa dute eta, beraz, soldata desberdina dute.

Udalan lan egiten duten 10 lagunetik 3 baino pitin bat gehixeago baino ez dira emakumeak. Langileak lanpostuetan sartzeko eskatutako titulazioaren eta burutu beharreko eginkizunen homogeneotasunaren arabera kidegotan biltzen dira. Funtzionario eta Lan Kontratupekoen Kidegoak honako talde hauetan biltzen dira (Atik/Era) sartzeko eskatu zitzaizen titulazioaren arabera.

Talde bakoitzean gertatzen denari buruzko hainbat datu:

A TALDEA

Emakumeen presentzia A Taldean (Doktore, Lizentziadun titulua) berdintasunaren tartean kokatzen da (40/60). Talde honetako langileei dagozkien mailak 17tik 43ra doaz.

A Taldeko emakumeen %75 17 eta 26 mailen bitartean daude, baina gizonetzkoen %42 soilik dago tarte horretan. Emakumeen %25 besterik ez dago 27 eta 43 mailen artean, baina gizonen %58 dago tarte horretan.

Osagarria jasotzen duten talde horretako 10 kideetatik bakarra da emakumea. Nahiz eta emakume eta gizonen ehunekoa antzekoa izan talde honetan, osagarriei dagokienez, gizonetzko onuradunen proportzioa emakumeena baino handiagoa da. %10,7 dira emakumeak eta %89,3 gizonak.

B TALDEA

B Taldeak (Unibertsitate Diplomata, Arkitekto Teknikoa, Ingeniari Teknikoa) emakume proportzio handiagoa du (%62,5) gizonena baino (%37,5).

A Taldean gertatzen denaren antzera, **taldeko mailarik apalenetan biltzen dira emakumeak.** Talde honetan 13 eta 25 maila tartean kokatzen dira lanpostuak.

13 eta 18 maila bitartean emakumeen %93 dago, baina gizonak berdin banatuta daude maila guztietan. Gizonen %52 13 eta 18 maila bitartean dago eta %48 19 eta 25a bitartean .

C TALDEA

C Taldean (Batxiler titulua, 2. mailako Lanbide Heziketa) emakume gehiago dago (70/30). Talde honetako lanpostuak 10 eta 24 maila bitartean daude.

10. mailan, hau da apalenean, %57,7 emakumeek osatzen dute eta gizonetzkoen %14 soilik.

11 eta 24 maila bitartean %42 emakumeak dira eta %86 gizonak. **Talde honetako langile gehienak emakumeak dira, baina gehienak taldeko maila baxuenean daude.**

D TALDEA

D Taldean (Eskola Graduata, 1. mailako Lanbide Heziketa) gizonen proportzioa emakumeena baino handiagoa da, argi eta garbi (90/10)

Talde honetako mailak eta lan motak tradiziozko gizonezko eta emakumezko genero rolek baldintzatuta daude oso.

Talde honetan emakume gehienak 9 eta 10 mailetan daude banatuta. Talde honetako gizonen %95 11 eta 16,5 maila bitartean daude.

Talde honetako gizon gehienek, hau da %86k, goiko C Taldeko emakumeek baino maila handiagoa dute, hau da gehiago kobratzen dute

E TALDEA

(Eskola ziurtagiria) %75etik gora gizonak dira (%23 emakumeak - %77 gizonak). Talde honetan ere gizonezkoek besterik ez dute osagarririk jasotzen, beraz emakumezkoek baino maila altuagoak dituzte. Mailak 6 eta 11,5 bitartean daude.

Emakumeen %100 6 eta 8,5 maila bitartean dago. Maila horietan gizonen %50 dago eta beste %50 9 eta 11,5 maila bitartean dago.

Talde honetako gizonen %37k D Taldeko emakume gehienek baino maila altuagoa du.



IV.- 2002KO SOLDATA-EGITURA INKESTA (EIN)**1. Taula. Urteko soldata gordina jarduera ekonomikoaren arabera**

Sexu biak	OROTARA	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK
NAF	20.975,45	22.933,44	20.175,62	19.259,58
EAE	22.901,64	24.672,40	21.114,24	21.935,57
NAF/EAE	%91,6	%93	%95,6	%87,8

NAF	OROTARA	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK
Gizonezkoak	23.324,36	24.128,71	20.554,44	22.998,72
Emakumezkoak	16.787,36	18.312,87	15.444,60	16.284,77
Emak./Gizon.	%72	%75,9	%75,1	%70,8
Gizon./Emak.	%138,9	%131,8	%133,1	%141,2

EAE	OROTARA	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK
Gizonezkoak	25.125,68	25.540,35	21.510,97	25.738,81
Emakumezkoak	18.570,01	20.279,73	16.976,10	18.217,74
Emak./Gizon.	%73,9	%79,4	%78,9	%70,8
Gizon./Emak.	%135,3	%125,9	%126,7	%141,3

2. Taula. Urteko soldata gordina kontratu motaren arabera

NAF	OROTARA	MUGAGABEA	ALDI BATERAKOA	ALDIBAT. MUGAG.
Sexu biak	20.975,45	22.537,00	16.077,84	%71,3
Gizonezkoak	23.324,36	24.838,69	17.554,87	%70,7
Emakumezkoak	16.787,36	17.879,06	14.265,57	%79,8
Emak./Gizon.	%72	%72	%81,3	
Gizon./Emak.	%138,9	%138,9	%123,1	

EAE	OROTARA	MUGAGABEA	ALDI BATERAKOA	ALDIBAT. MUGAG.
Sexu biak	22.901,64	25.146,85	16.403,91	%65,2
Gizonezkoak	25.125,68	27.177,84	18.258,95	%67,2
Emakumezkoak	18.570,01	20.740,61	13.712,11	%66,1
Emak./Gizon.	%73,9	%76,3	%75,1	
Gizon./Emak.	%135,3	%131	%133,2	

3. Taula. Urteko soldata gordina lanaldi motaren arabera

NAF	OROTARA	LANALDI OSOA	LANALDI PARTZIALA	PARTZ. OSOA
Sexu biak	20.975,45	22.541,99	7.410,26	%32,9
Gizonezkoak	23.324,36	23.844,02	8.293,81	%34,8
Emakumezkoak	16.787,36	19.633,34	7.179,89	%36,6
Emak./Gizon.	%72	%82,3	%86,6	ko
Gizon./Emak.	%138,9	%121,4	%115,5	

EAE	OROTARA	LANALDI OSOA	LANALDI PARTZIALA	PARTZ. OSOA
Sexu biak	22.901,64	24.476,34	8.145,15	%33,3
Gizonezkoak	25.125,68	25.758,65	8.804,00	%34,2
Emakumezkoak	18.570,01	21.427,19	7.918,65	%37
Emak./Gizon.	%73,9	%83,2	%89,9	
Gizon./Emak.	%135,3	%120,2	%111,2	

Iturria: INE egina

