

# **GRADUA: Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza (EAZ)**

**2022-2023 ikasturtea**

# **GENEROAK ERAGINDAKO SOLDATA-ARRAKALAREN AZTERKETA**

Egilea: Nagore Gorostiaga Amondarain

Zuzendariak: Jone Ascorbebeitia Bilbatua eta Susan Orbe  
Mandaluniz

Bilbon, 2023ko ekainaren 22an.

## AURKIBIDEA

1. SARRERA.....	4
2. DATUEN ANALISI DESKRIBATZAILEA.....	5
2.1. DATUEN JATORRIA.....	5
2.2. LAGINAREN ZEHAZTAPENA.....	6
2.3. ORDUKO SOLDATAREN ESTADISTIKOAK.....	6
2.4. SOLDATAREKIN ERLAZIONATURIKO ALDAGAI SOZIEKONOMIKOEN ANALISIA.....	9
2.4.1. Antzintasuna.....	9
2.4.2. Enpresaren tamaina.....	10
2.4.3. Merkatu mota.....	12
2.4.4. Kontrola.....	13
2.4.5. Adina.....	14
3. DATUEN ANALISI EKONOMETRIKOA.....	16
3.1. ORDUKO SOLDATAREN DETERMINANTEAK.....	16
3.2. SOLDATA-ARRAKALA.....	21
4. ONDORIOAK.....	24
5. BIBLIOGRAFIA.....	26
6. ERANSKINAK.....	26

## TAULA, GRAFIKO ETA IRUDIEN AURKIBIDEA

1. irudia: Garapen Iraunkorreko Helburuak.....	4
1. grafikoa: Sexu bakoitzaren ehunekoak urtez urte.....	6
2. grafikoa: Emakumeen eta gizonen orduko soldataren batezbestekoak urtez urte.....	7
1. taula: Orduko soldataren estatistiko deskribatzaileak urtez urte.....	8
3. grafikoa: Antzintasuna 2010. urtean.....	9
4. grafikoa: Antzintasuna 2014. urtean.....	9
5. grafikoa: Antzintasuna 2018. urtean.....	10
6. grafikoa: Enpresaren tamainaren arabera urtez urteko portzentaiak.....	11
7. grafikoa: Enpresaren tamainaren eta generoaren arabera orduko soldataren batezbestekoak.....	11
8. grafikoa: Merkatu motaren arabera urtez urteko portzentaiak.....	12
9. grafikoa: Merkatu motaren eta generoaren arabera orduko soldataren batezbestekoak.....	13
10. grafikoa: Kontrol motaren arabera urtez urteko portzentaiak.....	14
11. grafikoa: Kontrol mota eta generoaren arabera batezbesteko soldataren eboluzioa.....	14
12. grafikoa: Adinaren arabera urtez urteko portzentaiak.....	15
13. grafikoa: Adina eta generoaren arabera batezbesteko soldataren eboluzioa.....	16
2. taula: 2010. urteko generoaren arabera batezbesteko orduko soldata estimatuak.....	17
3. taula: 2014. urteko generoaren arabera batezbesteko orduko soldata estimatuak.....	19
4. taula: 2018. urteko generoaren arabera batezbesteko orduko soldata estimatuak.....	21
5. taula: Urtez urteko soldata-arrakalaren azterketa.....	23
B Eranskina. 6. taula: Aldagaien esanguratasuna urtez urte.....	27

## 1. SARRERA.

Emakumeak zapalduak izan ohi garen gizarte honetan, jakina da lan merkatuan emakume izate hutsagatik gizonezkoak baino baldintza okerragoak pairatu izan ditugula urteetan zehar, garapen sozial zein pertsonalean oztopatuak izanik. Horren harira, azken hamarkadetan arreta berezia jarri zaio soldata-banaketan izandako desorekari.

Hainbat ikerketek argi islatzen dutenez, herrialde garatu gehienetan, emakumeen eta gizonen arteko lan-merkatuko aldeak estutzen ari dira, emakumeek, hezkuntza-apustu irmoa egin ondoren, lan-merkatuan parte hartzea erabaki duten heinean. Bigarren Mundu Gudaren ondoren, 50eko hamarkadaz geroztik, zerbitzu sektorearen etengabeko garapenak langile gehiagoren beharra sortu zuen, emakumeen jarduera-tasak nabarmenki igotzea eraginez. Baina lan-merkatuan inoiz baino emakume gehiago dauden arren, oraindik desberdintasun handiak daude eskualde batzuetan, eta sistematikoki emakumeei gizonek dituzten lan-eskubide berberak ukatzen zaizkie.

Gizonen eta emakumeen arteko soldata-aldeak eragiten dituzten faktoreen multzoa konplexua da, eta askotan elkarrekin erlazionatuta, generoaren soldata-arrakala sortzen dute. Lan-gaitasunen balorazioari honako hauek gehitu behar zaizkio: Lan-merkatuaren bereizketa, sektore ekonomiko desberdinetan gizonek eta emakumeek ordezkari-tza desberdinak dituztela; emakumeen enplegu-eskaintzaren ezaugarriak, kasu askotan familia-bizitzarekin uztartzeak baldintzatuta; emakumeek lanaldi partzialetako lanetan duten parte hartzea, haurrak eta mendeko helduak zaintzeko jardueretan aritzeagatik; eta soldata-ordainsarien mekanismoak. Ondorioz, soldata-arrakala faktore sozialek, legalek eta ekonomikoek baldintzatzen dute eta premisatik haratago doan kontzeptua da lan berdineagatik berdine ordaintzea.

Ildo horretatik abiatuz, emakumeen aurkako diskriminazio-moduekin amaitzea helburuetako bat izanik, Nazio Batuen Erakundeak (NBE) Garapen Iraunkorreko Helburuak (GIH) definitu zituen 2015. urtean. *1. irudian* ikus dezakegunez, helburu horien artean, «Genero Berdintasuna» aurkitzen da bosgarren postuan (5. GIH) . NBEren esanetan, «Genero berdintasuna ez da bakarrik oinarritzko giza eskubidea; mundu iraunkor, oparo eta baketsua izateko beharrezko oinarria ere bada».

### 1. irudia: Garapen Iraunkorreko Helburuak.



Halaber, aipatu beharra dago lan hau graduaren eta hezkuntza berrikuntzaren arloko errektoreordetzatik, SAE/HELAZ-ek finantzatutako hezkuntza berrikuntzako proiektu batean kokatuta dagoela. Proiektuak ErronkaOn! du izena eta honen helburu nagusienetako bat testuinguru estrategiko batean irakaskuntza-jarduera berritzaileak goi-mailako maila batean koordinatzea da, i3KD ereduko unibertsitateak (ikerkuntza x irakaskuntza x iraunkortasuna) definituta.

Aurrekoa zehazturik, lan honetan testuinguru konkretu batean laburturiko lagina osatzen duten langileen azterketa burutuko dugu. Horretarako Espainiako Iparraldean bizi ohi diren, goi mailako ikasketak dituzten eta lanaldi osoan erantzukizunpeko postuetan diharduten langileetara mugatuko gara 2010, 2014 eta 2018 urteetan zehar.

Lagina zehazturik, lan honen bitartez jorratu nahi den gaian sakontzeko, hurrengo egitura jarraituko dugu: Lanaren lehenengo atalean soldata-arrakalean eragina duten hainbat aldagaien aurkezpena burutuko dugu, datuen analisi deskribatzaile bat sortuz. Bigarren atalean azterketa ekonometrikoari ekingo diogu eta horretarako, lehenik eta behin, eredia zehaztuko dugu. Eredua zehazturik, urtez urteko batezbesteko orduko soldatetan lorturiko estimazioen berri emango dugu, generoaren arabera desberdintasunak ezarriz. Horren ildotik abiatuz, soldata-arrakalaren azterketa murgilduko gara eta azken atal batean, egindako ikerketaren bitartez lorturiko emaitzetan oinarritutako ondorio nagusiak aterako ditugu.

## **2. DATUEN ANALISI DESKRIBATZAILEA.**

Azterlan honen lehen zatia ekiteko, lehenik eta behin, lanean zehar erabiliko ditugun datuen jatorria zein den azalduko dugu. Ondoren, kontuan hartu beharreko lagina zehaztuko dugu. Aurrekoa eginik, orduko soldataren estatistikoak aztertzea abiatuko gara, hainbat grafiko eta taulen laguntzaz baliatuz. Amaitzeko, soldatarekin lotura estua duten aldagai sozioekonomikoen analisia burutuko dugu.

### **2.1. DATUEN JATORRIA.**

Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN), 1994-1995 urteetan informazio-hutsune esanguratsua ikusirik, Soldaten egitura eta banaketari buruzko estatistiken inguruko proiektuari ekin zion, honako hau burutzeko 1995ean onartutako Erkidegoko Erregelamendua jarraitu zuelarik.

Hasierako proiektuak Soldata Egiturari buruzko Inkesta egitea baino ez zuen aurreikusten, 1995. urterako erreferentzia gisa. Emaitzak lortu ondoren, inkestaren bideragarritasuna egiaztatu zen, bai eta haren kalitate handia eta informazio-aberastasuna ere. Hori dela eta, Eurostatekin batera, Estatu Kide guztiak aztertu eta eztabaidatzeko prozesua hasi zen, eta, azkenean, Europako Erkidegoko erregelamendu berriak onartu ziren, horrelako inkestak aldizka egitea aurreikusten zutenak.

Horrela, 2002. urtea erreferentziatzat duen argitalpenetik aurrera, lau urterik behin estatistika-eragiketa hori egitea aurreikusten da. Soldaten Egiturari buruzko Inkesta, beraz,

Europar Batasunaren (EB) esparruan egiten da, metodologiari eta edukiei buruzko irizpide komunekin, soldata mailaren, egituraren eta banaketaren inguruko emaitza konparagarriak lortzeko.

Horri esker, erlazioak ezar daitezke soldataren eta haren zenbatekoa zehazten lagun dezaketen aldagai batzuen artean, hala nola, lortutako ikasketa-maila, antzinatasuna, kontratu mota edo okupazioa, besteak beste. Gainera, soldata-maila establezimendu edo enpresa bateko langileei kolektiboki eragiten dieten beste aldagai batzuekin erlazionatzen da: Enpresak zer merkatutara bideratzen duen bere ekoizpena, hitzarmen kolektiborik dagoen ala ez, eta hitzarmen kolektibo horren eremua, hala badagokio, edo jabetza publikoa edo pribatua den. Inkestaren beste ekarpen bat da, batez besteko irabazi-balioak ez ezik, soldaten banaketa ere ematen dela, desberdintasunaren neurri gisa erabiltzea ahalbidetuz.

Beraz, 2010-2018 urteetan zehar gizon eta emakumeen soldaten artean eman izan diren desberdintasunen joera lantzeko, Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN) 2002. urteaz geroztik argitaratutako Soldaten Egiturari buruzko Inkestak erabiliko dira, eskuragarri dauden azken hiru urteetaz baliatuz (2010, 2014 eta 2018).

## **2.2. LAGINAREN ZEHAZTAPENA.**

Lan honetan zehar, generoak soldata-arrakalean zein eragin izan dezakeen landu nahi den heinean, nik etorkizun batean lan merkatuan izango dudan profilerak hobekien egokitu ahalko litzatekeen lagina zehaztea erabaki dut, modu honetan azterketa zehatzago bat burutuz. Horretarako, hainbat murrizketa egin ditut.

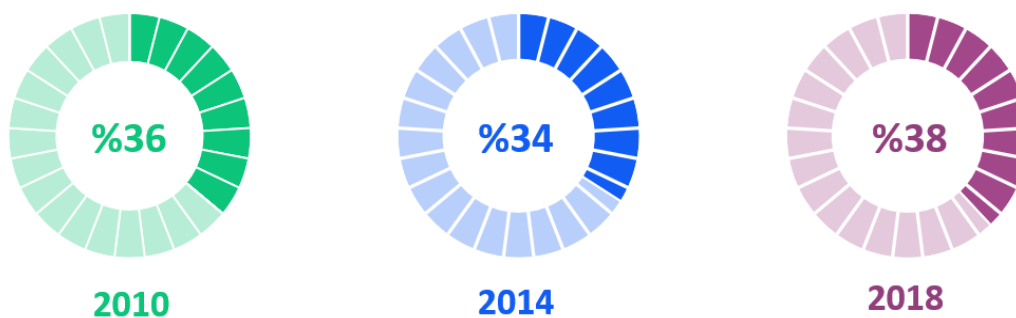
Hasteko, Euskal Herriaren kokapena kontutan harturik, nik egokituriko laginean Espainiako Ipar-ekialdea soilik aurki daiteke. Jarraitzeko, ikasketei dagokienez, goi mailako ikasketak dituzten pertsonak hartu dira kontuan, honen barruan unibertsitateko diplomadunak eta antzekoak, lizentziadunak eta antzekoak eta unibertsitateko doktoreak aurkitzen direlarik. Lanaldi motari erreparatuz, lanaldi osoa duten langileak barneratu dira eta azkenik, antolaketa edota gainbegiraketan erantzukizuna duten langileak izan dira aintzat hartu direnak.

Beraz, lan honetan zehar jorratuko diren langileen profila jasotzen duen lagina honakoa izango da: Espainiako Iparaldean bizi diren goi mailako ikasketadunak, euren lanpostuan erantzukizuna dutenak eta lanaldi osoan dihardutenak.

## **2.3. ORDUKO SOLDATAREN ESTADISTIKOAK.**

Azterketa estatistikoari ekin aurretik, jakina da emakume eta gizonen arteko soldata bereizketaren inguruko lanketa abiatzerako orduan genero aldagaiak paper garrantzitsua duela. Horregatik, *1. grafikoaren* bitartez 2010-2018 urteetan zehar lan merkatuan egondako emakumezkoen eta gizonezkoen ehunekoak erreparatuko ditugu, beti ere aurretik aipaturiko lagin murriztura egokituz.

1. *grafikoa: Sexu bakoitzaren ehunekoak urtez urte.*



*Iturria: Norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.*

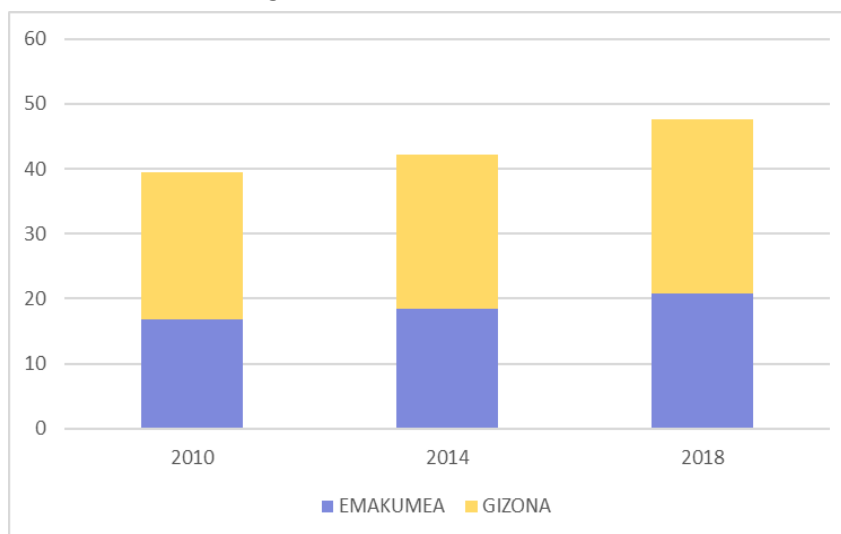
Lantzea dagokigun 1. *grafiko* honetan, emakumeek urtez urte aurkezten dituzten portzentaiak kolore ilunarekin adierazirik daude, eta merkatuan bereganatzen dituzten portzentaien balio zehatzak aurkezten dira. Gizonenak aldiz, kolore argiz azaltzen dira eta ematen diren ehuneko horietatik gaindiko balioen islada dira.

Azken hamarkadetan emakumezkoen figurak lan munduan indarra bereganatu badu ere, aurrean dugun *grafikoak* (1. *grafikoa*) argi erakusten du 2010-2018 urte bitartean gizonezkoen presentzia emakumezkoena baino nabariagoa dela.

Aipatu beharra dago bi generoetan ehunekoek orokorrean goranzko joera aurkezten dutela eta, bien arteko aldeak aldaketa nabaririk islatzen ez duen arren, urteen joanarekin orekarako bidea luzatzen dela, bien arteko aldea murriztuz.

Behin sexu bakoitzaren ehunekoak aztertuta, hurrengo *grafikoaren* laguntzarekin urtez urteko batezbesteko orduko soldatari erreparatuko diogu.

2.*grafikoa: Emakumeen eta gizonen orduko soldataren batezbestekoak urtez urte.*



*Iturria: Norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.*

2. *grafikoan* ikus daitekeenez, 2010. urtetik aurrera, emakumeen zein gizonen batezbesteko orduko soldatek goranzko joerari eutsi diote, halaber, emakumezkoenak gora

egiten duten heinean gizonezkoenak ere berdin jokatzen dute eta modu honetan bien arteko aldeak ez dirudi aldaketa nabaririk islatzen duenik. Gainera, gizonezkoen orduko batezbesteko soldatan emandako gorakada emakumezkoetan emandakoa baino nabariagoa da.

Generoaren arabera orduko soldataren batezbestekoak informazioa ematen badigu ere, soldata banaketaren azterketa sakonago eta zehatzago bat burutzeko asmoz, hurrengo taulan (1. taula) generoaren arabera bereizitako (emakumeak (E) eta gizonak (G)) estatistiko deskribatzaile gehigarri batzuk ezarri ditugu, horien artean maximo eta minimoak, kuartilak eta mediana aurki daitezkeelarik.

1. taula: Orduko soldataren estatistiko deskribatzaileak urtez urte.

	2010		2014		2018	
	E	G	E	G	E	G
<b>MINIMOA</b>	4,558	4,279	3,726	5,873	5,011	5,301
<b>Q1</b>	11,314	14,947	12,535	15,434	13,867	16,454
<b>MEDIANA</b>	14,947	19,771	16,396	20,502	18,745	22,427
<b>Q3</b>	20,115	27,144	22,045	28,763	25,786	31,816
<b>MAXIMOA</b>	83,515	151,770	198,100	141,250	191,830	491,740

Iturria: Norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.

Hasteko, mugetan jarriko dugu arreta eta horretarako minimo eta maximoetaz baliatuko gara. Minimoei dagokienez, 2010. eta 2018. urteetan ez da alde handirik antzematen. 2014. urtean ordea, emakumearen minimoa gizonarena baino bi puntu baxuagoa da. Maximoei erreparatuz gero, kasu honetan aldeak nabariagoak dira hiru urteetan, baina, 2018-ko datuak dira bereziki nabarmendu beharrekoak, izan ere, urte honetan emakumezkoen eta gizonezkoen arteko aldea izugarria da.

Kuartilei erreparatuz gero, 2010. eta 2014. urteetan langileen %25-aren orduko soldata ia 15 euro edo gutxiagokoa da, 2018an 16 euro edo gutxiagoren inguruan kokatzen den bitartean. Orain langileen %75-ari erreparatzen badiogu, 2010ean langileen ehuneko horrek 27 euro edo gutxiago irabazten ditu orduko, 2014an antzeko zifrak aurkezten dira, 28 euro edo gutxiago irabaziz eta azkenik, 2018an orduko soldataren zenbatekoa 31 eurotara heltzen da, langileak kopuru hori edo gutxiago irabaziz. Beraz, kuartilen bitartez ondoriozta dezakegu soldata altuenak dituzten langileen %75ak, 20 eta 30 euro bitarteko gutxieneko orduko soldata eskuratzen dutela.

Ondorioz, esan genezake, urteekin aldeak apur bat estutu badira ere oraindik gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak nabarmenak direla.



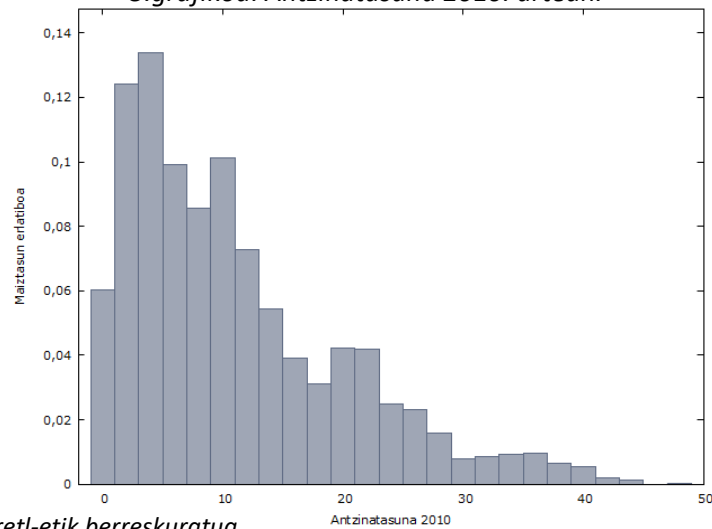
## 2.4. SOLDATAREKIN ERLAZIONATURIKO ALDAGAI SOZIEKONOMIKOEN ANALISIA.

Behin orduko soldataren estatistikoak landuta, atal honetan hainbat aldagai sozioekonomikoek orduko soldatan zer-nolako eragina duten aztertuko dugu.

### 2.4.1. Antzintasuna.

Lehen aldagai gisa antzintasuna jorratzea dagokigu. Honek, langileak enpresa berean zenbat urte daramatzen zehazten digu eta kasu honetan aldagai kuantitatibo baten aurrean aurkitzen garenez, honen joera aztertzeko, lehenik eta behin urtez urteko histogrametan jarriko dugu arreta.

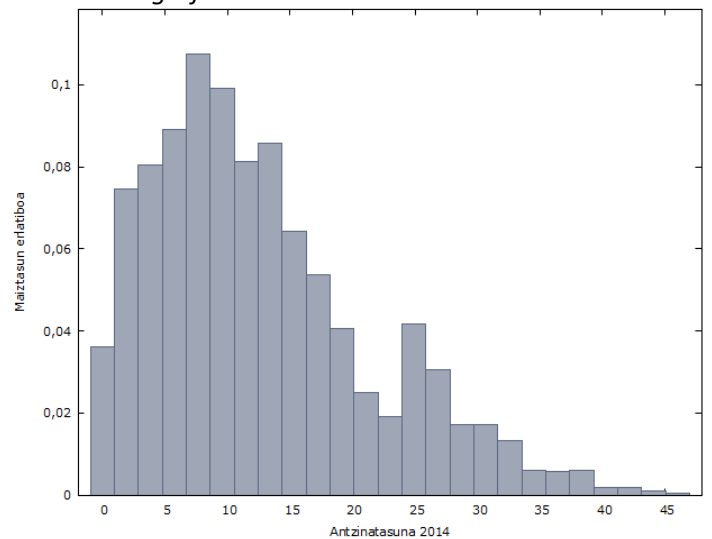
3.grafikoa: Antzintasuna 2010. urtean.



Iturria: Gretl-etik berreskuratua.

2010. urtean, antzintasuna 10 urtetik behera duten langileak nagusitzen dira, honako hauek %60-ko maiztasun metatua bereganatzen dutelarik.

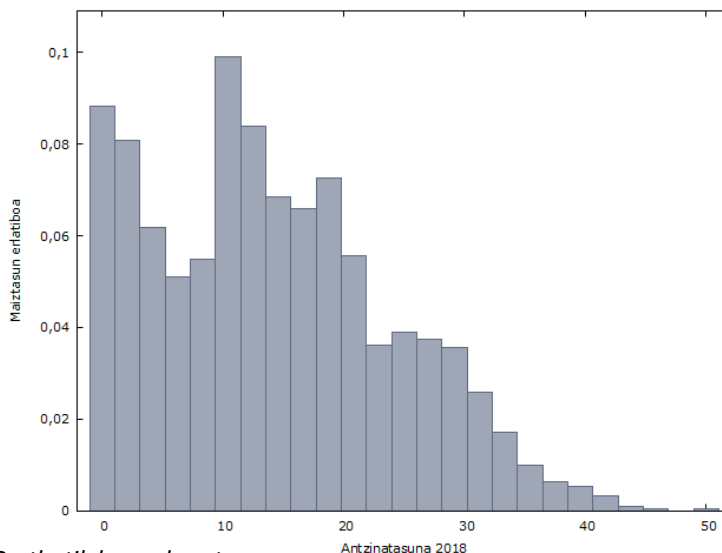
4.grafikoa: Antzintasuna 2014. urtean.



Iturria: Gretl-etik berreskuratua.

2014. urtean ere, antzinatasuna 10 urtetik behera duten langileak dute pisu handiena, baina urte honetan %49 inguruko maiztasun metatua suposatzen dute. Honako hau 2010. urtean lorturiko grafikoarekin alderatuz, 2014. urteko banaketa, 2010. urtekoa baino simetrikoagoa dela ikus dezakegu. Izan ere, 2010. urtean 10-25 urte bitarteko antzinatasuna duten langileen maiztasun metatua %31-koa den bitartean, 2014. urtean tarte berdineko antzinatasuna duten langileek %41a osatzen dute. Beraz, 2014an 10 urtetik beherako antzinatasunak ehuneko esanguratsuenak erakusten baditu ere, 10-25 urte bitarteko antzinatasuna duten langileak indarra hartuz doaz.

5.grafikoa: Antzinatasuna 2018. urtean.



Iturria: Gretl-etik berreskuratua.

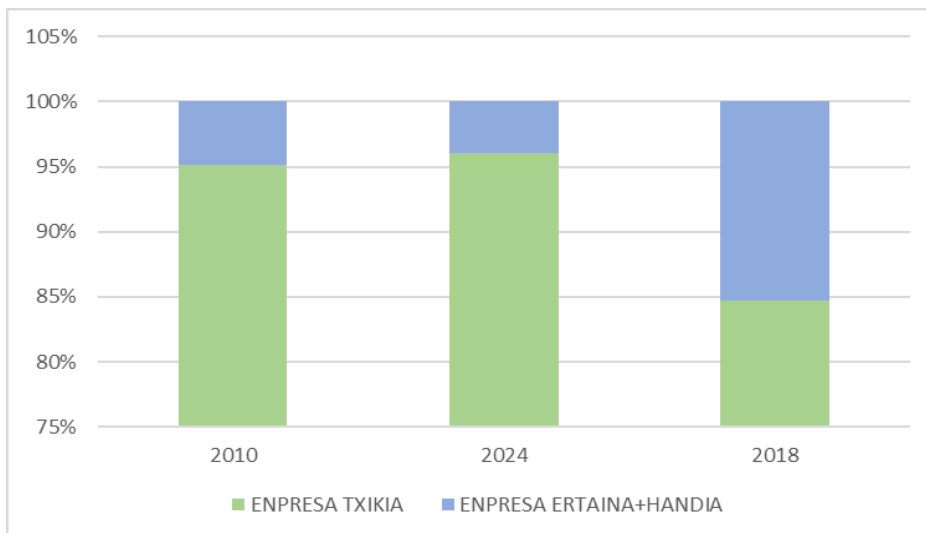
Lantzea dagokigun azken urteari dagokionez, 5. grafikoa erreparatuz gero, 2018. urtean 10 urte edo gutxiagoko antzinatasuna duten langileen kopurua ugaria da, horiek ia %44-ko maiztasun metatua bereganatzen baitute. Aurreko urteetan aztertu dugunez, urte honetako 10-25 urte bitarteko antzinatasunak eskaintzen duen maiztasun metatua %42-koa da, 2010 eta 2014 urteetako baino altuagoa.

#### 2.4.2. Enpresaren tamaina.

Aztergai dugun hurrengo aldagaia enpresaren tamaina da eta honen bitartez, langileak diharduten erakundearen tamainaren inguruko informazioa lortzen dugu. Bi kategoriatan banandu dugu. Alde batetik, enpresa txikiak (49 langile baino gutxiago), eta bestetik, enpresa ertain eta handiak (50 langile baino gehiago) aurki ditzakegu.

6. grafikoa bitartez, guk aurretiaz ezarritako profila duten langileak enpresa txiki edota enpresa ertain eta handietan nagusitzen diren aztertuko dugu, horren inguruko portzentaiak ezarriz.

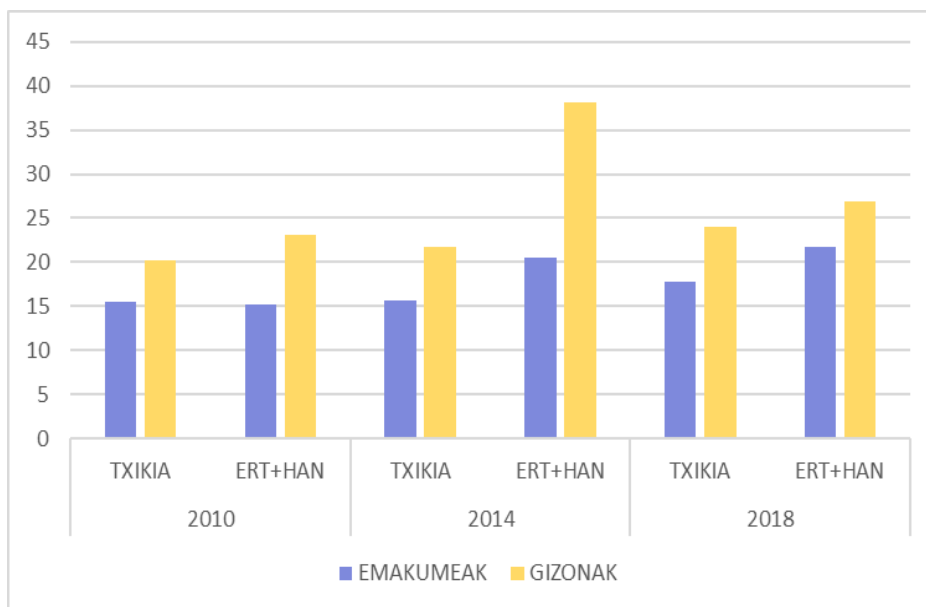
6.grafikoa: Enpresaren tamainaren arabera urtez urteko portzentaia.



Iturria: Norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.

6.grafikoari erreparatu gero, argi geratzen da zehazturiko ezaugarriekin bat datorren langileen gehiengoa enpresa txikietan nagusitzen dela. Baina, ehunekoak begiratu gero 2018. urtean aldaketa nabaria somatu dezakegu, izan ere, urte horretan enpresa ertain eta handietan jarduten duten langileen portzentaia %5 edo ingurukoa izatetik %15-ekoa izatera igarotzen da. Baina zer gertatzen da horien orduko soldataren batezbestekoarekin?

7.grafikoa: Enpresaren tamainaren eta generoaren arabera orduko soldataren batezbestekoak.



Iturria: Norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.

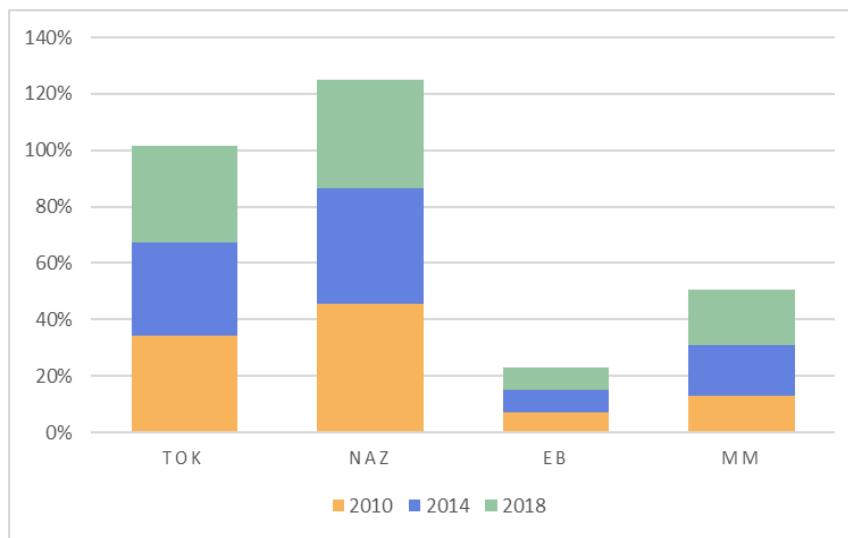
Kontraesana dirudien arren, enpresaren tamainaren eta generoaren arabera orduko soldataren batezbestekoak alderatzerakoan argi ikusten da orokorrean enpresa ertain eta handietan irabazten dena enpresa txikietan eskuratzen denaren gainera kokatzen dela. Oraingo honetan ere, generoaren arabera desberdintasunak nabariak dira eta 2014. urteko kasua

bereziki esanguratsua da. Izan ere, enpresa ertain eta handien kasuan, eta zehazki, gizonen artean, orduko batezbesteko soldatan igoera nabaria irudikatzen du.

### 2.4.3. Merkatu mota.

Beste faktore sozioekonomiko bat merkatu mota dugu eta honek langileak zein merkatutan diharduten zehazten digu, hurrengo erara sailkatuz: Tokikoa edo eskualdekoa, nazionala, Europar Batasuneko edota mundu mailakoa.

8. grafikoa: Merkatu motaren arabera urtez urteko portzentaiak.



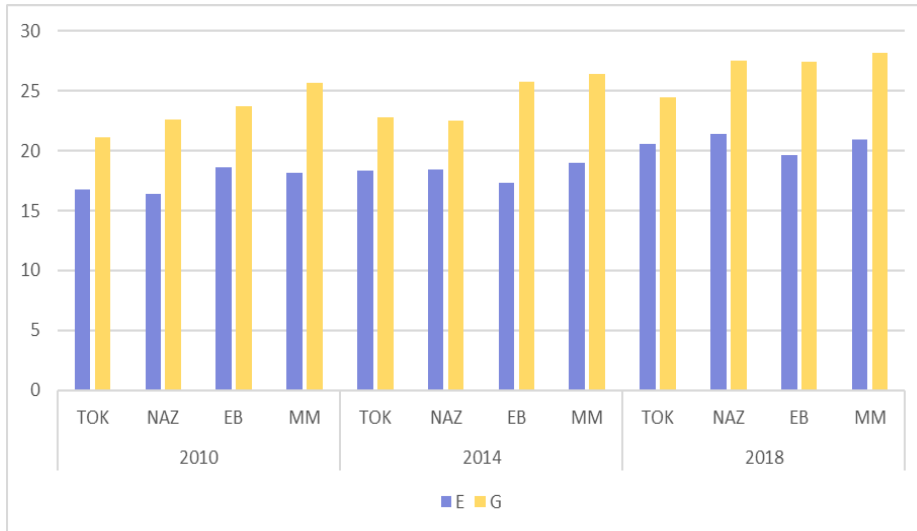
Iturria: Norberak egin INE-ko datuetatik abiatuta.

Portzentaiei erreparatuz gero, argi ikus daiteke gure ezaugarrietara egokitutako langileen gehiengoak merkatu nazionalan diharduela hurrengo ehunekoak aurkeztuz: 2010. urtean %48a, 2014ean %41a eta, azkenik, 2018an %38a. Honen atzetik tokiko edo eskualdeko merkatua kokatuko litzateke, urtez urteko portzentaiak nahiko konstante mantentzen direlarik. Ehunekoekin segidarekin jarraituz, 3. postuan mundu mailako merkatuan lanean dabilzanak aurkituko lirateke eta azkenik Europar Batasunekoak.

Bilakaerari dagokionez, aipatu beharra dago merkatu nazionalak zati handiena bereganatzen duen arren, urteen joanarekin joera beherakorra erakusten duela. Mundu mailako merkatuen kasuan aldiz ezin dugu berdina esan, honetan jarduten duten langileak gero eta ugariagoak baitira.

9. grafikoari erreparatuz gero, argi ikusten da hiru urteetan langileak jarduten duten merkatua edozein izanda ere kasu guztietan gizonezkoek jasotzen duten orduko soldataren batezbestekoa emakumezkoek lortzen dutenaren gainetik kokatzen dela. Orokorrean, batezbesteko altuenak mundu mailako merkatuetan dihardutenak aurkezten dituzte eta baxuenak berriz, tokiko edo eskualdeko merkatuetakoak.

9.grafikoa: Merkatu motaren eta generoaren arabera orduko soldataren batezbestekoak.



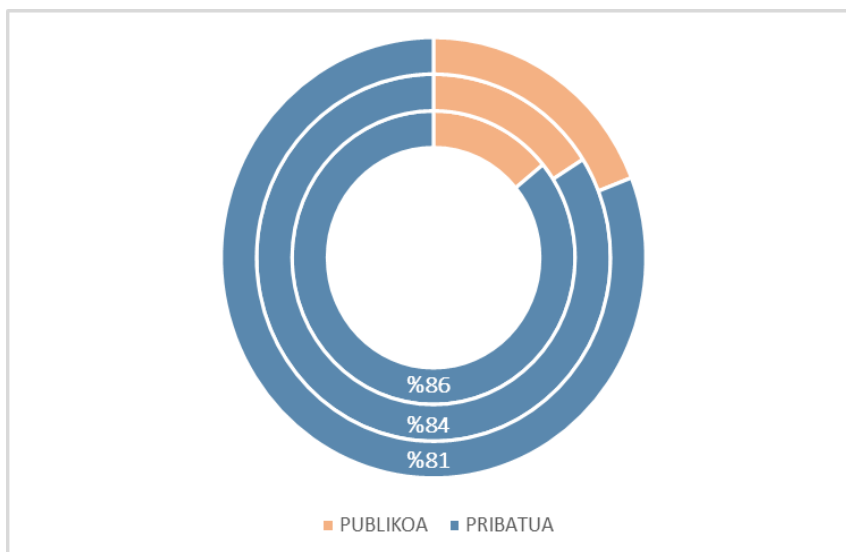
Iturria: Norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.

#### 2.4.4. Kontrola.

Analisiarekin jarraitzeko beste aldagai bat kontrola dugu eta honen bitartez, lantokiaren jabetza pribatua edota publikoa den zehazten da.

Hurrengo grafikoaren bitartez (10. grafikoa), aurretik aipaturiko ezaugarriekin bat datozen langileek jabetza publiko zein pribatuetan aurkezten dituzten ehunekoak erreparatuko ditugu, portzentai horiek 2010. urtetik (eraztun txikiena) 2018. urtera (eraztun handiena) erakusten duten eboluzioa landuz.

10.grafikoa: Kontrol motaren arabera urtez urteko portzentaiak.

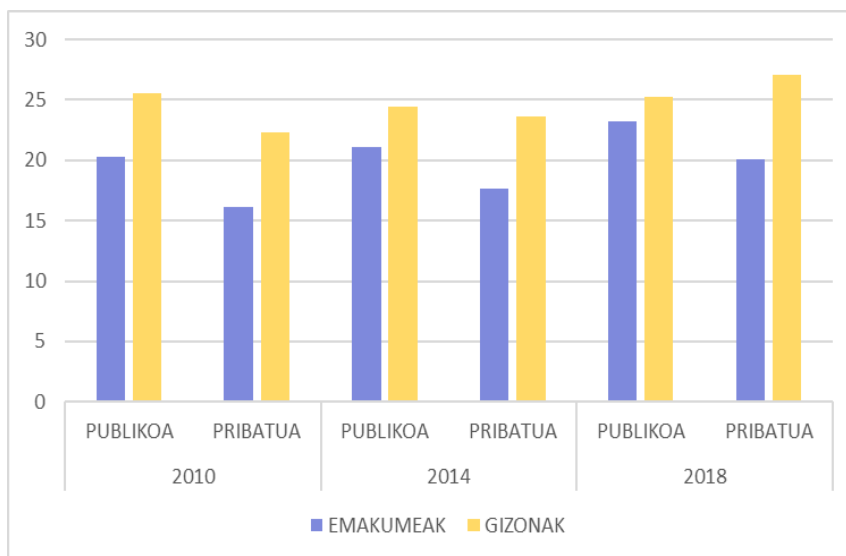


Iturria: Norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.

10.grafikoan ikus dezakegunez, 3 urteetan alde handia dago bi jabetza moten artean, pribatuak erabateko nagusitasuna aurkezten baitu. Hala ere, aipatzekoa da, 2010. urtetik aurrera pixkanaka-pixkanaka sektore publikoaren portzentaiak areagotuz doazela.

Aurreko kasuetan egin dugun moduan, hurrengo grafikoaren bitartez (11. grafikoa) kontrol mota eta generoaren arteko loturarekin orduko soldataren batezbestekoen iruzkin laburra egingo dugu.

11.grafikoa: Kontrol mota eta generoaren arabera batezbesteko soldataren eboluzioa.



Iturria: Norberak egin INE-ko datuetatik abiatuta.

Pribatutasunak orduko soldataren batezbestekoan duen eragina desberdina da emakume edota gizonak aztertzen baditugu. Emakumezkoen kasuan, 2010-2018 urte bitartean batezbesteko orduko soldata altuena, jabetza publikoetako enpresetatik eratorria da. Gainera, urteak igaro ahala, orduko soldataren igoera nabaritzen da esparru honetan, 2010ean 20 euro ingurukoa izatetik, 2018an 23 eurokoa izatera igaroz.

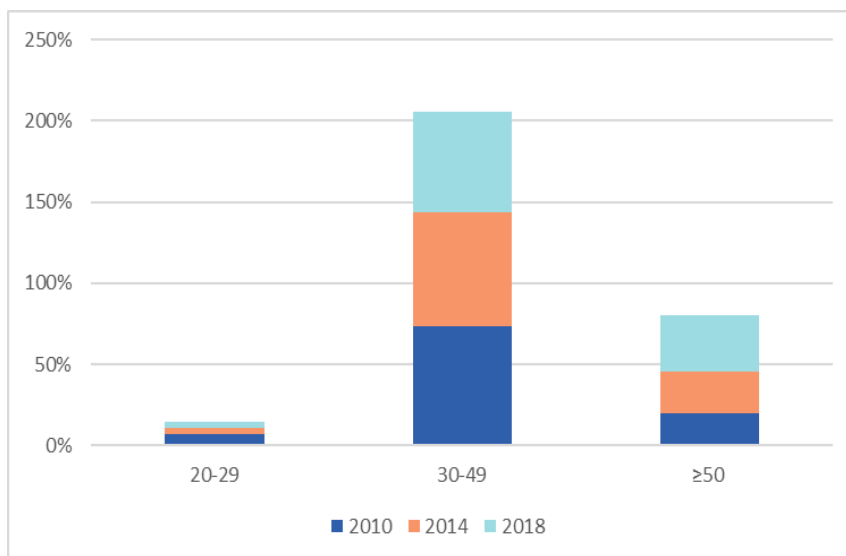
Gizonezkoen kasuan ordea, aldaketa gehiago ematen dira, izan ere, 2010. eta 2014. urteetan orduko soldataren batezbesteko altuena publikoetatik dator, baina 2018. urtean sektore pribatutik deribatuta dagoenak indarra hartzen du, orduko soldataren batezbestekoa 27 eurokoa izatera helduz.

Aurreko aldagaiekin gertatu ohi den moduan, jabetzaren kasua ez da salbuespena izango, eta oraingo honetan ere, gizon zein emakumeak ezaugarri berdinen pean egonda gizonezkoek emakumezkoek baino orduko soldata altuagoak lortzen dituzte.

#### 2.4.5. Adina.

Azken aldagai sozioekonomiko gisa adina aztertzea dagokigu. Honako hau lantzeko INE-k eskuragai dituen datuetatik abiatuta, adina hiru taldetan banandu dugu. Lehenengo taldea, 20-29 urte bitarteko langileak betetzen dute, bigarrena, 30-49 bitarteko adinean aurkitzen direnak eta, azkenik, hirugarrena, 50 urte edo gehiagoko beharginak osatzen dute.

12.grafikoa: Adinaren arabera urteko portzentaia.

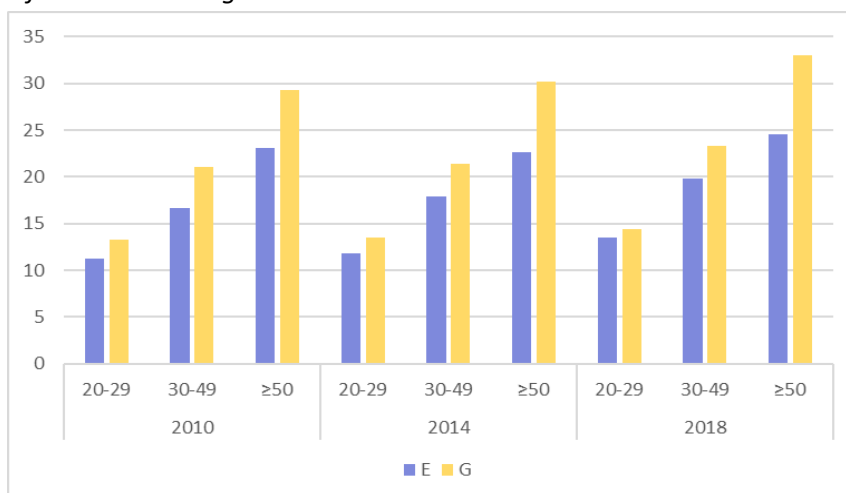


Iturria: Norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.

Adin tarte bakoitzaren portzentaiei dagokienez, aurrean dugun 12. grafikoa islada argia da. 2010, 2014 zein 2018 urteetan gure lagineko langileen gehiengo 30-49 urteko tartean kokatzen da. Horren atzetik, 50 urte edo gehiagoko langileak aurkituko lirateke, dagokien ehunekoaren urteko urteko gorakada islatuz.

Beraz, zer ondorioztatzen dugu? Alde batetik, 20-29 urte bitarteko goi mailako ikasketadunak, adinagatik, urte bitarte horretan lana-bilatzeko eta ikasketa-sakontze prozesuan aurkitu ohi dira, eta ondorioz, adin horrekin erantzukizunpeko lan bat izatea ez da langileen gehiengo baten egoera. Bestetik, 30-49 urte bitarteko langileen ugaritasunaren arrazoi nagusienetako bat horiek urteen igaroarekin lan merkatuan bereganaturiko esperientzia izan daiteke, lana bilatzerako orduan gako nagusi bat bilakatuz. Azkenik, 50 urte edo gehiagoko langileak ez dira gehiengoak ezta gutxiengoak ere. Beharbada, adin tarte horretan zehar esperientzia maila altua dutenek, erretiroaren bitartez, belaunaldi aldaketak bultzatzen dituztelako, gazteagoi bidean aurrera egitea ahalbidetuz.

13.grafikoa: Adina eta generoaren arabera batezbesteko soldataren eboluzioa.



Iturria: norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.

Batezbesteko soldataren eboluzioa lantzeko baliagarria suertatzen zaigun *13. grafiko* honetan, generoa edozein izanda ere, hiru urteetan orduko batezbesteko soldata altuena 50 urtetik gorako langileak irabazten dute. Aurretik aipatu dugunez, 20-29 urte bitarteko presentzia ez da hain nabaria eta horri, gainerako adinekin alderatuta, orduko batezbesteko soldata baxuena irabazten dutela gehitu behar zaio.

Gizon eta emakumeen arteko alderaketa egitean, aipatu beharra dago 2010-2018 urte bitartean, bien arteko aldean ez dela garapen handirik ematen, une oro gizonezkoen irudia emakumezkoenaren gainetik kokatzen baita. Beraz, argi geratzen da generoak adinaren arabera orduko soldataren batezbestekoan eragin nabarmena duela.

### 3. DATUEN ANALISI EKONOMETRIKOA.

Datuen analisi deskribatzailea landuta, hurrengo puntu honetan azterketa ekonometrikoan zehar murgilduko gara. Horretarako, lehenik eta behin, lanketa burutzea ahalbidetzen digun eredua aurkeztuko dugu. Ondoren, urtez urte lorturiko emaitza estimatuetan jarriko dugu arreta eta azkenik, atal honi amaiera emateko, soldata-arrakalaren azterketa burutuko dugu.

#### 3.1. ORDUKO SOLDATAREN DETERMINANTEAK.

Jarraian, urtez urteko orduko soldata, langilearen antzintasun, adin, sexu eta kontrolarekin eta enpresaren tamaina eta merkatu motarekin lotzen dituen eredua sortuko dugu, aipaturiko aldagaiak orduko soldatan duten eragina lantzeko (aldagai azalduaren kalkulua lortzeko erabilitako formulak A Eranskinean).

Zehaztutako eredua hurrengo da:

$$SH_i = \beta_{1i} + \beta_2 Pribatua_i + \beta_3 Antzintasuna_i + \beta_4 Helduak_i + \beta_5 Heldu nagusiak_i + \beta_6 Enpresa txikia_i + \beta_7 Tokikoa_i + \beta_8 Emakumea_i + u_i \quad i = 1, \dots, N$$

Aurkeztutako eredua, Karratu Txiki Arruntaren (KTA) bitartez estimatuko dugu, lagin osoak eta gizonezko zein emakumezkoek urtez urte aurkezten dituzten soldataren orduko batez bestekoak analizatzeko.

*2.taulan* aurkezten diren estimatutako koefizienteen azalpenari ekin aurretik, aipatu beharra dago erakusten diren estimazio emaitzetan oinarrituz, ereduan barneratutako aldagai azaltzaile guztiak orokorrean nabariak direla (honen inguruko xehetasun gehiago B Eranskinean).

*2.taulan* bilduriko 2010. urteko aldagai azaltzaileen nabaritasunari dagokienez, kontrolaren kasuan eta lagin osoa kontuan harturik, pribatuan irabazten den batez besteko orduko soldata, publikokoa baino euro bat baxuagoa da, gainontzeko aldagaiak berdin mantenduz. Gainera, emakumezkoek pribatuan publikoan baino 4,221 euro gutxiago irabazten dituzte batz bestez, gainerako faktoreak konstante mantenduz.



2.taula: 2010. urteko generoaren arabera batez besteko orduko soldata estimatuak.

SH2010	Osoa	Emakumeak	Gizonak
<b>Konstantea</b>	16,581*** (0,704)	13,438*** (0,838)	15,101*** (1,016)
<b>Pribatua</b>	-1,048* (0,557)	-1,974*** (0,678)	-0,620 (0,824)
<b>Antzintasuna</b>	0,246*** (0,0323)	0,244*** (0,044)	0,246*** (0,042)
<b>Helduak 30-49</b>	4,561*** (0,413)	3,522*** (0,516)	5,988*** (0,619)
<b>Heldu Nagusiak 50-aurrera</b>	9,343*** (0,907)	6,251*** (1,350)	11,380** (1,149)
<b>Enpresa Txikia</b>	-1,912*** (0,429)	-1,239** (0,515)	-2,274*** (0,614)
<b>Tokioa edo Eskualdekoa</b>	-1,876*** (0,396)	-0,496 (0,505)	-2,824*** (0,571)
<b>Emakumea</b>	-4,221*** (0,356)		
<b>R<sup>2</sup></b>	0,199	0,173	0,149

Iturria: Norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.

Antzintasunari erreparatuz, honako hau urte bat handitzean batz besteko orduko soldata 0.244 zentimo inguru handituko da, gainerako aldagaiak konstante mantenduz, emakume zein gizonetan.

Adinari dagokionez, langile helduen batz besteko orduko soldata 20-29 urte bitartekoena baino 4,561 euro altuagoa da, gainerako aldagaiak konstante mantenduz. Aipatzekoa da aldagai honetan generoak eragin nabaria duela, izan ere, adin tarte horretako emakumeen orduko batz besteko soldata, emakume gazteagoena baino 3,522 euro altuagokoa da, gizon helduena gazteagoena baino 5,988 euro gehiagokoa den bitartean, gainerako ezaugarriak berdin mantenduta. Heldu nagusien kasuan, nabaria da adina handitu ahala desberdintasunak areagotzen direla. Kasu honetan, 50 urtetik gorako langile guztiak aintzat harturik, horien orduko batezbesteko soldata 20-29 urte bitartekoena baino 9,343 euro altuagoa da, gainerakoa berdin mantenduz. Bestalde, emakume heldu nagusien batezbesteko orduko soldata gazteena baino 6,251 euro altuagoa da eta gizonena, aldiz, 11,380 eurokoa gainontzeko aldagaiak berdin mantenduz.

Enpresaren tamainari dagokionez, enpresa txikietan irabazten den orduko batz besteko soldata, enpresa ertain eta handietan irabazten dena baino baxuagoa da, zehazki 1,912 euro baxuagoa, gainerako aldagaiak berdin mantenduz. Emakumezkoen kasuan, batezbesteko orduko soldata enpresa ertain eta handietakoa baino 1,239 euro baxuagoa da gainerakoa

konstante mantenduz. Gizonek, ordea, enpresa txikietan, enpresa ertain eta handietan baino 2,274 euro gutxiago irabazten dituzte batez beste. Beraz, enpresa txikietan enpresa ertain eta handietan baino batezbesteko orduko soldata baxuagoak eskuratzen badira ere, emakumeen batezbesteko orduko soldata ezaugarri berdineko gizonena baino euro bat inguru altuagoa da.

Merkatu motari erreparatuz, lan honetan tokiko edota eskualdeko merkatuetan aritzen diren langileak barneratu dira eta honako hauek merkatu honetan gainerakoetan baino 1,876 euro gutxiago irabazten dituzte, gainerako faktoreak konstante mantenduz. Hala ere, generoari dagokionez eta 2. *taulan* ikus dezakegun moduan, emakumeen kasuan aldagai honek ez du eraginik.

Azkenik,  $R^2$  neurriari egingo diogu erreferentzia. Honen arabera, langileriaren sexu, adin, antzintasun eta enpresaren kontrol, tamaina eta merkatu motaren bariantzarekin, orduko soldataren bariantzaren %20-a azaltzen da.

3.taula: 2014. urteko generoaren araberako batez besteko orduko soldata estimatuak.

SH2014	Osoa	Emakumeak	Gizonak
<b>Konstantea</b>	13,827*** (0,816)	13,618*** (0,959)	10,994*** (1,181)
<b>Pribatua</b>	1,471** (0,586)	-1,108 (0,690)	3,119*** (0,861)
<b>Antzintasuna</b>	0,261*** (0,039)	0,244*** (0,046)	0,273*** (0,051)
<b>Helduak 30-49</b>	5,259*** (0,622)	4,420*** (0,854)	6,024*** (0,881)
<b>Heldu Nagusiak 50-aurrera</b>	10,220*** (1,057)	5,472*** (1,213)	12,315*** (1,424)
<b>Enpresa Txikia</b>	-2,638*** (0,465)	-3,632*** (0,611)	-2,225*** (0,627)
<b>Tokikoa edo Eskualdekoa</b>	-1,172** (0,490)	-0,697 (0,615)	-1,282* (0,692)
<b>Emakumea</b>	-4,139*** (0,431)		
<b>R<sup>2</sup></b>	0,175	0,118	0,158

Iturria: Norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.

Behin 2010. urteko estimatutako koefizienteen azterketa buruturik, jarraian, 3. *taularen* laguntzarekin, 2014. urteko estimazio emaitzetan jarriko dugu arreta. Azalpenari ekin aurretik, aipatzekoa da, B Eranskinean garaturiko kontrasteek argi islatzen dutela eredian txertatutako aldagaien esanguratasuna.

2014. urtean, pribatuan irabazten den orduko soldataren batezbestekoa publikoan irabazten denaren gainetik kokatzen da, mota honetako enpresetan publikoetan baino 1,471 euro gehiago irabaziz. Generoa kontuan hartuz, gizonek pribatuan publikoan baino soldata altuagoak eskuratzen dituzte, pribatuan lan egindako ordu bakoitzagatik publikoan baino 3 euro gehiago irabazten baitituzte.

Antzinasunari erreparatuz gero, 2014. eta 2010. urteak alderatzerakoan, ez dago aldaketa nabarien presentziarik. Izan ere, urte honetan ere emakumearen antzinasuna urte bat handitzean batez besteko orduko soldata 0,244 zentimo handituko da. Beraz, 2010eko datuekin esan bezala, antzinasunak ez du soldata-alde nabaririk islatzen.

Adinari dagokionez, langile helduen orduko batezbesteko soldata, 20-29 urte bitarteko langileenarekin alderatzean, helduek ezaugarri berdinak dituzten baina gazteagoak direnak baino 5,259 euro gehiago irabazten dituzte. Gainera, generoaren araberako bereizketa egitean, emakume helduen orduko batezbesteko soldata 4,420 eurokoa da eta gizonena aldiz, 6,024 eurokoa. Orain, heldu nagusien kasua aztertuko dugu. 50 urtetik gorakoekin lagin osoa aintzat harturik, hauek irabazten dutena 20-29 urtekoekin alderatzean, argi dago adinak orduko batezbesteko soldatan eragindako aldea oso nabaria dela, heldu nagusien orduko batezbesteko lansaria 20-29 urte bitartekoena baino 10,220 euro altuagoa baita, gainerako aldagaiak berdin mantenduta. Orokorrean, heldu zein heldu nagusien orduko batezbesteko soldatek gora egin dutelaz jabe gaitezke eta azpimarratzekoa da ere heldu nagusiak diren emakume eta gizon langileen artean dagoen soldata-aldea, gizonek emakumeen kopuruak bikoizten baitituzte. Beraz, argi geratzen da adinarekin batera generoak ere eragin nabaria duela eta adina areagotzen den heinean soldatak ere gora egiten duela, generoaren araberako soldata-aldeak gehiagotuz.

Enpresaren tamainari erreparatuz, enpresa txikietan enpresa ertain eta handietan baino batezbesteko soldata baxuagoak irabazten dira, orduko batez beste 2,638 euro gutxiago eskuratuz eta gainerakoa konstante mantenduz. Emakumezkoen kasuan, batezbesteko orduko soldata enpresa ertain eta handietakoa baino 3,632 euro baxuagoa da, 2010ean baino bi euro inguru gutxiago, ceteris paribus. Gizonen kasua 2010. urtekoarekin alderatzean ordea, ez dugu aldaketa askorik nabaritzen, urte honetan enpresa txikietan irabazten duten batezbesteko enpresa ertain eta handietan eskura dezaketena baino 2,225 euro baxuagoa baita, 2010ean berriz, 2,274 euro gutxiagokoa zen. Beraz, argi dago aldagai honen inguruan aritzean generoak paper garrantzitsua bereganatzen duela, sexu bakoitza bere aldetik aztertzean zenbateko desberdinak lortzen baititugu.

Merkatu motak langileen orduko batezbesteko soldatan duen eragina aztertzean, aipatu beharra dago tokiko edota eskualdeko enpresetan gainerakoetan baino 1,172 euro gutxiago irabazten direla.

Aldagaien banakako azterketa eginda, 2014. urteko lanketari amaiera emateko,  $R^2$  neurriak aurkezten duen ehunekoari erreparatuko diogu. 2014. urtean, langilieriarekin (sexu, adin eta antzinasun) eta lanpostuarekin (enpresaren tamaina, kontrola eta merkatu mota)

loturiko aldagai azalduen bitartez, orduko soldataren bariantzaren %18-a azaltzen da, 2010. urtean eskuratutako ehunekoaren azpitik kokatuz.

4.taula: 2018. urteko generoaren arabera batez besteko orduko soldata estimatuak.

SH2018	Osoa	Emakumeak	Gizonak
<b>Konstantea</b>	15,409*** (1,087)	15,472*** (1,400)	10,536*** (1,481)
<b>Pribatua</b>	2,603*** (0,774)	-0,685 (0,759)	5,188*** (1,206)
<b>Antzintasuna</b>	0,276*** (0,053)	0,234*** (0,042)	0,307*** (0,077)
<b>Helduak 30-49</b>	4,927*** (0,922)	4,047*** (1,225)	6,585*** (1,102)
<b>Heldu Nagusiak 50-aurrera</b>	10,788*** (1,276)	6,092*** (1,544)	14,165*** (1,671)
<b>Enpresa Txikia</b>	-3,245*** (0,693)	-3,398*** (0,703)	-3,064*** (1,012)
<b>Tokikoa edo Eskualdekoa</b>	-2,623*** (0,676)	-1,717** (0,674)	-3,050*** (1,049)
<b>Emakumea</b>	-4,543*** (0,545)		
<b>R<sup>2</sup></b>	0,118	0,123	0,100

Iturria: Norberak egin INE-ko datuetatik abiatuta.

Lan honetan zehar lantzea dagokigun azken urte honen inguruko azalpenekin hasi baino lehen, B Eranskinean frogaturiko kontrastei esker, 4. taulan biltzen diren aldagaiak azterketa burutzeko esanguratsuak direla baieztatu dezakegu.

Aurreko urteekin egin dugun moduan, lehenengo aldagai azaltzaile gisa kontrola aztertuko dugu. Honi dagokionez, lagin osoa kontutan harturik, sektore pribatuan irabazten den orduko batezbesteko soldata publikoan eskuratzen denaren gainetik kokatzen da, orduko batz beste 2,603 euro gehiago eskuratuz, gainerako faktorean berdin mantenduz. Generoaren arabera banaketari dagokionez, 2018an emakumeak pribatuan eskuratzen duten orduko batezbesteko soldata publikoan jasotzen dutenaren azpitik kokatzen da, 0,685 euro gutxiago eskuratuz, ceteris paribus. Gizonen kasuari erreparaturik, desberdintasuna oso nabaria da, hauek pribatuan eskuratzen duten orduko batezbesteko soldata publikokoa baino 5,188 euro altuagoa baita. Beraz, 2014. urtearekin alderaketa eginez, urteen joanarekin, orokorrean, pribatutik eskuratzen diren orduko batez besteko soldata publikotik jasotzen direnak baino altuagoak dira, emakume zein gizonen batez besteko soldata altuagoak aurkeztuz, baina, beti ere, gizonen kasuan jasotzen dutena emakumeen kasuan eskuratzen dutenaren gainetik kokatuz.

Antzinasunari dagokionez, aurretik aipatu dugunez, urteak igaro ahala ez dugu aldaketarik somatzen. Hiru urteetan zehar antzinasuna urte batean handitu ahala orduko batz besteko soldatak ere gora egin du, gainerako aldagaiak konstante mantenduz. Zenbatekoei dagokionez, 2010. urteaz geroztik aztertutako urteek hasierako balioei eutsi diete.

Adina aztertuz, 2018. urtean lanean diharduten langile helduen lagin osoak eskuratzen duen orduko batezbestekoa, 20-29 urte bitartekoena baino 4,927 euro altuagoa da, ceteris paribus. 2014. urtetik, 4 urte igaro badira ere, esan genezake generoaren arabera soldata-aldea berdin mantentzen dela. Heldu nagusien kasuan, urte honetan ere, aurreko urteetan komentatu duguna berresten dugu. Izan ere, nabaria da adina handitu ahala desberdintasunak areagotzen direla. Kasu honetan, 50 urtetik gorako langileen lagin osoa aintzat harturik, horien orduko batz besteko soldata gazteena baino 10,788 euro altuagoa da, helduek eskuratzen dutenaren bikoitza, gainerakoa berdin mantenduz.

Enpresaren tamainak eragindako soldata desberdintasunei dagokionez, enpresa txikietan irabazten den orduko batez besteko soldata, enpresa ertain eta handietan irabazten dena baino baxuagoa da, zehazki 3,245 euro baxuagoa, gainerako aldagaiak berdin mantenduz. 2010. urtean kopuru hori 2,638 eurokoa zen baina denboraren poderioz areagotuz joan da. Enpresa txikietan diharduten emakumeek, enpresa ertain eta handietakoak baino 3,398 euro gutxiago irabazten dituzte batez beste, gainerakoa berdin mantenduz, eta gizonen antzeko zenbatekoa aurkezten dute. Beraz, azken urtea landuta, ondorio gisa esan genezake, urteak igaro ahala erakunde txikietan enpresa ertain eta handietan baino batez besteko orduko soldata baxuagoak irabazten diren arren, generoaren arteko aldea txikiagotuz doala.

Aztergai ditugun aldagaiekin amaitzeko, merkatu motak soldatan duen eragina aztertuko dugu. Tokiko-eskualdeko merkatuetan aritzen diren langileek merkatu honetan irabazten duten orduko soldataren batez bestekoa, gainerakoetan eskuratzen dena baino 2,623 euro baxuagoa da, gainerako aldagaiak berdin mantenduz. Hala ere, generoari dagokionez, eta 2014. urtea aztertzerakoan aipatutakoarekin bat eginez, emakumeek tokiko edo eskualdeko merkatuetan irabazten duten soldataren batez bestekoa gizonen eskuratzen dutenaren gainetik kokatzen da.

Azkenik,  $R^2$ -k aurkezten duen zenbatekoari dagokionez, 2018. urtean aurretik aipatu izan ditugun aldagai azaltzaileen laguntzarekin, orduko soldataren, %12- a azaltzen da. Beraz, urteen joanarekin, 8 urteetan zehazki, ehuneko hori jaitsiz joan da.

### **3.2. SOLDATA-ARRAKALA.**

Gizartean soldata-arrakalaren kontzeptua ezagutzera eman zenetik, denboraren poderioz honako hau azaltzeko hainbat lan eta ikerketa argitaratu izan dira, metodo desberdinez baliatuta. Lan honetan Blinderrek (1973) eta Oaxacak (1973) proposatutako eta literaturan Oaxaca-Blinder deskonposizio gisa ezagutzen den metodoaz baliatuko gara, honen helburu nagusia soldatetan dauden desberdintasunak deskonposatzea izanik.

Jatorrizko planteamenduan, Oaxaca-Blinder deskonposizioak bi pertsona-talderen, kasu honetan emakume eta gizonen, arteko soldata-aldea bi osagaietan banatzen du. Lehenengoak bi taldeetako aldagai azaltzaile behagarrien arteko aldea jasotzen du, hau da, justifikaturik dagoen diferentzia. Bigarrenak, aldiz, ikusten ez diren ezaugarrien arteko aldea zehazten du, bi taldeen parametroen arteko desadostasunek neurtuta, justifikagarria ez den desberdintasuna islatuz.

Aurrekoa aipaturik, jarraian aurkezten dugun formularekin, posible izango da erregresioen eragina osagai ezberdinetan bereiztea. Honako hau aurretik aipaturiko Blinder (1973) eta Oaxacari (1973) zor zaie, eta azpimarratzekoa da aplikatutako ekonometriaren testuinguruan izandako harrera.

$$\overline{Y_G} - \overline{Y_E} = R = (\overline{X_G} - \overline{X_E})\hat{\beta}_G + \overline{X_E}(\hat{\beta}_G - \hat{\beta}_E)$$

Aurrean dugun formulak gizonen eta emakumeen orduko batezbesteko soldaten artean dagoen desberdintasuna islatzen laguntzen digu. Eragiketaren lehenengo zatiak, justifikaturik dagoen diferentziari egiten dio erreferentzia eta honako hau gizon eta emakumeen arteko aldagai azaltzailearen batezbestekoak, aldagai horri eta zehazki gizonei dagokien koefiziente estimatuagatik biderkatuz lortzen da. Bigarren zatiak aldiz, justifikagarria ez den diferentzia islatzen du eta emakumeen batezbestekoa gizonezkoen eta emakumezkoen koefizienteen estimazioaren arteko kenketagatik biderkatuz lortzen da.

Behin kalkuluaren nondik norakoak zehaztuta, *5. taularen* bitartez, soldata-arrakalaren urtez urteko azterketa egiteari ekingo diogu, justifikatutako eta ez-justifikatutako aldeak bereiziz.

*5. taulan* azaltzen diren balioen esanahiekin hasteko, lehenik eta behin, gizonen eta emakumeen orduko batezbesteko soldaten artean dagoen desberdintasun osoari erreparatuko diogu, honako hau justifikatu zein justifikatu gabearen arteko batura izanik. Zenbatekoei erreparatuz gero, 8 urte igarota ere, balioak nahiko konstante mantendu direla baieztatu dezakegu. Izan ere, 3 urteetan hileroko batezbestekoaren aldea 900 euroren inguruan kokatzen da. Baina, zein da aldagai bakoitzaren kasuz kasuko egoera?

Jarraian, justifikagarria ez den desberdintasunaren guztizko kopuruak begiratzuz, 8 urteetan zehar ez da aldaketa nabaririk islatzen, nahiko konstante mantendu baita. Zer da balio honek adierazten diguna? Gizon eta emakumeen arteko orduko soldataren batezbestekoan dagoen desberdintasunaren alde ez justifikatua, 4 euroren inguruan kokatzen dela. Kopuru hau lanaldi osoko orduengatik biderkatuz gero (demagun 8 ordu), eguneko batez besteko soldaten zenbatekoak lortzen ditugu. 2010. urtean gizonek egunean batez beste, emakumeek baino 31,064 euro gehiago irabazten dituzte ; 2014. urtean ere, gizonezkoen soldata emakumezkoek jasotzen dutenaren gainetik kokatzen da, urte honetan 30,568 euro gehiago irabaziz eta azkenik, 2018. urtean gizonen eguneko batezbesteko lansariak 31,536 euroko desberdintasuna aurkezten du, emakumeek eskuratutakoarekin alderatuz. Orain, hilabeteak dituen lanegunengatik biderkatuz gero (demagun 20 egun) gizonen soldatan aurkezturiko batezbesteko

hilabeteroko aldea 621,28 eurokoa (2010. urtean), 611,36 eurokoa (2014.urtean) eta 630,72 eurokoa (2018. urtean) da, hurrenez hurren.

5.taula: urtez urteko soldata-arrakalaren azterketa.

	SH2010		SH2014		SH2018	
	J	JG	J	JG	J	JG
<b>Konstantea</b>	-	1,663	-	-2,624	-	-4,936
<b>Pribatua</b>	-0,028	1,126	0,252	3,326	0,676	4,276
<b>Antzintasuna</b>	0,476	0,023	0,248	0,352	0,089	1,025
<b>Helduak 30-49</b>	-0,478	1,932	-0,536	1,228	-0,380	1,655
<b>Heldu nagusiak 50-59 aurrera</b>	1,536	0,573	1,356	1,252	1,207	2,392
<b>Enpresa Txikia</b>	0,177	-0,436	0,014	0,527	-0,081	0,104
<b>Tokikoa edo Eskualdekoa</b>	0,382	-0,998	0,153	-0,240	0,432	-0,574
<b>GUZTIRA</b>	2,065	3,883	1,487	3,821	1,943	3,942
$\bar{Y}_G - \bar{Y}_E$	5,951		5,309		5,881	

Iturria: Norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.

Aldagai bakoitzaren azterketa sakonagoarekin hasteko, aztertzea dagokigun lehenengo faktorea enpresaren kontrol mota da. Kasu honetan, justifikaturik ez dagoen aldea gero eta nabariagoa da. Izan ere, 2010. urtean gizonezkoek pribatuan jasotzen duten batezbesteko orduko soldata emakumezkoena baino handiagoa da, 1,126 euro zehazki. Eguneko batezbesteko aldea (demagun 8 lanordu) kalkulatu gero, aurretik aipaturiko desberdintasun horrek 9,008 eurotako balioa bereganatuko luke, eta azkenik, hilabeteroko aldea kalkulatzerakoan (demagun 20 lanegun), esan genezake pribatuan diharduen gizon batek emakume langile batek baino 180,16 euro gehiago irabazten dituela batez beste. Gainera, 2014. eta 2018. urteek aurkezten dituzten zenbatekoak begiratuz gero, urteen joanarekin justifikaturik ez dagoen aldea gero eta nabariagoa delaz jabe gaitezke, 2014. urtean 2010. urteko zenbatekoak hirukoiztuz eta 2018. urtean, berriz, laukoiztuz.

Antzinasunaren zenbatekoei erreparatu eta lanean aztertu ditugun 3 urteetako edozeinetan arreta jarri gero, emakumeek zein gizonen antzinasun urte kopuru berdina izanik, gizonen batezbesteko soldatek emakumeenak gailentzen dituztela ikus daiteke.

Adinaren arabera aldeak ikertzerakoan, heldu nagusien kasuan jarriko dugu arreta, honek zenbateko esanguratsak aurkezten baititu. 2010. urtean gizonen batezbesteko hilabeteko batezbesteko jasotako soldata, emakumeen batezbesteko eskuratutakoaren gainetik kokatzen da, hilabeteko 91,68 euro gehiago irabaziz. 2014. urtean aldiz, kopurua handiagoa da, hilabeteko batezbestekoa 200,32 eurotara helduz, aurretik aipaturiko urtearen bikoitza. Azkenik, 2018. urtean, 2010. urtean aipatu izan dugun balioa laukoiztu egiten da, gizonen eta emakumeen hilabeteko batezbesteko aldea 382,72 eurokoa izatera igaroz.

Enpresa txikietan eman izan den egoerari erreparatu gero, gezurra badirudi ere, 2010. urtean emakumeen batezbesteko lan egindako ordu bakoitzagatik eskuraturiko batezbesteko soldata, gizonen batezbesteko jasotakoaren gainetik kokatzen da. Izan ere, orduko 0,436 euro gehiago irabazten ditu, eta hilabeteko 69,76 euro gehiago. Baina, 2014. urtean egoera aldatzen da eta aurretik aztertutako aldagaiekin gertatu ohi den bezala, gizonen batezbesteko soldata emakumeen batezbesteko eskuratutakoaren gainetik kokatzen da, hilabeteko batezbesteko aldea 84,32 eurokoa izanik. Azken urteari dagokionez, 2018. urtean ere gizonen batezbesteko soldata emakumeen lansariaren gainetik kokatu arren, aipatu beharra dago desberdintasuna erabat murrizten dela, urte honetan emandako hilabeteko batezbesteko soldaten aldea 16,64 eurotara kokatuz.

Azkenik, langileak jarduten duten merkatu motari erreparatu, tokiko edota eskualdeko enpresetan lan egin ohi duten langileak generoaren arabera bereizten baditugu, 3 urteetan emakumeen batezbesteko gizonen batezbesteko baino lansari altuagoak eskuratzen dituzte. 2010. urtean emakumeek jasotako hilabeteko batezbesteko soldata gizonena baino 159,68 euro altuagoa izatetik, 2018. urtean hilabeteko batezbestekoa 91,84 euro gehiagokoa izatera igarotzen da.



#### 4. ONDORIOAK.

Azterketa osoa landuta, lanaren azken atal honetan aztertutakoaren ondorio nagusiak aipatzea dagokigu. Lehen aipamen gisa, azpimarratu beharra dago lan zehatzago bat lortzeko pisuekin aritu beharko ginatekeela, baina lan honetan pisuak ez ditugu aintzat hartu.

Sarreran azaldu dugunez, 50eko hamarkadaz geroztik, zerbitzu sektorearen etengabeko garapenak langile gehiagoren beharra sortu zuen, horrek lan merkatuan emakumearen presentzia areagotzea ekarri zuelarik. Gizonezkoen presentzia emakumezkoena baino askoz ere nabariagoa izan arren, bi generoei dagozkien ehunekoek goranzko joera aurkezten dute. Modu honetan, esan genezake, landuriko 3 urteetan bien arteko aldea nahiko egonkor mantentzen bada ere, hurrengo urteetan oreka sendoago baterako bidea luzatzen dela.

Emakume zein gizonen lan merkatuan duten boterea kontuan harturik, planteatu beharreko hurrengo galdera, horietako bakoitzak langile gisa pairaturiko baldintzak berdinak ote diren da. Erantzuna argia da, eta ikerketa askoren seinale da emakumeek lanaldi partzialetan duten parte hartzea oso nabaria dela, askotan, haurren eta mendeko helduen zainketan aritzeak bultzatuta. Lan honetan zehar, lanaldi osoa duten langileak barneratu ditugu, lanaldi partzialetan aritzen direnak baztertuz. Baina, lanaldi osoan eta erantzukizunpeko postuetan lanean diharduten Espainiako Iparraldeko goi mailako ikasketadunen artean, generoaren rola paper garrantzitsua jokatzen du, emakumearen figura zapalduz.

Aurreko paragrafoan esandakoa berresteko, aldagaiez-aldagai landuriko orduko batezbesteko soldataren desberdintasun esanguratsuenei erreparatuko diegu. Nabarmendu beharreko lehen kasua, kontrol motaren araberrako eragina dugu. Izan ere, pribatuan diharduten emakumezkoek, gizonezkoek betetzen dituzten baldintza berdinekin bat eginda ere, soldata nabarmen baxuagoak eskuratzen dituzte. Adinari erreparatuz gero, lanean zehar hainbatetan aipatu dugunez, zenbat eta urte gehiago izan, orduan eta nabariagoa da generoak orduko soldataren batezbestekoan eragiten duen aldea, landuriko 3 urteetan gizonezkoek aurkezten dituzten zenbatekoak emakumezkoenak bikoizten baitituzte. Azpimarratzekoa da, enpresaren tamainaren eta merkatu motaren kasuan, egoera aldatzen dela. Izan ere, bi aldagai hauetan generoaren araberrako aldeek urteetan zehar hainbat gorabehera aurkezten dituzte, kasu askotan emakumearen orduko batezbesteko lansariak gizonak jasotzen duena gailenduz.

Soldata-arrakalaren lanketan murgilduz, aipatzekoa da, justifikaturik ez dagoen aldea 2010, 2014 zein 2018 urteetan positibo mantendu dela, une oro gizonen batezbesteko soldatak emakumeek eskuratutakoak menderatuz. Emaitzei erreparatuz gero, hilabeteroko batezbesteko aldea 600 euro ingurukoa dela arakatu dezakegu. Arrazoituta ez dagoen desberdintasun honetan aldagai bakoitzak duen garrantzian sakontzeko, eta aurreko paragrafoan landurikoa egiaztatzeko, beharrezkoa suertatzen zaigu pribatuan eta heldu nagusien artean aurkezten diren emaitzak azalaraztea. Erakundearen kontrol motari dagokionez, 2014. urtean 2010. urteko balioak hirukoizten dira eta hori gutxi balitz, 2018. urtean 2010. urtean eskuratutako balioak laukoiztu egiten dira.

Taulan ezarritako balioek orduko batezbesteko soldatari egiten diote erreferentzia, baina generoak eragindako soldata-aldea ageriagokoa izateko, hilabetero lorturiko batezbesteko soldaten kalkulua burutu dugu, hilabete bakoitzak 8 lanorduko 20 lanegun dituela suposatuz. Honen harira, lorturiko emaitzei dagokienez, 2010. urtean pribatutasunak eragindako hilabeteroko soldataren batezbestekoan, 180,16 euroko aldea estimatu dugu, 2014. urtean 532,16 eurokoa eta 2018. urtean berriz, 684,16 eurokoa. Amaitzeko, heldu nagusien kasuan ere, antzeko egoeran aurkitzen gara. Izan ere, 2014. urtean lorturiko emaitzek 2010. urtekoak bikoizten dituzte eta 2018. urtekoak berriz, laukoiztu. 2010ean heldu nagusia den gizonetzko batek hilabetero batez beste emakumezko batek baino 91,68 euro gehiago irabazten ditu. 2018an, aldiz, adin tarte berdineko gizonak emakume batek baino 382,72 euro gehiago eskuratzen ditu batez beste, 8 urteren igaroarekin 291,04 euro gehiago lortuz.

ErronkaOn! proiektuaren parte den lan honi amaiera emateko eta argia den soldata-arrakalarekin amaitzeko azken ekarpena hurrengoa da: Komunikazio iturri desberdinetan irakurri edota entzun izan dugu noizbait, azken hamarkadetan emakumearen figurak lan munduan merezimenduzko aitortpena bereganatu duela, honako hau emakumeontzako sari gisa tratatuz. Egia da bai, baina emakumeoi urte askotan zehar, emakume izate hutsagatik, eskubide ugari ukatu zaizkigu eta horren ondorioz, bizitzan zehar hainbat oztopo gainditu behar izan ditugu. Jakina da arazo honekin amaitzea ez dela egun batetik besterako kontua, baina, lantoki eta erakundeetan hainbat neurri txertatuta (iraganetik jasotako egiturekin amaitzea, kontziliazioa bultzatzen duten politikak ezartzea...), norbanakoen esku-hartzea kontuan hartuta eta gizartean kolektiboki erantzunda, hobekuntza eta garapen nabaria lor daiteke.

## 5. BIBLIOGRAFIA.

De la Rica, S., Gorjón, L., eta Vega, A. (2019). Brechas de Género en el Mercado Laboral en Euskadi. *Informe ISEAK*.

INE - Instituto Nacional de Estadística, [www.ine.es](http://www.ine.es)

Otero, J. V. (2012). *Descomposición oaxaca-blinder en modelos lineales y no lineales*. Instituto LR Klein-Centro Gauss.

Peinado Martínez, P. (2021). Lan merkatuko genero desberdintasunaren bilakaera Euskal Autonomia Erkidegoan (EAE) (2002-2020).

## 6. ERANSKINAK.

### A Eranskina: Orduko soldataren kalkulurako formulak.

LAN EGINDAKO EGUNAK: diasrelaba-dsiespa2-dsiespa4

HILABETEKO SOLDATA BASEA  $[i]: (31/\text{diasmes}[i]) * \text{salbase}[i]$

HILABETEKO SOLDATA BASEKO GEHIKUNTZA ARRUNTAK  $[i]: (31/\text{diasmes}[i]) * \text{comsal}[i]$

HILABETEKO SOLDATA BASEKO GEHIKUNTZAK TXANDEN ONDORIOZ  $[i]: (31/\text{diasmes}[i]) * \text{comsaltt}[i]$

HILABETEKO SOLDATA TOTALA:  $\text{salbase} + \text{comsal} + \text{extraorm} + \text{phextra}$

HILABETEKO SOLDATA ARRUNTA:  $\text{salbase} + \text{comsal} + \text{phextra}$

HILABETEKO SOLDATA GORDINA:  $\text{salmes} - \text{cotiza} - \text{irpfmes}$

URTEKO SOLDATA TOTALA  $[i]: (365/\text{diasano}[i]) * (\text{salbruto}[i] + \text{vesp}[i])$

URTEAN ESPEZIETAN IRABAZTEN DENA:  $(365/\text{diasano}[i]) * \text{vesp}[i]$

URTEAN APARTEKO SOLDATETAN IRABAZTEN DENA:  $(365/\text{diasano}[i]) * \text{gextra}[i]$

ORDUKO LAN ORDU ARRUNTAK:  $(\text{jsp1} + (\text{jsp2}/60)) * 4.35 + \text{hextra}$

ORDUKO SOLDATA:  $\text{matrix}(\text{salmes}/\text{jmp1}, N, 1)$

### B Eranskina: Kontrasteak.

Lehen azterketa batean, ezarritako aldagaiak batera nabariak diren aztertzeke, hipotesiak definituko ditugu. Ondoren, kontrasterako hipotesia zehaztu eta banaketa  $H_0$ -pean jarriko dugu. Jarraitzeko, laginarekin estatistikoaren balioa kalkulatu dugu eta amaitzeko, erabaki araua aplikatu dugu.

### BATERAKO ESANGURATASUNA:

**H<sub>0</sub>:**  $\beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = \beta_7 = \beta_8 = 0$

**H<sub>1</sub>:**  $\beta_2 \neq 0$  edota  $\beta_3 \neq 0$  edota  $\beta_4 \neq 0$  edota  $\beta_5 \neq 0$  edota  $\beta_6 \neq 0$  edota  $\beta_7 \neq 0$  edota  $\beta_8 \neq 0$

Estatistikoa kalkulatzeko erabili beharreko formula:

$$F_{sendoa} = \frac{(R\hat{\beta} - r)' [R(X'X)^{-1} \widehat{X' \Omega X (X'X)^{-1} R'}]^{-1} (R\hat{\beta} - r)}{HKB} * \frac{N - K}{q} \sim a, H_0 \sim \chi_q^2$$

**2010:**  $F_{sendoa} = 124,300 > \chi^2_{7, 0.05} = 14,067$ enez,  $H_0$  baztertu  $\alpha = 5\%$ -eko esangura mailarekin. Beraz, aldagai guztiak batera esanguratsuak dira.

**2014:**  $F_{sendoa} = 94,308 > \chi^2_{7, 0.05} = 14,067$ enez,  $H_0$  baztertu  $\alpha = 5\%$ -eko esangura mailarekin. Beraz, aldagai guztiak batera esanguratsuak dira.

**2018:**  $F_{sendoa} = 40,464 > \chi^2_{7, 0.05} = 14,067$ enez,  $H_0$  baztertu  $\alpha = 5\%$ -eko esangura mailarekin. Beraz, aldagai guztiak batera esanguratsuak dira.

### ALDAGAIEN BANAKAKO ESANGURATASUNA:

6. taula: Aldagaien esanguratasuna urtez urte.

		Estatistikoa			Esanguratasuna		
Aldagaiak	B.K	2010	2014	2018	2010	2014	2018
Kontrola	1,960	(1,888)	2,511	3,362	X	✓	✓
Antzinat.	1,960	7,559	6,767	(8,298)	✓	✓	✓
Adina	5,991	75,458	49,532	36,274	✓	✓	✓
Enp.tam.	1,960	(4,461)	(5,677)	(4,682)	✓	✓	✓
Mer.mot.	1,960	(4,738)	(2,393)	(3,879)	✓	✓	✓
Generoa	1,960	(11,850)	(9,601)	(8,298)	✓	✓	✓

Iturria: Norberak egina INE-ko datuetatik abiatuta.

Aurrean dugun 6. taulan aurkezten diren emaitzak lortzeko, baterako esanguratasun kontrastea burutzerakoan jarraitutako urrats berdinekin bat egingo dugu. Lehenik eta behin, hipotesiak planteatuko ditugu. Ho bete egingo da aztertzen ari garen aldagai horri dago(z)kion koefizientea(k) berdin 0 d(ir)enean, aldiz, baten bat desberdina bada  $H_1$  beteko da.

Kontrasteak planteaturik, estatistikoa kalkulatzeari ekingo diogu. Kasu honetan berezitasun bat dugu. Izan ere, adina kenduta gainerako aldagaien estatistikoa hurrengo formularen bitartez kalkulatu dugu.

$$t = \frac{\hat{\beta}_i}{\text{dê}s(\hat{\beta}_i)\text{sendoa}} \sim a, H_0 \sim N(0,1)$$

Behin estatistikoa lorturik, erabaki araua zehaztu dugu. Kasu honetan,  $\alpha=0,05$  esangura-mailarekin  $H_0$  baztertuko dugu  $|t| > N(0,1)\alpha/2$  bada.

Adinaren kasuan, helduak eta heldu nagusiak bereizten ditugunez, sortu beharreko hipotesia hurrengoa izango litzateke:  $H_0$  beteko da tokatzen diren  $\beta$ -ak berdin 0 direnean. Kontrako kasuan, baten bat desberdina bada,  $H_1$  beteko da.

Estatistikoa kalkulatzeko orduan, aurretik aurkeztu dugun F sendoaren formulaz baliatuko gara eta erabaki araua  $H_0$  baztertzea izango da  $\alpha=0,05$  esangura-mailarekin  $F_{\text{sendoa}} > \chi^2_{q,\alpha=0,05}$  bada.

Azken azalpen gisa, aipatu beharra dago aldagaiak esanguratsuak diren kasuetan (✓) ikurra ezarri dugula eta kontrako kasuetan (✗) ikurra.