

Els sous de la dona a Catalunya

Estudi de les diferències
salarials entre
els homes i les dones

Gabinet tècnic
Servei d'estudis i estadístiques
Novembre de 2005

4	Introducció
	Resum executiu
13	1 Anàlisi general dels nivells de remuneració a Catalunya
	1.1 Anàlisi del guany anual de les persones treballadores a Catalunya
	1.2 Anàlisi de les hores treballades segons el sexe de l'individu
	1.3 Anàlisi del guany per hora segons el sexe de l'individu
21	2 Anàlisi sectorial del mercat de treball
	2.1 Anàlisi de la demanda de treball segons el sector econòmic: la segmentació horitzontal del mercat de treball
	2.2 Anàlisi del guany anual segons el sector econòmic on es treballa
	2.3 Anàlisi del guany per hora segons el sector econòmic on es treballa
29	3 Anàlisi ocupacional del mercat de treball
	3.1 Anàlisi de la demanda de treball segons el tipus d'ocupació: la segmentació vertical del mercat de treball
	3.2 Anàlisi del guany anual segons el tipus d'ocupació que es realitza
	3.3 Anàlisi del guany per hora segons el tipus d'ocupació que es realitza
	3.4 Anàlisi de la incidència de les tasques de supervisió en els nivells de remuneració
43	4 Incidència del nivell formatiu en el mercat de treball
	4.1 Anàlisi de l'oferta de treball segons el nivell formatiu: el fenomen de la subocupació i de la sobrequalificació
	4.2 Anàlisi del guany anual segons el nivell de formació de la persona treballadora
	4.3 Anàlisi del guany per hora segons el nivell de formació de la persona treballadora
	4.4 Anàlisi del guany anual segons el nivell de formació i el tipus d'ocupació

51	5	Incidència de l'edat i l'antiguitat en el mercat de treball
	5.1	Anàlisi de l'oferta de treball per trams d'edat
	5.2	Anàlisi del guany anual per trams d'edat del col·lectiu que treballa
	5.3	Anàlisi del guany per hora per trams d'edat del col·lectiu que treballa
	5.4	Anàlisi del guany anual segons l'edat i el tipus d'ocupació
	5.5	Anàlisi del guany anual segons l'edat i el nivell de formació
	5.6	La valoració de l'antiguitat de la persona treballadora en els nivells de remuneració
59	6	Evolució de la igualtat salarial en el mercat de treball entre els anys 1995 i 2002
	6.1	Evolució de la igualtat salarial segons els grups ocupacionals (CCO-94)
	6.2	Evolució de la igualtat salarial segons el nivell d'estudis de l'individu
62		Annexos

Introducció

Amb aquest estudi volem analitzar si les dones tenen les mateixes oportunitats que els homes per planificar amb autonomia la seva vida i, tanmateix, conèixer les situacions que poden generar discriminació laboral a les dones. **La remuneració salarial és una de les variables fonamentals per avaluar la qualitat de l'ocupació, no l'única, però sí una de les que té majors conseqüències per l'autonomia de la persona.** Volem aprofitar la recent difusió de l'Enquesta d'estructura salarial corresponent a l'any 2002, per fer una reflexió al voltant de les seves dades.

Abans però, cal que tinguem en compte les acotacions que fa l'Enquesta (l'àmbit poblacional i el concepte de remuneració) perquè poden condicionar, en part, les conclusions que se'n deriven d'ella.

— L'àmbit poblacional està format per totes les persones que treballen per compte aliena, que presten els seus serveis en centres de cotització amb una plantilla de 10 o més persones i hagin estat donats d'alta a la Seguretat social durant tot el mes d'octubre de 2002. Queden excloses de l'Enquesta, les activitats agrícoles, ramaderes i pesqueres, l'Administració Pública, Defensa i Seguretat social obligatòria, personal domèstic i organismes extraterritorials.

Segons l'Enquesta de població activa de l'any 2002, el 30% de la població assalariada femenina treballa en establiments de dimensió reduïda (plantilla de menys de 10 persones) i alhora representen el 52% del col·lectiu que treballa i que roman fora de l'Enquesta. En el cas dels homes, es deixa de contemplar el 20% de la població assalariada per aquesta acotació. D'altra banda, estimem que entre el 2 i el 3 per cent de les dones assalariades treballen a l'Administració Pública, Defensa i Seguretat social obligatòria i organismes extraterritorials.

— Dins del concepte de remuneració, guany, sou o salari al qual ens referirem al llarg d'aquest estudi es computen els ingressos bruts corresponents al total de les percepcions salarials en efectiu, és a dir, el salari base i les pagues extraordinàries, els complementos salarials i els pagaments per hores extraordinàries. No s'inclouen les remuneracions en espècie ni les percepcions no salarials, com les dietes, indemnitzacions o despeses de viatge. També, s'ha exclòs tot aquell personal, la remuneració del qual, no és principalment en forma de salari sinó per comissions o beneficis empresarials.

L'estudi s'ha estructurat de la següent manera:

- En el primer apartat s'efectua una anàlisi general dels nivells de remuneració de les persones treballadores a Catalunya, emmarcant-nos dins del context de l'Estat espanyol.
- En el segon es fa una anàlisi sectorial del mercat de treball català, per tal de veure si el sector econòmic condiona, d'alguna manera, la qualitat de l'ocupació de les dones.
- El tercer epígraf estudia el mercat laboral segons les característiques de l'ocupació que desenvolupen les dones. En aquest sentit, també s'incorpora una nova variable al lloc de treball, les tasques de supervisió, i s'analitza l'impacte que aquestes tenen en la qualitat de vida de la persona que treballa, en termes monetaris, i si es produeixen situacions susceptibles de ser discriminatòries.
- Els apartats quart i cinquè analitzen el mercat de treball des de la vessant de l'oferta laboral, tractant l'ocupabilitat del col·lectiu que treballa segons la seva formació i la seva edat. En aquest darrer bloc, també es tracta l'antiguitat de la persona com una variable important que condiona els nivells de remuneració en el mercat de treball.
- En el sisè, analitzarem l'evolució de la discriminació salarial de la dona entre el 1995 i el 2002, tot tenint en compte que les diferències salarials entre una enquesta i l'altra no són directament comparables¹.

Per acabar aquesta introducció, volem assenyalar que des de diverses institucions i diversos organismes es fa la distinció següent.

Es parla de treball productiu com aquell treball que és remunerat i que ocupa aquelles hores del dia que es dediquen a una feina fora de la llar o dins la llar però per la qual es percep una quantitat monetària.

D'altra banda, s'anomena treball reproductiu totes aquelles tasques relatives al manteniment de la vida, la cura de la gent gran i l'atenció als fills, sempre i quan es facin de manera no remunerada.

És important tenir en compte que l'EPA és una enquesta orientada i elaborada per a la valoració del món productiu i, en aquest sentit, classifica com persones inactives a aquelles que només fan treball reproductiu i que majoritàriament són dones.

¹ Vegeu annex 1 per tenir en detall les diferències metodològiques entre l'enquesta de 1995 i la de 2002.

Resum executiu

Amb aquest estudi volem analitzar si les dones tenen les mateixes oportunitats que els homes per planificar amb autonomia la seva vida i, tanmateix, conèixer les situacions que poden generar discriminació laboral. La remuneració salarial és una de les variables fonamentals per avaluar la qualitat de l'ocupació, no l'única, però sí una de les que té majors conseqüències per l'autonomia de la persona.

Anàlisi general

El guany mitjà anual de les dones a Catalunya representa, amb dades de l'any 2002, el 66,6% del salari anual dels homes. A nivell de l'Estat, les dones van guanyar el 71,1% de la remuneració anual dels homes, 4,5 punts més que a Catalunya.

La bretxa salarial a favor dels homes és més ample a Catalunya degut a que el salari mitjà dels homes catalans és superior al dels homes espanyols, mentre que el guany mitjà de les dones catalanes se situa pràcticament al mateix nivell de les dones espanyoles.

A l'hora d'efectuar comparacions salarials en termes agregats, cal tenir en compte la variable horària, ja que la quantitat de temps de treball invertit en l'activitat laboral determina, en gran part, el guany anual de la persona treballadora. Cal tenir en compte que els patrons d'oferta laboral femení i masculí són diferents, en termes horaris, ja que per necessitats o motius socioeconòmics, les dones fan un ús més extensiu de la jornada a temps parcial que els homes.

Si considerem només el personal que treballa en jornada a temps complet, el guany de les dones a Catalunya va ser l'any 2002, de mitjana i en termes anuals, de 18.132,91 euros, el 73,2% del salari mitjà dels homes catalans. Aquesta ràtio salarial entre sexes situa Catalunya en la penúltima posició dins d'Espanya i amplia la distància amb la mitjana de l'Estat fins els 6,3 punts (79,5%).

El fet que per diverses raons de caire socioeconòmic les dones dediquin menys hores al mercat laboral que els homes (independentment de la jornada de treball) fa que les diferències, en termes anuals, puguin ser explicades no només per diferències monetàries (que són les susceptibles de ser per motius de discriminació) sinó també per diferències en el nombre d'hores treballades.

Ara bé, la jornada habitual de la dona a Catalunya representa entre el 90% i el 96% de la jornada laboral de l'home, segons si es té en compte totes les jornades o només la de temps complet. Donat que el guany anual de les dones representa entre el 67% i el 73% del de l'home, el factor horari només justificaria una part molt minsa de les diferències salarials.

Sectors econòmics

La segregació horitzontal de la dona en el mercat de treball encara persisteix, ja que el 76,3% de les dones assalariades treballen en el sector serveis i el 62,4% es concentren en només tres branques d'activitat.

Es parla de segregació ocupacional del mercat de treball, en termes horitzontals per descriure la situació actual en què les dones es concentren en alguns sectors i activitats econòmiques, mentre que els homes poden optar de forma més igualitària i, per tant, amb més llibertat a l'hora d'ocupar-se en qualsevol activitat. Això no sembla que hagi de canviar en el futur immediat, tenint en compte les darreres dades de les matriculacions en les universitats i titulats en centres de formació professional².

L'efecte més important de la segregació laboral és la segmentació del mercat de treball. La segmentació horitzontal del mercat de treball pot provocar que els homes i les dones no siguin individus perfectament substituïbles i, segons les regles de mercat, quan existeix molta oferta laboral (una concentració de dones ocupades i aturades en determinades activitats) existeix pressió a la baixa en els salaris.

D'altra banda, però, cal destacar que, independentment del sector o branca d'activitat on s'ocupin les dones, el seu guany mitjà per hora sempre és inferior al dels homes. L'educació i la construcció són les activitats on el diferencial entre sexes, en termes agregats, és menor; així i tot, supera els 10 punts.

Característiques del lloc de treball

En la literatura econòmica es fa referència a la segregació vertical del mercat de treball per sexe, fent referència al fet que les dones, majoritàriament, treballen en ocupacions que pertanyen a la part inferior de l'escala laboral. Però, d'acord amb les dades treballades, no és del tot correcte afirmar que les dones s'ocupen majoritàriament en llocs de treball de menor qualificació que els homes, per bé que el 27,8% de la població assalariada femenina s'ocupa en els grups de més qualificació, 3,9 punts superior al 23,9% corresponent als homes.

S'observa que el guany anual de les dones és inferior al dels homes, independentment del lloc de treball que ocupen. La bretxa salarial entre dones i homes, dins d'una mateixa ocupació, varia força segons el sector econòmic on s'emmarca l'empresa.

Independentment del nivell de competència, en termes anuals i de mitjana, el guany anual d'una treballadora sempre queda per sota del 90% del guany anual d'un treballador. En aquest sentit, recordem que el factor horari només justificaria una part molt reduïda de les diferències salarials

² Vegeu taules a l'annex 2

entre homes i dones (no més de 5 punts en el personal que s'ocupa en una jornada a temps complet).

Lògicament, les ocupacions de major nivell de competència són les que registren els salaris horaris més elevats per les dones i pels homes, però també on es produeixen les diferències més grans entre els dos col·lectius.

Les diferències en el salari horari poden ser degudes a motius de major responsabilitat en les diferents tasques que es poden dur a terme dins d'una mateixa ocupació, i que comportaria nivells de sou més elevats.

Les tasques de supervisió

Desenvolupar tasques de supervisió d'un equip de treball és una característica afegida de l'ocupació que comporta uns nivells de remuneració superiors per la persona que ocupa el lloc de treball

Però, a l'hora d'analitzar el diferencial entre sexes, les tasques de supervisió no redueixen la bretxa salarial a favor dels homes sinó que l'amplien (el salari anual de les dones passa de representar el 73% del salari de l'home si no du a terme tasques de supervisió al 67,2%, en el cas de dur a terme aquestes labors).

Així, si parlem a nivell global, es pot dir que les majors responsabilitats a la feina en comptes de fer convergir la qualitat de l'ocupació entre sexes la fan divergir (en 5,8 punts). D'altra banda, si ens fixem en les ocupacions amb major nombre de dones assalariades, s'observen comportaments diferenciats que obliguen a matisar l'afirmació anterior segons l'ocupació de la que es tracti. Els grups on la convergència entre dones i homes és més important són:

— El grup dels empleats administratius, on el sou de les dones passa de representar el 68% del sou de l'home sense desenvolupar tasques de supervisió al 81,4% si supervisen; redueixen 13,3 punts la diferència entre sexes.

— El grup dels treballadores no qualificats en serveis redueix el diferencial salarial entre sexes de 26 punts, i el sou mitjà de la dona supera el 90% del de l'home, quan es fan tasques de supervisió.

Destaquen dues realitats:

a– Els homes catalans incrementen (de mitjana i en termes anuals) un 84,1% el seu salari en fer tasques de supervisió mentre que les dones catalanes ho fan en un 69,6%. Aquesta diferència entre sexes, de 14,5 punts, és més elevada que la que es produeix per Espanya (de 8,9 punts).

Aquesta situació sembla reflectir una realitat on existeix una diferent valoració social de les capacitats de supervisió segons el sexe de la persona que treballa; en concret, una infravaloració de les habilitats femenines per dur a terme tasques de supervisió. En canvi, són molts els estudis que incideixen en el fet que les habilitats anomenades “femenines” són cada cop més necessitades en el mercat a l'hora de dirigir equips.

b– S'observa que hi ha quatre ocupacions en les quals el sou mitjà de la dona que porta a terme tasques de supervisió no arriba al de l'home que no supervisa. En concret, els dependents de comerç i assimilats, els treballadors qualificats de les indústries extractives i de la metal·lúrgia i assimilats, els operadors d'instal·lacions industrials, de maquinària fixa, muntadors i assembladors, i les professions associades a titulacions de 1er cicle universitari i afins.

Aquesta situació sembla reflectir una realitat en la qual s'exigeix a les dones més que als homes dins del mercat de treball, atès que només quan una dona fa tasques de supervisió el seu sou és semblant al de l'home (sense tasques de supervisió).

Nivell formatiu

En el mercat laboral català es produeixen situacions de subocupació o sobrequalificació de l'oferta de treball en un grau força elevat, sent relativament més important, encara, en el cas de les dones.

— Així, el 37,6% de les dones assalariades tenen educació superior, però només el 26,3% ocupen llocs de treball on es requereix aquest nivell de competència, donant una diferència d'11,3 punts.

— Mentre que les dones assalariades que ocupen un lloc de treball no qualificat representen el 15,8%, el 13,6% tenen un nivell de formació de fins l'educació primària, és a dir, el 2,2% de les dones que treballen en llocs no qualificats tenen formació més enllà de la primària.

Independentment del nivell d'estudis, les dones assalariades catalanes cobren menys (de mitjana i en termes anuals) que els homes assalariats.

La subocupació condiona els nivells de remuneració de les dones segons el nivell d'estudis, ja que la bretxa salarial entre sexes s'eixampla en els nivells formatius més alts; les diplomades universitàries guanyen de mitjana el 66,4% del sou dels seus col·legues masculins i les llicenciades, enginyeres i doctores, el 64,8%.

En el cas en que l'oferta i la demanda de treball s'adeqüen, és a dir, que el nivell d'estudis de la persona que treballa es correspon amb el nivell de competència del lloc de treball, s'observa que les diferències salarials es mantenen en nivells molt elevats. Sembla que la formació es capitalitza més si es tracta d'un home que en el cas d'una dona.

Es pot concloure que la igualtat de sexes encara no és una realitat en el mercat de treball català. Si comparem dos individus amb el mateix nivell de formació que desenvolupen un lloc de treball del mateix grup ocupacional, el diferencial salarial entre sexes supera, en la majoria de casos, el percentatge que es pot associar al factor horari de la remuneració (les dones treballen menys hores que els homes).

Edat

Els homes i les dones tenen un comportament diferenciat en el mercat de treball segons la seva edat. En el cas de la població femenina, la disposició a incorporar-se a la vida laboral varia en funció de l'edat de les dones, mentre que en el cas de la població masculina l'activitat es manté en nivells molt elevats (superiors al 90%) en els trams centrals d'edat.

Així i tot, cal destacar que no estem encara en una situació d'igualtat entre sexes ni tan sols en els trams d'edat de menys edat, on l'activitat de les noies és inferior a la dels nois. Aquest fet està clarament relacionat encara amb l'atenció familiar que impedeix moltes dones activar-se en el mercat de treball.

El fenomen de la incorporació massiva de les dones al mercat laboral, no degut a una necessitat purament econòmica (sempre hi ha hagut dones que han treballat) sinó també per voluntat pròpia, és recent. A causa d'aquesta incorporació massiva però de forma progressiva en el temps, es produeixen situacions diferents entre dones i homes, segons si estem parlant de generacions més o menys joves.

Quant més jove és el col·lectiu, més igualtat salarial entre sexes hi ha. Si prenem les persones assalariades treballant en jornada a temps complet, les dones menors de 20 anys guanyen, de mitjana, el 91,8% del salari dels homes joves. La resta de trams d'edat presenten progressivament una menor relació d'igualtat entre sexes.

Les dones, igual que els homes, cobren un sou mitjà per hora més elevat quant més grans són, però la progressió del sou al llarg de la vida laboral és molt inferior en les dones que en els homes. En aquest sentit, les dones que cobren el sou mitjà més elevat són les de 60 anys i més (8,38 euros/hora) i cobren 2,17 euros per hora més que les dones que cobren menys (les menors de 20 anys cobren 6,21 euros/hora). En canvi, en el cas dels homes, aquesta progressió del salari horari al llarg de la vida suposa una diferència de 4,20 euros, gairebé el doble de l'increment de les dones.

Si analitzem els grups majoritàriament ocupats per dones, s'observa que en superar els 25 anys, la desigualtat salarial entre sexes s'amplia fortísimament. És impossible no relacionar aquesta realitat amb la maternitat de les dones i de com les penalitza en el mercat de treball. No és difícil comprendre l'evolució de la taxa de natalitat del país si aquest és el reconeixement que la societat fa de la maternitat.

El pas del segon tram d'edat, d'entre 25 i 44 anys, al tercer, de 45 anys i més, torna a ampliar aquesta bretxa, amb diferent intensitat segons el grup ocupacional, i els motius no es poden lligar tan directament a la maternitat de les dones, però sí a les obligacions que comporta l'atenció a la vida familiar i el treball reproductiu.

L'antiguitat a l'empresa

Les dones assalariades amb menys d'1 any en la seva ocupació actual representen el 29% del total, 10 punts per sobre del percentatge dels homes (19%). En canvi, les treballadores que porten més temps en la seva ocupació actual, més de 12 anys representen el 22,9% de la població assalariada femenina, 11,3 punts menys que els homes (34,2%).

Aquesta situació pot ser el reflex de dues circumstàncies.

— D'una banda, la incorporació relativament recent de la dona en el mercat de treball d'una forma massiva fa que el gruix de treballadores no es pugui concentrar en el tram de més antiguitat.

— De l'altra, les dificultats que troben les dones per conciliar la vida familiar i la vida laboral fa que aquestes surtin intermitentment del mercat de treball per atendre les necessitats familiars (cosa que no acostumen a fer els homes).

Aquesta realitat impedeix a les dones gaudir de les primes i d'altres conceptes per antiguitat que milloren les condicions salarials de les plantilles.

Evolució respecte de la situació de 1995

Si prenem la jornada a temps complet (eliminant així l'efecte de la parcialitat en la remuneració) s'observa que la bretxa salarial ha disminuït de 8,5 punts a Espanya en aquest període (del 71%, el 1995, al 79,5%, el 2002), mentre que a Catalunya s'ha reduït de 6,6 punts (del 66,6%, el 1995, al 73,2%, el 2002).

Atès que a Catalunya es partia d'uns nivells inferiors als d'Espanya, significa que en aquests 7 anys no s'ha convergit cap a la mitjana de l'Estat sinó que s'ha divergit respecte de la situació de 1995.

Així doncs, l'any 1995 la dona catalana va guanyar (en termes anuals i de mitjana) el 66,6% del guany de l'home català treballant ambdós a temps complet, 4,4 punts menys que el 71,0% corresponent a les dones assalariades espanyoles. En canvi, el 2002, aquesta diferència de 4,4 punts s'ha ampliat fins els 6,3 punts (del 73,2% català fins el 79,5% espanyol).

1 Anàlisi general dels nivells de remuneració a Catalunya

1.1 Anàlisi del guany anual de les persones treballadores a Catalunya

A Catalunya, l'any 2002, les dones van guanyar, de mitjana i en termes anuals, 15.994,63 euros, 227,07 euros més que la mitjana de l'Estat (15.767,56 euros). **Catalunya és la quarta comunitat autònoma on la remuneració femenina anual, en termes absoluts, és més elevada.**

La següent taula recull el guany mitjà brut anual per treballador i sexe, per cada comunitat autònoma, i segons si es tenen en compte totes les jornades laborals o només la jornada a temps complet.

Guany mitjà brut anual per persona, segons el sexe i el tipus de jornada, i per CCAA (euros)

Enquesta d'estructura salarial 2002.

	Totes les jornades				En jornada a temps complet			
	Dones (D)	Homes (H)	D-H	% D/H	Dones (D)	Homes (H)	D-H	% D/H
Canàries	14.808,22	18.812,26	-4.004,04	78,7%	16.431,40	19.253,98	-2.822,58	85,3%
Ceuta i Melilla	15.878,06	20.243,18	-4.365,12	78,4%	19.245,24	21.519,68	-2.274,44	89,4%
Extremadura	13.850,09	17.769,76	-3.919,67	77,9%	16.541,09	18.343,44	-1.802,35	90,2%
Illes Balears	15.601,58	20.677,70	-5.076,12	75,5%	17.156,11	21.298,90	-4.142,79	80,5%
Andalusia	14.478,80	19.404,43	-4.925,63	74,6%	17.270,83	19.837,96	-2.567,13	87,1%
Castella la Manxa	13.550,60	18.331,02	-4.780,42	73,9%	15.558,89	18.680,46	-3.121,57	83,3%
País Basc	18.471,86	25.083,25	-6.611,39	73,6%	21.304,61	25.715,14	-4.410,53	82,8%
Múrcia	13.404,96	18.269,18	-4.864,22	73,4%	15.521,01	18.868,86	-3.347,85	82,3%
Galícia	13.998,69	19.256,63	-5.257,94	72,7%	15.644,25	19.668,29	-4.024,04	79,5%
Navarra	16.781,79	23.305,16	-6.523,37	72,0%	19.624,82	23.838,48	-4.213,66	82,3%
La Rioja	14.143,01	19.734,37	-5.591,36	71,7%	16.560,73	20.163,39	-3.602,66	82,1%
Comunitat Valenciana	14.013,63	19.676,09	-5.662,46	71,2%	15.740,61	20.111,35	-4.370,74	78,3%
Cantàbria	14.558,79	20.702,87	-6.144,08	70,3%	16.499,19	21.182,15	-4.682,96	77,9%
Comunitat de Madrid	18.348,83	26.538,04	-8.189,21	69,1%	20.991,06	27.425,38	-6.434,32	76,5%
Principat d'Astúries	15.194,22	22.114,05	-6.919,83	68,7%	17.493,78	22.594,19	-5.100,41	77,4%
Catalunya	15.994,63	24.015,53	-8.020,90	66,6%	18.132,91	24.774,63	-6.641,72	73,2%
Aragó	14.064,39	22.204,04	-8.139,65	63,3%	16.472,63	22.850,01	-6.377,38	72,1%
Castella i Lleó	12.393,44	20.145,18	-7.751,74	61,5%	15.219,46	20.668,16	-5.448,70	73,6%
Espanya	15.767,56	22.169,16	-6.401,60	71,1%	18.097,38	22.774,02	-4.676,64	79,5%

D-H: Dones menys homes

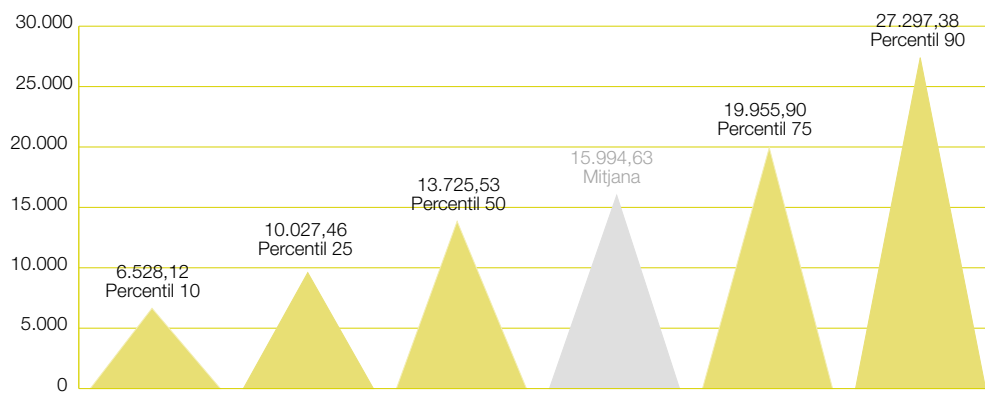
% D/H: Percentatge que representa el guany de les dones respecte dels homes

Les assalariades catalanes van guanyar un 13% menys que les basques i les madrilenyes, que són les que tenen els salaris anuals més elevats de tot l'Estat (de 18.471,86 euros i de 18.348,83 euros, respectivament).

El gràfic següent permet conèixer la distribució dels nivells de remuneració entre la població ocupada assalariada. S'observa que **el 50% de les dones assalariades a Catalunya van cobrar menys de 13.725,53 euros l'any 2002**, un nivell de remuneració que és inferior al salari mitjà (15.994.63 euros).

Distribució salarial de les dones treballadores per percentils. Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002



El guany anual de les dones a Catalunya representa el 66,6% del salari anual dels homes catalans (24.015,53 euros); una diferència de 8.020,90 euros menys. Aquest percentatge només és menor a Aragó, on les dones perceben el 63,3% del sou dels homes, i a Castella i Lleó (el 61,5%). A escala estatal, les dones van guanyar el 71,1% de la remuneració anual dels homes, 4,5 punts més que a Catalunya.

La bretxa salarial a favor dels homes és més àmplia a Catalunya perquè el salari mitjà dels homes catalans és superior al dels homes espanyols, mentre que el guany mitjà de les dones se situa pràcticament al mateix nivell. En aquest sentit, les dones catalanes guanyen un 1,4% més que les espanyoles, mentre que els homes catalans guanyen un 8,3% més que els espanyols. Això fa que la ràtio entre el salari femení i el masculí sigui inferior a Catalunya que a Espanya.

Volem constatar si existeixen indicis de que darrera d'aquesta realitat s'amaguen situacions de discriminació per sexe que poden determinar les diferències monetàries existents entre homes i dones, i que condicionarien la qualitat de l'ocupació i l'autonomia de la persona que treballa.

A l'hora d'efectuar comparacions salarials en termes agregats cal tenir en compte la variable horària, ja que **la quantitat de temps de treball inver-**

tit en l'activitat laboral determina, en gran part, el guany anual de la persona treballadora.

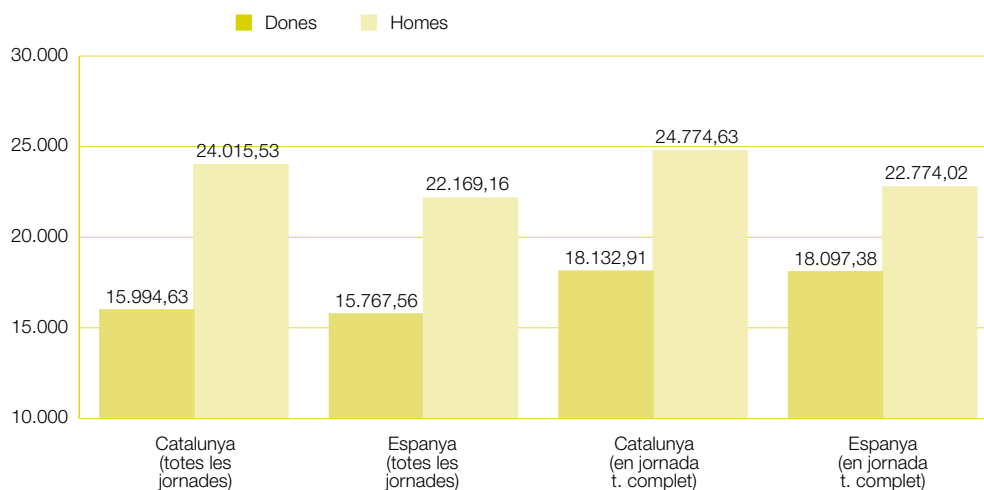
S'ha de tenir en compte que els patrons d'oferta laboral femení i masculí són diferents, en termes horaris, ja que **les dones fan un ús més extensiu de la jornada a temps parcial que els homes**. Això és així atès que la reducció de la jornada és la principal eina de conciliació de la vida familiar i laboral que està a disposició de les persones que treballen, i que aquesta responsabilitat de conciliació recau majoritàriament sobre les dones.

La taula de la pàgina anterior també recull la comparació del guany de les persones assalariades que treballen a temps complet, eliminant-se d'aquesta manera l'efecte de la parcialitat sobre els nivells de remuneració.

Si considerem només el personal que treballa en jornada a temps complet, el guany de les dones a Catalunya va ser l'any 2002, de mitjana i en termes anuals, de 18.132,91 euros, el 73,2% del salari mitjà dels homes catalans (24.774,63 euros).

Guany mitjà brut anual per persona segons el sexe i el tipus de jornada.

Enquesta d'estructura salarial 2002



Aquesta ràtio salarial entre sexes situa Catalunya en les darreres posicions dins l'Estat, tan sols per sobre d'Aragó, on la remuneració femenina representa el 72,1% de la remuneració masculina. El guany anual de les dones catalanes supera en 35,53 euros (un 0,2% més) el de les dones espanyoles (18.097,38 euros), mentre que en el cas dels homes, el diferencial entre els homes catalans i espanyols augmenta fins els 2.000,61 euros (un 8,8% més) a favor dels primers.

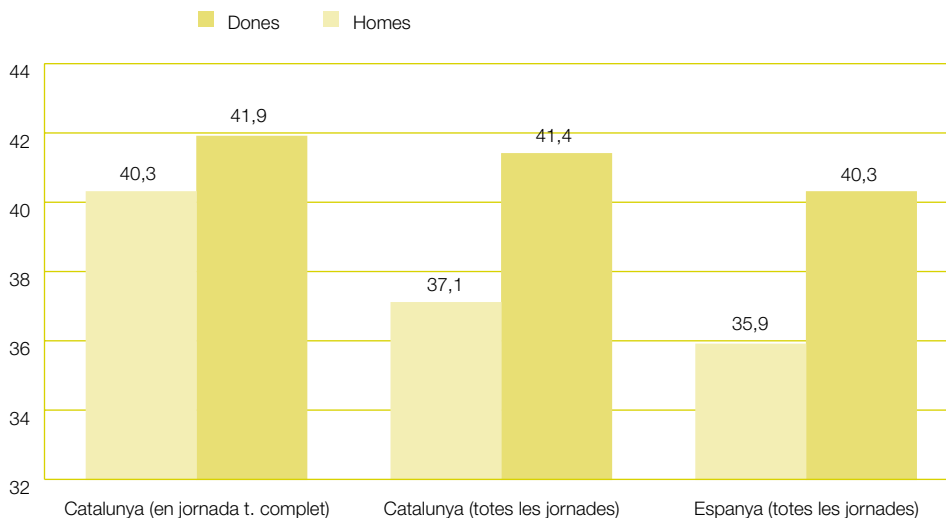
1.2 Anàlisi de les hores treballades segons el sexe de l'individu

El fet que, per diverses raons de caire socioeconòmic, les dones dediquin menys hores al mercat laboral que els homes (independentment de la jornada de treball), fa que les diferències, en termes anuals, puguin ser explicades no només per diferències monetàries (que són les susceptibles de ser per motius de discriminació) sinó també per diferències en el nombre d'hores treballades.

El gràfic següent recull les hores treballades, habitualment i de mitjana, a Catalunya i a Espanya, segons l'Enquesta de la població activa corresponent al quart trimestre de 2002.

Mitjana d'hores habitualment treballades per la població assalariada segons el sexe i el tipus de jornada.

Enquesta de població activa (IV trim. 2002)



Nota: Les dades per a Espanya en jornada t. complet no estan disponibles

Considerant totes les jornades, les dones catalanes treballen 37,1 hores a la setmana, 1,2 hores més que les dones espanyoles i 4,3 hores menys que els homes catalans. **En general, els homes i les dones catalanes treballen més hores que els homes i les dones espanyoles**, sent lleugerament major la diferència en el cas femení (1,2 hores) que en el cas masculí (1,1 hores).

D'altra banda, si es té en compte només la jornada a temps complet, les dones catalanes treballen 40,3 hores a la setmana, davant les 41,9 hores treballades pels homes catalans. En aquest cas la diferència horària entre sexes es redueix a 1,6 hores setmanals més a favor dels homes.

Per tant, la jornada habitual de la dona a Catalunya representa entre el 90% i el 96% de la jornada laboral de l'home, segons si es tenen en compte totes les jornades o només la de temps complet. Atès que el guany anual de les dones representa entre el 67% i el 73% del de l'home, la variable horària només justificaria una part molt minsa de les diferències salarials.

Per analitzar més acuradament les diferències salarials entre homes i dones, en termes monetaris, es fa necessari observar el salari per hora de la persona treballadora.

1.3 Anàlisi del guany per hora segons el sexe de l'individu

La següent taula recull el guany mitjà per hora cobrat per les persones que treballen a Catalunya i a Espanya i s'observa que el salari horari de la dona és inferior al de l'home a totes les comunitats autònomes, independentment de si es consideren totes les jornades o només la jornada a temps complet.

Guany mitjà brut per hora per persona segons el sexe i el tipus de jornada, i per CCAA (euros)

Enquesta d'estructura salarial 2002.

	Totes les jornades			En jornada a temps complet		
	Dones	Homes	D-H	Dones	Homes	D-H
Extremadura	6,82	7,40	-0,58	6,95	7,38	-0,43
Ceuta i Melilla	7,83	8,51	-0,68	8,24	8,57	-0,33
Andalusia	7,41	8,34	-0,93	7,59	8,28	-0,69
Canàries	6,86	7,96	-1,10	6,91	7,95	-1,04
Castella la Manxa	6,49	7,68	-1,19	6,64	7,68	-1,04
Múrcia	6,57	7,77	-1,20	6,67	7,73	-1,06
La Rioja	6,72	8,06	-1,34	6,86	8,06	-1,20
Navarra	8,00	9,47	-1,47	8,26	9,49	-1,23
Illes Balears	7,25	8,76	-1,51	7,27	8,74	-1,47
Galícia	6,55	8,11	-1,56	6,58	8,09	-1,51
Comunitat Valenciana	6,59	8,23	-1,64	6,64	8,22	-1,58
País Basc	8,57	10,27	-1,70	8,83	10,29	-1,46
Cantàbria	6,79	8,61	-1,82	6,78	8,57	-1,79
Castella i Lleó	6,32	8,34	-2,02	6,42	8,34	-1,92
Principat d'Astúries	7,22	9,30	-2,08	7,31	9,25	-1,94
Aragó	6,94	9,30	-2,36	7,04	9,31	-2,27
Comunitat de Madrid	8,43	10,89	-2,46	8,67	10,86	-2,19
Catalunya	7,42	9,96	-2,54	7,51	9,99	-2,48
Espanya	7,45	9,23	-1,78	7,58	9,22	-1,64

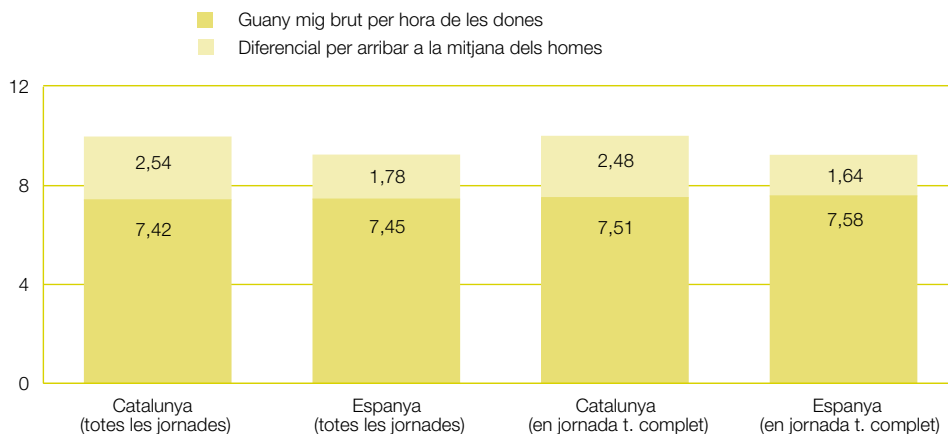
A Catalunya, les dones cobren, de mitjana, 7,42 euros per hora treballada, enfront dels 9,96 euros per hora que perceben els homes. Aquesta diferència entre sexes, 2,54 euros per hora a favor dels homes, és la més elevada de totes les CCAA i supera en 0,76 euros la diferència espanyola (1,78 euros a favor dels homes).

Cal destacar que el salari horari de les dones catalanes (7,42 euros) és inferior al de les dones espanyoles (7,45 euros), fet que no es correspon amb el signe del diferencial d'inflació que té l'economia catalana respecte de l'espanyola (de +0,2 dècimes l'any 2002³). Si el nivell de preus és més elevat a Catalunya que a Espanya, seria econòmicament més lògic que el salari per hora cobrat a Catalunya fos també més elevat que el cobrat a Espanya, com així succeeix en el cas dels homes (9,96 euros de mitjana catalana enfront dels 9,23 euros de mitjana de l'Estat).

Si tenim en compte que, en termes anuals, els ingressos bruts percebuts per les dones catalanes supera el de les espanyoles, es confirma que a Catalunya les dones treballen més hores que en el conjunt de l'Estat. Aquesta circumstància es manté durant el 2003 i el 2004 tot i que la diferència es va reduint de manera progressiva.

Guany mitjà brut per hora per persona segons el tipus de jornada

Enquesta d'estructura salarial 2002



Si comparem la retribució per hora segons si es consideren totes les jornades o només la jornada a temps complet, s'observa que en aquest darrer cas el salari horari augmenta de 0,07 euros a Catalunya i de 0,13 euros a Espanya.

³ L'IPC per Catalunya va ser del 3,7% i per Espanya, del 3,5%, l'any 2002.

Les conclusions anteriors són reproduïbles i Catalunya és la comunitat autònoma amb un major diferencial entre sexes, de 2,48 euros per hora. Cal tenir en compte que les diferències en el salari per hora són més susceptibles d'amagar situacions de discriminació, ja que el factor horari no és significativament important.

Són molts els factors que influeixen a l'hora d'establir el salari horari de la plantilla; característiques sectorials de l'economia, ocupacionals del lloc de treball o del perfil de la persona que treballa.

A continuació s'analitzen els nivells de remuneració segons l'activitat econòmica de l'empresa enquestada i les característiques de l'ocupació, dos aspectes de la demanda de treball que permeten conèixer millor el comportament del mercat laboral a Catalunya.

2 Anàlisi sectorial del mercat de treball

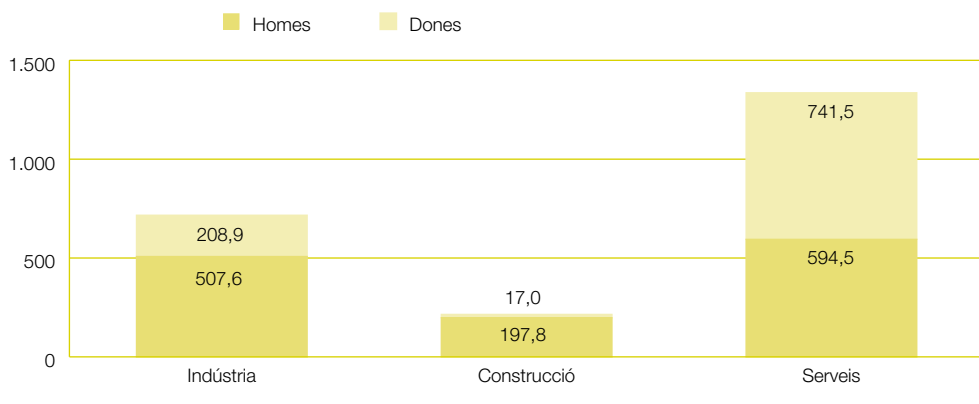
2.1 Anàlisi de la demanda de treball segons el sector econòmic: la segmentació horitzontal del mercat de treball

Segons l'Enquesta de població activa del quart trimestre de 2002, hi havia 741.500 dones assalariades treballant al sector serveis. Aquesta xifra representa el 76,3% del total de la població assalariada femenina (972.300 dones) i el 55,5% de la població que treballa en el sector terciari (el 45,5% restant correspon als 594.500 homes que hi treballen).

En el gràfic següent s'observa la distribució sectorial de la població ocupada assalariada a Catalunya i la composició per sexes de cada sector econòmic (exclòs l'agricultura, sector que només ocupa 4.900 dones per compte aliena).

Població assalariada per sector econòmic (milers de persones). Catalunya

Enquesta de població activa (IV trim. 2002).



En canvi, la distribució sectorial de la població assalariada masculina presenta més dispersió; el 45,2% treballen en el sector serveis, el 38,6% en la indústria i el 15,0% en la construcció.

La taula següent permet analitzar la distribució de la força de treball més en detall i permet identificar les branques d'activitat (Cnae-93) de major concentració femenina (dades de l'Epa corresponents a l'any 2002).

S'observa que el 62,4% de les dones que treballen per compte aliena ho fan en tres branques d'activitat econòmica: comerç, hoteleria i reparacions (el 26,2%), l'Administració pública, educació i sanitat (23,5%) i els serveis financers, a empreses i lloguers (el 12,7%). Cal destacar que, com

s'ha dit anteriorment, en el cas dels homes hi ha molta més dispersió i el pes dels assalariats a la gran majoria de branques d'activitat oscil·la entre el 8% i el 16%.

Si analitzem les activitats on les dones són el sexe majoritari dins del col·lectiu de persones treballadores, s'observa que dues de les anteriors tornen a aparèixer; comerç, hoteleria i reparacions, on el 53,1% de la població assalariada que hi treballa són dones i l'Administració pública, educació i sanitat, on el percentatge arriba al 64,5%. A aquestes se'ls afegeix la d'altres serveis col·lectius (66,0%).

Població ocupada assalariada segons el sexe i la branca d'activitat econòmica (milers de persones). Catalunya

Enquesta de població activa (any 2002).

	Dones	Homes	Total	D / T	H / T	% D	% H
Agricultura, ramaderia i pesca	16,0	54,1	70,1	22,8%	77,2%	1,4%	3,3%
Energia, química, cautxú i metal·lúrgia	52,3	191,4	243,7	21,5%	78,5%	4,7%	11,5%
Alimentació, tèxtil, fusta, paper i edició	103,5	178,7	282,2	36,7%	63,3%	9,4%	10,7%
Maquinària, material elèctric i de transport	67,2	196,4	263,6	25,5%	74,5%	6,1%	11,8%
Construcció	18,6	259,0	277,6	6,7%	93,3%	1,7%	15,6%
Comerç, hoteleria i reparacions	289,6	256,3	545,9	53,1%	46,9%	26,2%	15,4%
Transports i telecomunicacions	49,3	157,7	207,0	23,8%	76,2%	4,5%	9,5%
Serveis financers, a empreses i lloguers	140,5	170,6	311,1	45,2%	54,8%	12,7%	10,3%
Administració pública, educació i sanitat	260,2	142,9	403,1	64,5%	35,5%	23,5%	8,6%
Altres serveis col·lectius	109,3	56,4	165,7	66,0%	34,0%	9,9%	3,4%
Totes les activitats	1.106,6	1.663,4	2.770,0	39,9%	60,1%	100,0%	100,0%

% D: Distribució de les dones segons branca d'activitat

% H: Distribució dels homes segons branca d'activitat

Es pot concloure que la segregació horitzontal de la dona en el mercat de treball encara persisteix, ja que el 76,3% de les dones assalariades treballen en el sector serveis i el 62,4% es concentren en només tres branques d'activitat.

Es parla de segregació ocupacional del mercat de treball, en termes horitzontals, per descriure la situació actual on les dones es concentren en alguns sectors i activitats econòmiques, mentre que els homes poden optar de forma més igualitària i, per tant, amb més llibertat a l'hora d'ocupar-se en qualsevol activitat.

La segregació horitzontal del mercat de treball està íntimament relacionada amb la divisió sexual del treball, que sembla no estar encara superada socialment. Tot i ser moltes les raons que poden generar la segregació horitzontal de l'ocupació de les dones, algunes teories apunten al fet que les dones són assignades en el mercat de treball a ocupa-

cions en les quals reproduïxen el treball d'atenció i cura familiar que es realitza a les llars i que anomenem treball reproductiu.

L'efecte més important de la segregació laboral és la segmentació del mercat de treball, és a dir, provoca que els homes i les dones no siguin considerats com individus substituïbles en el mercat laboral i acaba derivant en regles de joc diferents segons el sexe de l'individu.

Això no sembla que hagi de canviar en el futur immediat, tenint en compte les darreres dades de les matriculacions en les universitats i titulats en centres de formació professional⁴.

2.2 Anàlisi del guany anual segons el sector econòmic on es treballa

Si analitzem el salari anual percebut per les dones segons el sector d'activitat econòmica on s'emmarca l'empresa, s'observa que, **en general, les dones catalanes cobren més si treballen a la indústria (17.304,96 euros)** que si ho fan al sector serveis (15.619,02 euros) o a la construcció (15.243,13 euros).

En fer la comparació amb la resta d'Espanya, s'observa que el diferencial de sou entre homes i dones és més ampli a Catalunya que a Espanya, ja que els salaris dels homes catalans són més elevats, de mitjana, que els dels espanyols. En canvi, en el cas de les dones catalanes, les seves remuneracions són més properes a les mitjanes estatals, arribant fins i tot a ser inferior (com és el cas del sector serveis).

Guany mitjà brut anual per persona segons el sector econòmic (euros)

Enquesta d'estructura salarial 2002.

Catalunya	Indústria	Construcció	Serveis
Guany mitjà brut anual de les dones	17.304,96	15.243,13	15.619,02
Diferència respecte dels homes	-8.168,47	-4.028,30	-8.550,96
% respecte del guany dels homes	67,9%	79,1%	64,6%
Espanya	Indústria	Construcció	Serveis
Guany mitjà brut anual de les dones	16.351,77	14.992,41	15.669,80
Diferència respecte dels homes	-6.842,43	-2.252,72	-7.589,43
% respecte del guany dels homes	70,5%	86,9%	67,4%

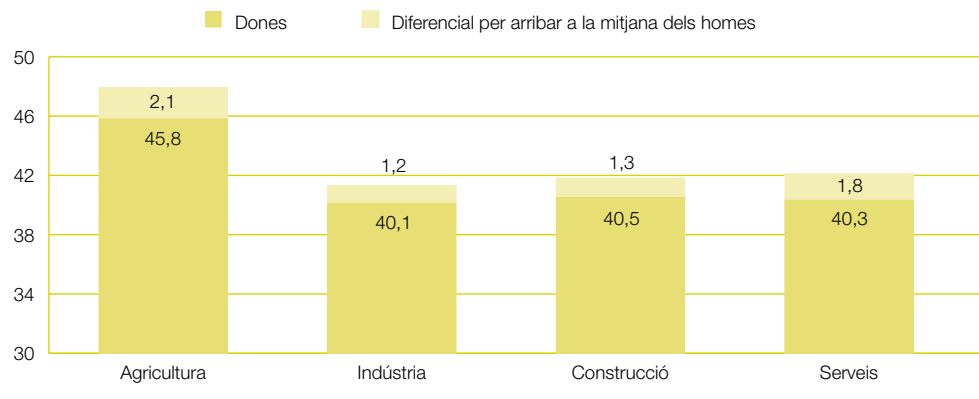
Si comparem el salari anual de les dones i el dels homes per sector econòmic, s'observa que **és en el sector serveis on es dona una diferència més àmplia amb el salari anual dels homes (de 8.550,96 euros)**.

⁴ Vegeu taules a l'annex 2

En aquest sentit, el salari de la dona representa el 64,6% del de l'home, el valor més petit dels tres sectors econòmics.

Mitjana d'hores habitualment treballades per la població ocupada en jornada a temps complet segons el sector econòmic. Catalunya

Enquesta de població activa (any 2002)



Val la pena recordar que el factor horari (hores treballades) només justificaria una part reduïda d'aquest diferencial, atès que la mitjana d'hores habitualment treballades per les dones (ocupades en jornada a temps complet) suposa entre el 96% i el 97% de la dels homes, depenent del sector econòmic on s'ocupen.

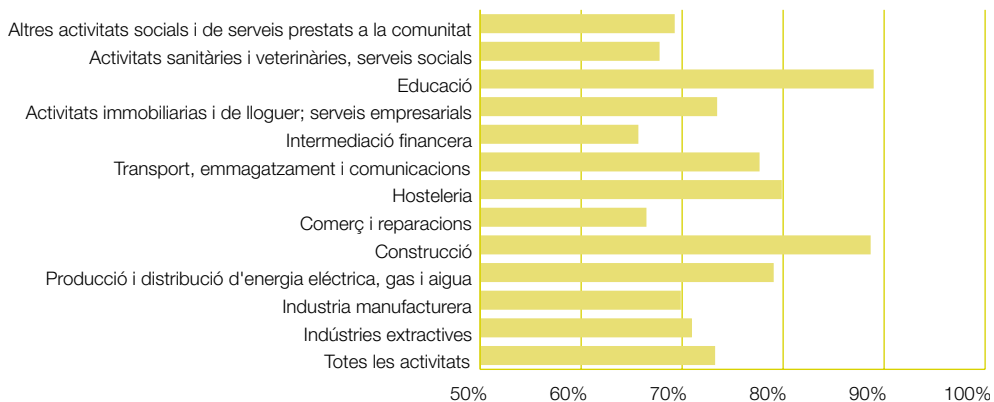
Per tal d'eliminar la part de les diferències salarials entre sexes que es poden deure a motius de dedicació horària al mercat laboral, farem l'anàlisi amb el salari del personal que treballa en jornada a temps complet⁵.

El gràfic següent recull el percentatge que representa el guany mitjà anual de la dona respecte del de l'home per cada branca d'activitat econòmica (Cnae-93).

⁵ Sempre que sigui possible s'extrauran les conclusions de dades referides a la població assalariada treballant en jornada a temps complet. Quan aquestes no estiguin disponibles, conclourem a partir de les dades de la població ocupada i independentment de la jornada treballada.

% que representa el guany mitjà anual de la dona respecte del de l'home segons la branca d'activitat i treballant en jornada a temps complet. Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.



Si analitzem l'activitat econòmica més en detall s'observa que:

— **L'educació i la construcció són les activitats on el diferencial entre sexes, en termes agregats és menor; així i tot supera els 10 punts.**

— A l'extrem contrari se situen la intermediació financera i el comerç i reparacions, que són les activitats on el salari anual de la dona representa el 65,6% i el 66,4%, respectivament, del salari anual de l'home.

2.3 Anàlisi del guany per hora segons el sector econòmic on es treballa

La següent taula recull el salari horari de les dones a Catalunya i a Espanya segons les branques d'activitat econòmica, així com el diferencial salarial entre homes i dones (per la plantilla que treballa en jornada a temps complet).

Guany mitjà brut per hora per persona i per branques d'activitat econòmica (seccions Cnae-93) en jornada a temps complet (euros/hora)

Enquesta d'estructura salarial 2002

	Dones		D - H	
	Catalunya	Espanya	Catalunya	Espanya
Intermediació financera	11,54	11,49	-5,64	-4,69
Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua	11,26	11,06	-2,63	-2
Educació	10,48	10,12	-0,91	-0,94
Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	8,65	8,94	-4,8	-3,03
Transport, emmagatzamament i comunicacions	7,75	8,72	-2,23	-1,19
Indústries extractives	7,31	8,67	-3,71	-2,23
Indústria manufacturera	7,17	6,8	-3,09	-2,43
Altres activitats socials i de serveis prestades a la comunitat	7,1	7,14	-2,8	-2,48
Activitats immobiliàries i de lloguer; serveis empresarials	6,77	6,94	-1,92	-1,98
Construcció	6,6	6,64	-1,4	-0,55
Comerç i reparacions	6,34	6,3	-3,04	-2,32
Hoteleria	6	5,73	-1,42	-1,3
Totes les activitats	7,51	7,58	-2,48	-1,64

S'observa que **el salari horari de la dona és inferior al de l'home en totes les branques d'activitat econòmica, tant a Catalunya com a Espanya**, i el diferencial entre dones i homes és superior en el mercat de treball català que en l'espanyol, a excepció de l'educació.

Si ens fixem en les activitats que concentren més ocupació femenina n'obtenim les conclusions següents:

— Com s'ha dit anteriorment, el 26% de les dones assalariades s'ocupen en les activitats d'hoteleria i de comerç i reparacions; les dues branques on les dones cobren el salari per hora més baix (6,00 euros i 6,34 euros, respectivament). Els homes ocupats en aquests sectors cobren, de mitjana, 1,42 euros i 3,04 euros més per hora, respectivament.

— El segon grup d'activitats que engloba més dones assalariades és el de l'Administració pública, educació i sanitat (el 23,5% segons el quadre comentat anteriorment). En aquestes activitats els nivells de remuneració són més elevats, de 10,48 euros a l'educació i de 8,65 euros a les activitats sanitàries i veterinàries i altres serveis socials, perquè són activitats

que requereixen nivells de formació més alts, en termes generals. Així i tot, continua havent-hi un diferencial salarial amb els homes, que en el cas de l'educació és el menor de totes les branques d'activitat (de 0,91 euros per hora) i, en el cas de les activitats sanitàries i veterinàries i altres serveis socials és el segon més ampli, (de 4,80 euros per hora).

— Finalment, el tercer sector de major concentració de dones és el corresponent a serveis financers, a empreses i lloguers, que aglutina el 12,7% de les assalariades l'any 2002. Si analitzem el guany per hora de les dones, s'observa que la intermediació financera és l'activitat econòmica on el salari mitjà per hora de les dones és més elevat (11,54 euros/hora), però alhora també és el sector on el diferencial entre sexes és més ampli (5,64 euros per hora menys que els homes) situant-se a força distància de les altres activitats econòmiques. En canvi, les dones que treballen en activitats immobiliàries i de lloguer guanyen, de mitjana, 6,77 euros per hora, 1,92 euros menys que els homes que treballen en el mateix sector econòmic.

Els nivells de remuneració de les persones treballadores depenen de diversos factors, i l'existència de motius estrictament discriminatoris per sexe no són fàcilment demostrables. La segmentació horitzontal del mercat de treball pot provocar que els individus no siguin perfectament substituïbles i, segons les regles de mercat, quan existeix molta oferta laboral (una concentració de dones ocupades i aturades en determinades activitats) existeix pressió a la baixa en els salaris. D'altra banda però, cal destacar que, **independentment de l'activitat o sector on s'ocupin les dones, el seu salari per hora sempre és inferior al dels homes.**

Per tal d'explicar millor les diferències salarials per hora treballada entre homes i dones, es fa necessari aprofundir en un nou aspecte, el tipus d'ocupació que desenvolupa la persona que treballa a l'empresa, i que és una de les variables fonamentals del costat de la demanda que determinen el nivell salarial en el mercat de treball.

3 Anàlisi ocupacional del mercat de treball

3.1 Anàlisi de la demanda de treball segons el tipus d'ocupació: la segmentació vertical del mercat de treball

Segons l'Enquesta de població activa, l'any 2002, el 62,2% de les dones catalanes que treballen es concentren en tres tipus d'ocupacions, o bé són treballadores en serveis de restauració, personals i dependents de comerç (el 23,4%), administratives (23,0%), treballen en ocupacions sense necessitat de qualificació (15,8%) o bé són tècnics i professionals científics i intel·lectuals (15,5%). No només són els grups de més pes dins la distribució ocupacional de les dones sinó també els grups on les dones són majoria dins del conjunt de persones que hi treballen (el 66%, el 64%, el 50,5% i el 53,1%, respectivament).

Població ocupada assalariada per grup ocupacional (CCO-94) (milers de persones). Catalunya

Enquesta de població activa (any 2002).

	Nivell de competència (6)	Dones	Homes	Total	D / T	H / T	% D	% H
Direcció d'administració i d'empresa	—	14,3	48,2	62,5	22,9%	77,1%	1,5%	3,7%
Tècnics i prof. científics i intel·lectuals	4t	148,7	131,2	279,9	53,1%	46,9%	15,5%	10,1%
Tècnics i professionals de suport	3r	103,3	131,5	234,8	44,0%	56,0%	10,8%	10,1%
Empleats de tipus administratiu	2n	220,6	123,9	344,5	64,0%	36,0%	23,0%	9,5%
Treballadors en serveis de restauració, personals i dependents de comerç	2n	223,9	115,1	339,0	66,0%	34,0%	23,4%	8,8%
Treballadors qualificats en activitats agràries i pesqueres	2n	1,8	12,3	14,1	12,8%	87,2%	0,2%	0,9%
Treballadors qualificats de les indústries manufactureres, de la construcció i la mineria, excepte els operadors de màquina	2n	26,0	359,0	385,0	6,8%	93,2%	2,7%	27,5%
Operadors d'instal·lacions i de maquinària	2n	68,3	234,4	302,7	22,6%	77,4%	7,1%	18,0%
Treballadors no qualificats	1r	151,4	148,5	299,9	50,5%	49,5%	15,8%	11,4%
Totes les ocupacions		958,3	1.305,3	2.263,6	42,3%	57,7%	100,0%	100,0%

% D: Distribució de les dones segons grup ocupacional

% H: Distribució dels homes segons grup ocupacional

(6) Vegeu annex 3 per tenir més detall respecte dels nivells de competència

En la literatura econòmica es parla de la segregació vertical del mercat de treball per sexe, fent referència al fet que les dones, majoritàriament, treballen en ocupacions que pertanyen a la part inferior de l'escala laboral. Però, segons les dades del quadre anterior, convé fer algunes apreciacions al respecte.

La columna del nivell de competència mesura el nivell formatiu necessari per desenvolupar les tasques associades dins del grup ocupacional mitjançant l'educació formal o la formació professional de l'individu, segons la classificació catalana d'ocupacions de 1994⁶.

El gran grup de la direcció d'administració i empresa no està relacionat amb un nivell de competència perquè tot i ser un grup homogeni des del punt de vista de la finalitat de les ocupacions, és un grup heterogeni respecte de la competència de les ocupacions que hi conté (tot i que s'associa amb un nivell de formació intermedi o superior).

Si prenem les tres primeres ocupacions, que són les més qualificades, s'observa que el percentatge agregat de dones ocupades és del 27,8% de la població assalariada femenina, 3,9 punts superior al 23,9% corresponent als homes.

D'altra banda, el grup de treballadors no qualificats representa 4,4 punts percentuals més en la població assalariada femenina (15,8%) que en la masculina (11,4%).

La resta d'ocupacions tenen en comú, *a priori*, que requereixen del segon nivell de competència per ser dutes a terme i es podrien agregar segons si majoritàriament hi treballen dones o homes, però per ambdós sexes és el grup competencial que aglutina més percentatge de treballadors i de treballadores (el 64,7% pels homes i el 56,4% per les dones).

D'acord amb aquestes dades, **no és del tot correcte afirmar que les dones s'ocupen majoritàriament en llocs de treball de menor qualificació que els homes.**

3.2 Anàlisi del guany anual segons el tipus d'ocupació que es realitza

La taula següent recull el guany mitjà brut anual per persona segons el grup ocupacional al qual pertanyen, per Catalunya i Espanya (treballant en jornada a temps complet).

⁶ Vegeu annex 3 per tenir més detall respecte dels nivells de competència

Guany mitjà brut anual per persona segons el grup ocupacional (CCO-94) en jornada a temps complet (euros)

Enquesta d'estructura salarial 2002

	Nivell de competència (6)	Catalunya			Espanya		
		Dones	D - H	% D/H	Dones	D - H	% D/H
Direcció de les administracions públiques i d'empreses de 10 o més assalariats	—	42.655,61	-21.239,02	66,8%	43.775,94	-14.203,33	75,5%
Professions associades a titulacions de 2n i 3r cicle universitari i afins	4t	29.858,29	-12.173,24	71,0%	30.230,86	-11.173,81	73,0%
Professions associades a titulacions de 1r cicle universitari i afins	4t	24.175,86	-9.412,21	72,0%	23.807,67	-8.041,73	74,8%
Tècnics i professionals de suport	3r	21.976,93	-8.586,78	71,9%	22.202,43	-7.697,14	74,3%
Empleats de tipus administratiu	2n	16.327,63	-7.270,36	69,2%	15.755,95	-5.971,09	72,5%
Treballadors dels serveis de restauració i de serveis personals	2n	13.794,03	-3.823,13	78,3%	14.191,88	-1.569,96	90,0%
Treballadors dels serveis de protecció i seguretat	2n	15.447,72	-1.940,03	88,8%	14.789,10	-2.477,68	85,7%
Dependents de comerç i assimilats	2n	13.358,28	-6.251,87	68,1%	12.921,06	-5.326,63	70,8%
Treballadors qualificats en l'agricultura i en la pesca	2n	—	—	—	12.052,78	-2.906,25	80,6%
Treballadors qualificats en la construcció, excepte els operadors de màquina	2n	16.508,26	-2.108,97	88,7%	13.848,59	-2.134,17	86,6%
Treballadors qualificats de les indústries extractives, de la metal·lúrgia, la construcció de maquinària i assimilats	2n	18.237,79	-3.467,32	84,0%	18.093,82	-2.403,68	88,3%
Treballadors qualificats de les indústries d'arts gràfiques, tèxtil i de la confecció, aliments, ebenistes, artesans i altres assimilats	2n	13.379,56	-3.314,58	80,1%	12.393,32	-3.479,95	78,1%
Operadors d'instal·lacions industrials, de maquinària fixa, muntadors i assembladors	2n	14.507,65	-6.923,88	67,7%	13.484,67	-6.541,61	67,3%
Conductors i operadors de maquinària mòbil	2n	15.410,48	-4.711,32	76,6%	14.483,07	-3.290,03	81,5%
Treballadors no qualificats en serveis (excepte transports)	1r	12.730,68	-1.894,26	87,0%	12.271,44	-2.645,48	82,3%
Peons de l'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transports	1r	11.236,78	-2.508,66	81,7%	11.291,33	-1.862,86	85,8%
Totes les ocupacions		18.132,91	-6.641,72	73,2%	18.097,38	-4.676,64	79,5%

D-H: Dones menys homes

% D/H: Percentatge que representa el guany de les dones respecte dels homes

S'observa que el guany anual de les dones és inferior al dels homes, independentment de l'ocupació que realitzen, per Catalunya i per Espanya. En termes agregats, el salari anual de la dona oscil·la entre el 66,8% del de l'home, en la direcció de les administracions públiques i

d'empreses de 10 o més assalariats, i el 88,8%, en els treballadors dels serveis de protecció i seguretat.

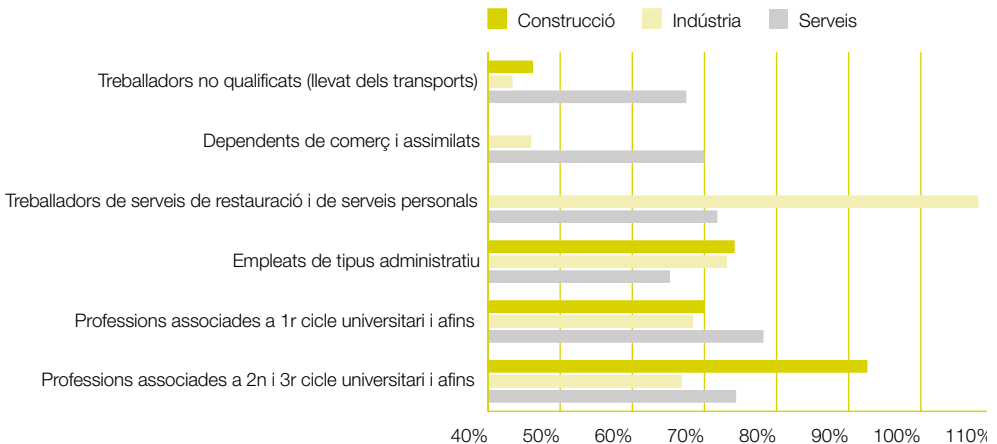
És a dir, **independentment del nivell de competència, en termes anuals i de mitjana, el guany anual d'una dona treballadora sempre queda per sota del 90% del guany anual d'un home treballador.** En aquest sentit, recordem que el factor horari només justificaria una part molt reduïda de les diferències salarials entre homes i dones (no més de 5 punts en el personal que s'ocupa en una jornada a temps complet). Per tant es fa necessari aprofundir en altres aspectes per tal de comprendre les diferències salarials existents.

D'altra banda, sembla que allà on la presència de dones és majoritària es pot estar produint una desvalorització de la professió. Per exemple, si agafem les ocupacions on es requereix una competència de nivell 2, aquelles professions on s'ocupen majoritàriament les dones, veurem que són les que tenen uns menors nivells salarials; depenents del comerç i assimilats (13.358,28 euros) i els treballadors dels serveis de restauració i de serveis personals (13.794,03 euros).

La bretxa salarial entre dones i homes, dins d'una mateix grup ocupacional, varia força segons el sector econòmic on s'emmarca l'empresa. El gràfic següent permet comparar el diferencial salarial entre sexes per les principals ocupacions on treballen dones, segons el sector econòmic.

% que representa el guany mitjà anual de la dona respecte del de l'home segons el grup ocupacional i el sector econòmic (totes les jornades). Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.



Les situacions més favorables per les dones són les següents:

— Les dones contractades en ocupacions de serveis de restauració i de serveis personals cobren, de mitjana, gairebé un 8% més que els homes, si l'empresa s'emmarca en el sector industrial, mentre que guanyen un 28,3% menys, si l'empresa s'emmarca en el sector serveis.

— En les professions associades al 2n i 3r cicle universitari i afins, es pot parlar pràcticament d'igualtat salarial en el sector de la construcció, on les dones cobren un 7,5% menys que els homes (cal tenir en compte que s'estan considerant totes les jornades i per tant el factor horari podria explicar gran part d'aquest diferencial). En canvi, en el sector industrial i en el de serveis la situació és molt diferent; les dones cobren un 25,7% i un 33,2% menys que els homes.

3.3 Anàlisi del guany per hora segons el tipus d'ocupació que es realitza

La taula següent recull el salari horari de les dones assalariades a temps complet segons el grup ocupacional al qual pertanyen per Catalunya i per Espanya.

Guany mitjà brut per hora per persona segons el grup ocupacional (CCO-94) en jornada a temps complet (euros/hora)

Enquesta d'estructura salarial 2002

	Nivell de competència (6)	Dones		D - H	
		Catalunya	Espanya	Catalunya	Espanya
Direcció de les administracions públiques i d'empreses de 10 o més assalariats	—	16,70	17,07	-7,91	-5,28
Professions associades a titulacions de 2n i 3r cicle universitari i afins	4t	13,12	13,01	-3,71	-3,91
Professions associades a titulacions de 1r cicle universitari i afins	4t	10,85	11,06	-2,83	-2,09
Tècnics i professionals de suport	3r	8,88	8,98	-3,12	-2,86
Empleats de tipus administratiu	2n	6,74	6,57	-3,05	-2,27
Treballadors dels serveis de restauració i de serveis personals	2n	5,97	6,14	-1,42	-0,54
Treballadors dels serveis de protecció i seguretat	2n	5,13	5,69	-0,94	-0,65
Dependents de comerç i assimilats	2n	5,48	5,52	-2,85	-2,38
Treballadors qualificats en l'agricultura i en la pesca	2n	—	4,90	—	-1,26
Treballadors qualificats en la construcció, excepte els operadors de màquina	2n	—	5,86	—	-0,87
Treballadors qualificats de les indústries extractives, de la metal·lúrgia, la construcció de maquinària i assimilats	2n	7,45	7,21	-1,67	-1,21
Treballadors qualificats de les indústries d'arts gràfiques, tèxtil i de la confecció, aliments, ebenistes, artesans i altres assimilats	2n	5,45	5,13	-1,37	-1,43
Operadors d'instal·lacions industrials, de maquinària fixa; muntadors i assembladors	2n	6,11	5,62	-2,65	-2,55
Conductors i operadors de maquinària mòbil	2n	—	6,24	—	-1,05
Treballadors no qualificats en serveis (excepte transports)	1r	5,18	5,14	-0,74	-1,13
Peons de l'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transports	1r	4,70	4,78	-1,01	-0,74
Totes les ocupacions		7,51	7,58	-2,48	-1,64

(6) Vegeu annex 3 per tenir més detall respecte dels nivells de competència

Les conclusions a nivell horari són les mateixes que les comentades, en l'anàlisi del salari en termes agregats; les dones cobren un salari mitjà per hora inferior al dels homes, independentment de l'ocupació que desenvolupin.

Lògicament, les ocupacions de major nivell de competència són les que registren els salaris horaris més elevats per les dones i per als

homes, però també on es produeixen les diferències més grans entre els dos col·lectius.

En concret, el grup de direcció de les administracions públiques i d'empreses de 10 o més assalariats⁷ és el que presenta una situació més desfavorable pel col·lectiu femení, ja que, les dones que treballen a temps complet cobren gairebé 8 euros per hora menys que els homes que treballen amb la mateixa jornada.

Les diferències en el salari horari es poden deure a raons de productivitat (díficils de quantificar) o per motius de major responsabilitat en les diferents tasques que es poden dur a terme dins d'una mateixa ocupació, i que comportaria nivells de sou més elevats.

És per això que passem a considerar les tasques de supervisió com una variable complementària de l'ocupació important a l'hora d'analitzar les diferències en el nivell de remuneració del personal de les empreses.

3.4 Anàlisi de la incidència de les tasques de supervisió en els nivells de remuneració

Desenvolupar tasques de supervisió d'un equip de treball és un element de la feina que comporta uns nivells de remuneració superiors per la persona que ocupa el lloc de treball.

Cal tenir en compte que no totes les persones assalariades incloses en el grup de la direcció de les administracions públiques i d'empreses de 10 o més assalariats tenen labors de supervisió, ja que es poden dedicar al disseny, planificació o organització de les grans línies de funcionament de l'empresa sense tenir personal al seu càrrec directament. I viceversa, aquest tipus de responsabilitat es pot donar en qualsevol tipus d'ocupació, inclosos entre els treballadors no qualificats.

La taula de la pàgina següent recull el salari anual dels treballadors per cada grup ocupacional, segons si realitzen tasques de supervisió o no.

Lògicament, els treballadors guanyen més, en termes absoluts i dins d'una mateixa ocupació, quan ocupen llocs de major responsabilitat. Però, **a l'hora d'analitzar el diferencial entre sexes, les tasques de supervisió no redueixen la bretxa salarial a favor dels homes sinó que l'amplien** (el salari anual de les dones passa de representar el 73% del salari de l'home si no realitza tasques de supervisió, al 67,2%, en el cas de dur a terme aquestes labors).

Per tant, si parlem a nivell global, es pot dir que les majors responsabilitats a la feina en comptes de fer convergir la qualitat de l'ocupació entre

7 Tal i com s'ha esmentat a la introducció, l'àmbit poblacional de l'Enquesta d'estructura salarial exclou el personal de l'Administració pública i, per tant, en aquest cas, la denominació oficial d'aquest grup ocupacional en la CCO-94, faria referència només al personal directiu de les empreses de 10 o més assalariats.

sexes la fan divergir (en 5,8 punts). D'altra banda, **si ens fixem en les ocupacions amb major nombre de dones assalariades, s'observen comportaments diferenciats que obliguen a matisar l'afirmació anterior segons l'ocupació de la que es tracti.**

En aquest sentit:

— Les professions associades a un nivell de formació més elevat són les que més penalitzen les dones (en termes d'igualtat), en passar a desenvolupar tasques de supervisió. Les dones que treballen en professions associades a titulacions de 2n i 3r grau i afins passen de representar el 86,5% del sou dels homes si no fan tasques de supervisió, al 67,6% si es realitzen aquestes tasques; 18,9 punts de diferència.

Guany mitjà brut anual per persona i per ocupació segons si es fan o no tasques de supervisió, totes les jornades (euros). Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.

	Amb tasques de supervisió			Sense tasques de supervisió			(a)-(b)
	Dones	D - H	%D/H (a)	Dones	D - H	%D/H (b)	
Direcció de les Administracions i d'empreses de 10 o més assalariats Públiques	42.144,50	-21.471,68	66,2%	28.400,61	-10.807,70	72,4%	-6,2
Professions associades a titulacions de 2n i 3r cicle universitari i afins	31.902,86	-15.257,51	67,6%	22.907,41	-3.575,80	86,5%	-18,9
Professions associades a titulacions de 1r cicle universitari i afins	25.373,98	-12.941,76	66,2%	20.933,87	-4.843,26	81,2%	-15,0
Tècnics i professionals de suport	24.820,56	-11.459,18	68,4%	19.158,01	-5.428,45	77,9%	-9,5
Empleats de tipus administratiu	22.126,62	-5.068,35	81,4%	14.363,40	-6.753,63	68,0%	13,3
Treballadors dels serveis de restauració i de serveis personals	14.955,66	-6.695,31	69,1%	10.923,18	-2.808,86	79,5%	-10,5
Treballadors dels serveis de protecció i seguretat	—	—	—	12.860,41	-2.575,83	83,3%	—
Dependents de comerç i assimilats	16.249,04	-5.938,29	73,2%	11.563,95	-6.344,42	64,6%	8,7
Treballadors qualificats en l'agricultura i en la pesca	—	—	—	—	—	—	—
Treballadors qualificats en la construcció, excepte els operadors de màquina	—	—	—	15.059,83	-3.003,69	83,4%	—
Treballadors qualificats de les indústries extractives, de la metal·lúrgia, la construcció de maquinària i assimilats	19.273,88	-5.891,65	76,6%	17.140,96	-3.649,32	82,4%	-5,9
Treballadors qualificats de les indústries d'arts gràfiques, tèxtil i , de la confecció aliments, ebenistes, artesans i altres assimilats	16.482,42	-2.979,38	84,7%	12.731,52	-3.383,47	79,0%	5,7
"Operadors d'instal·lacions industrials, de maquinària fixe; montadors i ensambladors"	19.876,81	-6.498,09	75,4%	14.035,16	-6.407,70	68,7%	6,7
Conductors i operadors de maquinària mòbil	—	—	—	11.835,20	-7.658,72	60,7%	—
Treballadors no qualificats en serveis (excepte transports)	14.310,69	-1.405,13	91,1%	8.453,26	-4.547,45	65,0%	26,0
Peons de l'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transports	—	—	—	10.899,49	-2.410,24	81,9%	—
Totes les ocupacions	24.428,86	-11.906,70	67,2%	14.405,64	-5.330,32	73,0%	-5,8

D-H: Dones menys homes

% D/H: Percentatge que representa el guany de les dones respecte dels homes

— Les professions associades a titulacions de 1r cicle universitari i afins penalitzen les dones amb 15 punts de diferència, en el cas dels treballadors dels serveis de restauració i de serveis personals en 10,5 punts i els tècnics i professionals de suport en 9,5 punts.

— La situació és la contrària en el cas de les empleades de tipus administratiu, on les dones passen de representar el 68% del sou de l'home sense desenvolupar tasques de supervisió al 81,4% si supervisen; redueixen 13,3 punts la diferència entre sexes.

— També es troben en aquesta situació, els depenents de comerç i assimilats, on la diferència es redueix a 8,7 punts i, sobretot, en els treballadors no qualificats en serveis (excepte transports), on la diferència es redueix de 26 punts, i el sou mitjà de la dona supera el 90% del de l'home quan es fan tasques de supervisió.

A continuació, aprofundirem en dos aspectes que, si bé no permeten afirmar, sí indueixen a pensar que en el mercat de treball català s'amaguen situacions on la dona pot patir discriminació laboral.

3.4.1 **Les tasques de supervisió es valoren de forma diferent segons el sexe de l'individu**

Una primera aproximació a la valoració que es fa en el mercat de treball de les tasques de supervisió consisteix en calcular la diferència entre el guany mitjà anual de la persona que no realitza tasques de supervisió i el guany mitjà anual de la persona que sí que en realitza.

Diferencial salarial per a tasques de supervisió (en totes les jornades) (euros)

Enquesta d'estructura salarial 2002. (Euros)

	Homes	Dones	D - H
Catalunya	16.599,60	10.023,22	-6.576,38
Espanya	12.478,30	8.220,77	-4.257,53

Si obtenim la diferència segons el sexe i comparem Catalunya amb Espanya s'observa que els homes que realitzen tasques de supervisió van guanyar, de mitjana, l'any 2002, 16.559,60 euros més que aquells que no van realitzar tasques de supervisió. Aquesta diferència és superior a la mitjana de l'Estat en 12.478,30 euros.

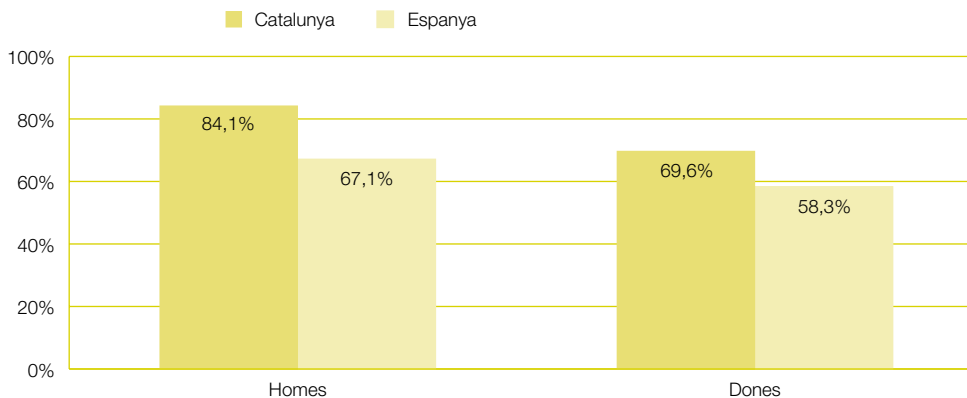
Si calculem en termes percentuals què representa el diferencial salarial per tasques de supervisió obtenim l'increment salarial mitjà d'un individu respecte del sou mitjà que cobra sense realitzar tasques de supervisió.

Els homes catalans incrementen, de mitjana i en termes anuals, un 84,1% el seu salari en fer tasques de supervisió mentre que les

dones catalanes ho fan en un 69,6%. Aquesta diferència entre sexes, de 14,5 punts, és més elevada que la diferència a Espanya (de 8,9 punts).

Increment salarial per fer tasques de supervisió segons el sexe (de mitjana i en termes anuals)

Enquesta d'estructura salarial 2002



Aquesta situació sembla reflectir una realitat on es produeix una diferent valoració social de les capacitats de supervisió segons el sexe de la persona que treballa; en concret, **una infravaloració de les habilitats femenines per dur a terme tasques de supervisió.** En canvi, són molts els estudis que incideixen en el fet de que les habilitats anomenades “femenines” són cada cop més necessitades en el mercat a l'hora de dirigir equips. La taula següent compara l'increment salarial mitjà que té la persona treballadora per realitzar tasques de supervisió si és home o si és dona per cada grup ocupacional.

Increment salarial per realitzar tasques de supervisió segons el sexe i per grups ocupacionals (1) (totes les jornades). Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.

	Homes	Dones	H - D
Direcció de les administracions públiques i d'empreses de 10 o més assalariats	62,3%	48,4%	13,9pp
Professions associades a titulacions de 2n i 3r cicle universitari i afins	78,1%	39,3%	38,8pp
Professions associades a titulacions de 1r cicle universitari i afins	48,6%	21,2%	27,4pp
Tècnics i professionals de suport	47,6%	29,6%	18,0pp
Empleats de tipus administratiu	28,8%	54,0%	-25,3pp
Treballadors dels serveis de restauració i de serveis personals	57,7%	36,9%	20,8pp
Treballadors dels serveis de protecció i seguretat	55,2%	—	
Dependents de comerç i assimilats	23,9%	40,5%	-16,6pp
Treballadors qualificats en l'agricultura i en la pesca	—	—	
Treballadors qualificats en la construcció, excepte els operadors de màquina	15,1%	—	
Treballadors qualificats de les indústries extractives, de la metal·lúrgia, la construcció de maquinària i assimilats	21,0%	12,4%	8,6pp
Treballadors qualificats de les indústries d'arts gràfiques, tèxtil i de la confecció, aliments, ebenistes, artesans i altres assimilats	20,8%	29,5%	-8,7pp
Operadors d'instal·lacions industrials, de maquinària fixe; montadors i ensambladors	29,0%	41,6%	-12,6pp
Conductors i operadors de maquinària mòbil	23,6%	—	
Treballadors no qualificats en serveis (excepte transports)	20,9%	69,3%	-48,4pp
Peons de l'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transports	—	—	
Totes les ocupacions	84,1%	69,6%	14,5pp

(1) Increments calculats a partir de les mitjanes anuals. Diferencial entre homes i dones en punts percentuals (pp)

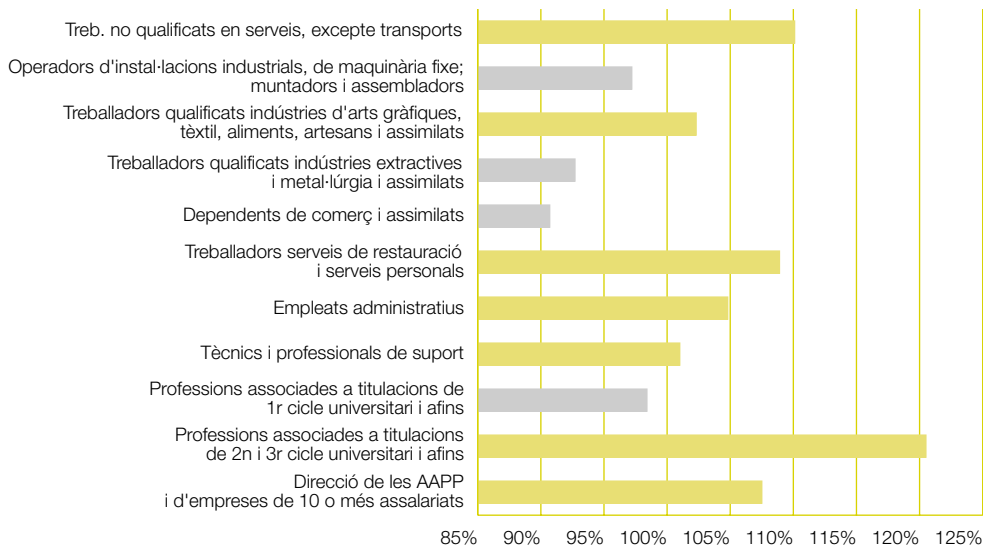
3.4.2 Hi ha ocupacions on només s'aconsegueix la igualtat salarial entre sexes si es compara la remuneració de la dona que fa tasques de supervisió amb la de l'home que no supervisa.

El gràfic següent permet fer la comparació dins de cada grup ocupacional entre el guany mitjà anual de la dona que realitza tasques de supervisió i el de l'home que no supervisa.

S'observa que hi ha quatre ocupacions en les quals, tot i així, el sou mitjà de la dona no arriba al de l'home (les marcades en gris). En concret, els dependents de comerç i assimilats, els treballadors qualificats de les indústries extractives i de la metal·lúrgia i assimilats, els operadors d'instal·lacions industrials, de maquinària fixa, muntadors i ensambladors, i les professions associades a titulacions de 1er cicle universitari i afins.

Guany mitjà brut anual de la dona amb tasques de supervisió / guany mitjà brut anual de l'home sense tasques de supervisió (%). Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.



Aquesta situació sembla reflectir una realitat social en la qual s'exigeix més a les dones que als homes dins del mercat de treball, atès que només quan una dona fa tasques de supervisió el seu sou és semblant al de l'home (sense tasques de supervisió).

A continuació passem a analitzar les característiques de l'oferta del mercat de treball, en concret la formació i l'edat de la persona treballadora, ja que també son determinants en el nivell de remuneració.

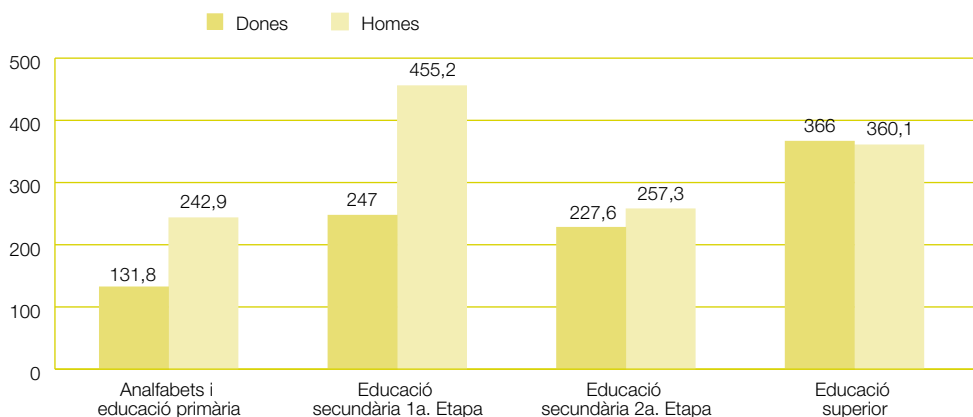
4 Incidència del nivell formatiu en el mercat de treball

4.1 Anàlisi de l'oferta de treball segons el nivell formatiu: el fenomen de la subocupació i de la sobrequalificació

Segons l'Enquesta de població activa del quart trimestre de 2002, el 37,6% de les dones assalariades tenen un nivell d'estudis superior, el 25,4% han estudiat fins la primera etapa de l'educació secundària, el 23,4% fins la segona etapa de l'educació secundària i el 13,6% han estudiat l'educació primària o no tenen estudis. En el cas dels homes, aquests percentatges són del 27,4%, 34,6%, 19,6% i 18,5%, respectivament.

Població assalariada per nivell d'estudis a Catalunya (milers de persones)

Enquesta de població activa (IV trim. 2002)



Al comparar aquesta informació amb la que disposem de la població assalariada segons el nivell d'ocupació (analitzat en l'apartat anterior) tenim una primera aproximació al fenomen de la subocupació.

En el quadre següent s'ha fet la comparació entre la distribució de la població assalariada segons el nivell d'estudis i la distribució segons el grup ocupacional en el qual treballa, aquest darrer concepte agrupat segons el nivell de competència. Tal i com s'ha explicat en l'apartat anterior, l'ocupació va associat a un nivell de competència necessari pel desenvolupament de les tasques relacionades amb el lloc de treball, que alhora es pot associar amb un determinat nivell d'estudis.

La comparació d'ambdues distribucions ens mostra **una realitat del mercat laboral català on es produeixen situacions de subocupació o**

sobrequalificació de l'oferta de treball en un grau força elevat, sent relativament més important, encara, en el cas de les dones.

Així, el 37,6% de les dones assalariades tenen educació superior, però només el 26,3% ocupen llocs de treball on es requereix aquest nivell de competència, donant una diferència d'11,3 punts.

Distribució de la població assalariada per nivell d'estudis i per nivell de competència de l'ocupació (totes les jornades). Catalunya

Enquesta de població activa (any 2002 i IV trim. 2002).

	Nivell de competència (6)	Dones		Homes	
		segons estudis (IV trim. 2002)	segons ocupació (any 2002)	segons estudis (IV trim. 2002)	segons ocupació (any 2002)
Sense determinar	—	0,0%	1,5%	0,0%	3,7%
Educació superior	4t i 3r	37,6%	26,3%	27,4%	20,2%
Educació secundària (1a i 2a etapa)	2n	48,8%	56,4%	54,2%	64,7%
Analfabets i educació primària	1r	13,6%	15,8%	18,5%	11,4%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

(6) Vegeu annex 3 per tenir més detall respecte dels nivells de competència

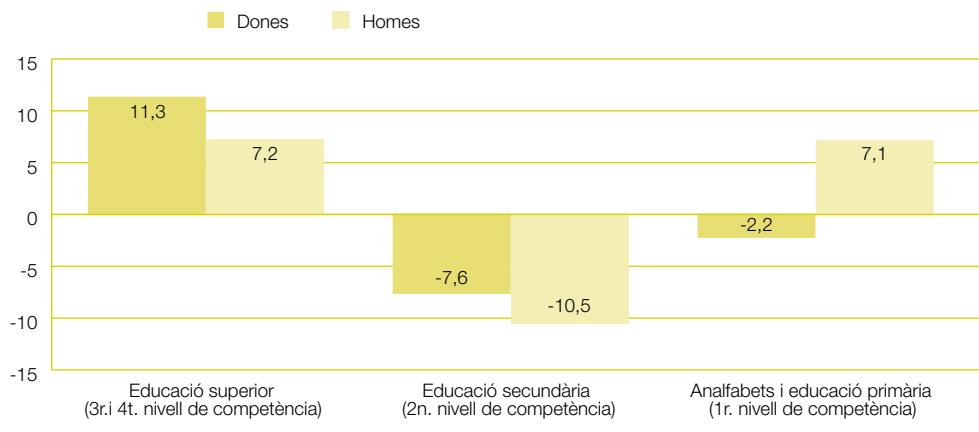
El cas masculí també reflecteix aquest fenomen, tot i que en menor mesura. Mentre que el 27,4% dels homes assalariats tenen una educació superior, tan sols el 20,2% s'ocupen en llocs de treball on el nivell de competència és el tercer o el quart (una diferència de 7,2 punts).

Si analitzem els nivells baixos de qualificació, tant per part de la persona que treballa (oferta) com del lloc de treball (demanda), s'observa que també es produeix subocupació. Mentre que les dones assalariades ocupant un lloc de treball no qualificat representen el 15,8%, el 13,6% de dones treballant per compte aliè tenen un nivell de formació de fins l'educació primària, és a dir, el 2,2% de les dones treballant en llocs no qualificats tenen formació més enllà de la primària.

El cas masculí, en canvi, és el contrari; mentre que el 18,5% de la població assalariada masculina no té estudis o només té estudis primaris, tan sols l'11,4% dels homes assalariats ocupen un lloc de treball no qualificat.

Punts percentuals de diferència entre la distribució de la població assalariada segons el nivell d'estudis i segons el grup ocupacional. Catalunya

Enquesta de població activa (any 2002 i IV trim. 2002)



4.2 Anàlisi del guany anual segons el nivell de formació de la persona treballadora

La qualificació o formació de l'oferta de treball és una de les variables fonamentals que intervenen en el mercat de treball a l'hora d'establir el nivell de remuneració del personal assalariat.

La següent taula recull el guany mitjà brut anual de les persones ocupades a Catalunya en jornada a temps complet segons el seu nivell d'estudis. S'observa que **les dones assalariades catalanes cobren menys, de mitjana i en termes anuals, que els homes assalariats catalans, independentment del nivell d'estudis.**

Guany mitjà brut anual per persona i per nivell d'estudis, en jornada a temps complet (euros). Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.

	Dones	D - H	% D/H
Sense estudis	12.177,59	-3.832,37	76,1%
Educació primària	13.786,39	-5.939,96	69,9%
Educació secundària I	14.587,60	-5.783,36	71,6%
Educació secundària II	19.371,97	-10.119,36	65,7%
Formació professional de grau mitjà	16.057,57	-7.933,89	66,9%
Formació professional de grau superior	17.883,34	-7.970,45	69,2%
Diplomats universitaris	22.631,21	-11.462,24	66,4%
Llicenciats, enginyers i doctors	27.509,09	-14.925,64	64,8%
Tots els estudis	18.132,91	-6.641,72	73,2%

D-H: Dones menys homes

% D/H: Percentatge que representa el guany de les dones respecte dels homes

Les dones més formades, llicenciades, enginyeres i doctores, són les que perceben el salari mitjà anual més elevat, de 27.509,09 euros, que, alhora, és el nivell de formació que presenta més diferència respecte del guany mitjà anual rebut pels homes; 14.925,64 euros menys.

El fenomen de la subocupació o de la sobrequalificació condiciona els nivells de remuneració de les dones segons el nivell d'estudis, ja que la bretxa salarial entre sexes s'eixampla en els nivells formatius més alts; les diplomades universitàries guanyen de mitjana el 66,4% del sou dels seus col·legues masculins i les llicenciades, enginyeres i doctores, el 64,8%.

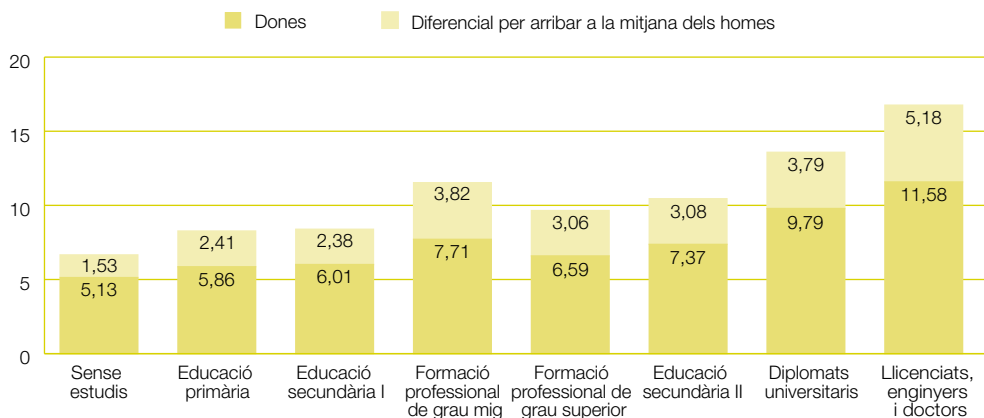
4.3 Anàlisi del guany per hora segons el nivell de formació de la persona treballadora

A continuació s'analitza el salari horari de les persones assalariades que treballen en jornada completa a Catalunya segons el nivell d'estudis i s'observa que, lògicament, les dones cobren un salari horari més elevat quant més formades estan.

El gràfic següent recull el guany mitjà per hora de les dones assalariades catalanes segons el nivell d'estudis, així com el diferencial per arribar al salari dels homes amb la mateixa formació (ambdós treballant en jornada a temps complet).

Guany mitjà brut per hora i per persona segons el nivell d'estudis (en jornada a temps complet). Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.



De la comparació entre sexes, cal fer esment del següent:

— Els homes amb una remuneració inferior són els assalariats sense estudis que guanyen, de mitjana, 6,66 euros per hora de treball; un nivell

salarial superior al que perceben les dones assalariades amb formació professional de grau mitjà

— El salari horari de les llicenciades, enginyeres o doctorades és d'11,58 euros/hora (el més elevat que poden guanyar les dones, de mitjana), tan sols supera en 0,05 euros el que guanyen de mitjana els homes assalariats amb educació secundària de segon grau (11,53 euros/hora).

Atès que estem comparant homes i dones assalariades que treballen amb una jornada a temps complet, el factor horari només pot tenir un efecte molt reduït en el diferencial salarial; en aquest cas l'efecte subocupacional és major.

És evident que si el fet de que les dones cobrin un sou horari inferior al dels homes es deu a que s'està ocupant un lloc de treball d'inferior qualificació al nivell formatiu de l'individu, estem davant d'una situació que requereix d'unes actuacions públiques diferents que si aquest mateix fet es deu a causes discriminatòries.

Només analitzant els nivells de remuneració segons el nivell d'estudis i el tipus d'ocupació que es realitza podrem aprofundir més en l'anàlisi de la discriminació laboral de la dona.

4.4 Anàlisi del guany anual segons el nivell de formació i el tipus d'ocupació

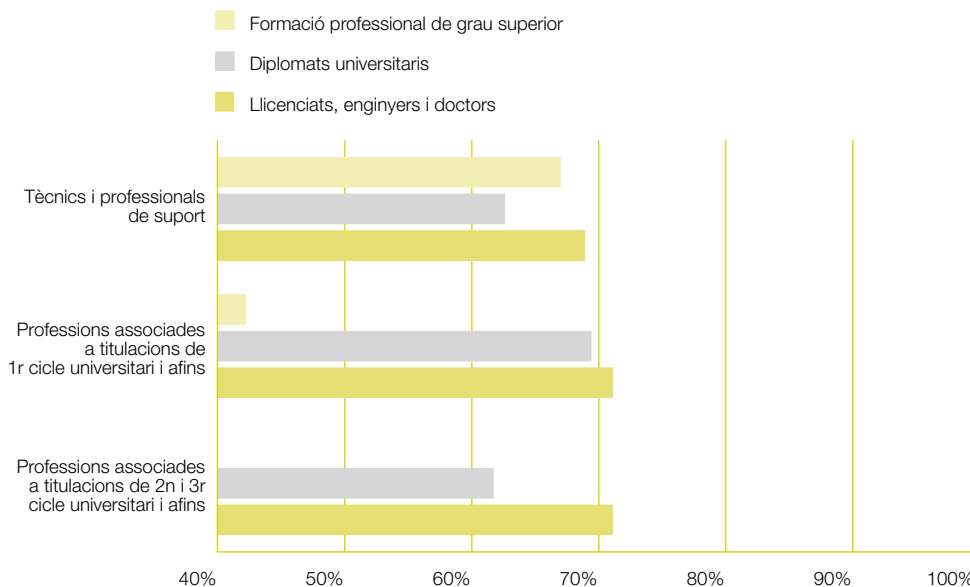
Cal tenir en compte que els llocs de treball dins d'un grup ocupacional poden ser ocupats per persones amb formació molt diversa. En aquest apartat estem comparant dos individus, un home i una dona, que s'ocupen en el mateix grup ocupacional i tenen el mateix nivell de formació. Per tal de fer l'anàlisi dividirem les ocupacions en tres grups:

4.4.1 Ocupacions que requereixen d'uns nivells de formació elevats (tercer i quart nivell de competència)

Si analitzem les ocupacions de major qualificació s'observa que la bretxa salarial a favor dels homes supera els 25 punts en tots els casos. Només el guany mitjà anual de les dones més formades (licenciades, enginyeres o doctorades) supera molt lleugerament el 70% del guany anual dels homes, sempre i quan s'ocupin en professions associades a titulacions universitàries. El cas més extrem és el del col·lectiu amb formació professional de grau superior ocupats en professions associades a titulacions de 1er cicle universitari i afins, on el diferencial salarial entre el guany mitjà d'una dona i el d'un home és de 57,8 punts.

% de guany mitjà anual de la dona respecte del de l'home amb el mateix nivell de formació i ocupant un lloc de treball del mateix grup ocupacional. Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.



En aquests tres grups ocupacionals s'inclouen, entre d'altres, els tècnics i professionals de les ciències físiques, químiques i matemàtiques, tècnics d'enginyeria, de ciències naturals i sanitat, professionals de l'ensenyament, professionals del dret, escriptors, artistes i bibliotecaris, instructors de vol i tècnics d'operacions financeres i comercials.

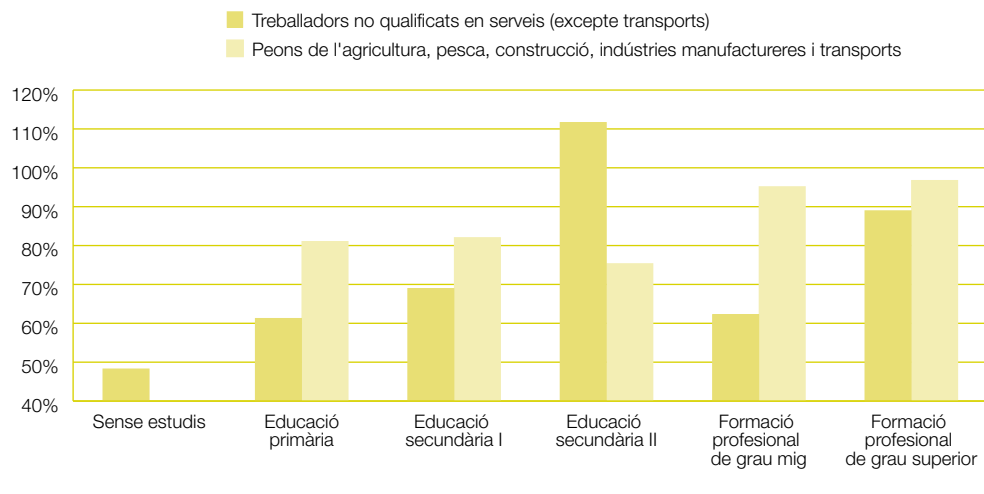
4.4.2 Ocupacions que no requereixen qualificació (el primer nivell de competència)

De la comparació dels dos grups ocupacionals de menor qualificació s'observa que els peons de l'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transports treballen en condicions de major igualtat salarial que els treballadors no qualificats en serveis, ja que les diferències salarials difereixen molt segons el nivell d'estudis analitzat.

La situació més favorable per la dona s'observa en el nivell formatiu de l'educació secundària de segon grau, on les dones guanyen, de mitjana, un 11,6% més que els homes amb la mateixa formació.

% de guany mitjà anual de la dona respecte del de l'home amb el mateix nivell de formació i ocupant un lloc de treball del mateix grup ocupacional. Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.



4.4.3 Ocupacions que requereixen un nivell de qualificació intermedi (el segon nivell de competència)

D'aquestes ocupacions, ens centrarem en aquelles que engloben més dones assalariades engloben i que alhora la representació de la dona en el conjunt de la població ocupada assalariada és majoritària (veure taula pàg. 16); el grup d'empleats de tipus administratiu, i el de treballadors dels serveis de restauració i de serveis personals.

El primer que cal destacar és que **tant homes com dones s'ocupen en aquestes professions, independentment del nivell d'estudis que tenen, fet que no succeeix en pràcticament cap altre grup ocupacional i que és una mostra de l'heterogeneïtat de perfils professionals que hi podem trobar dins d'aquestes ocupacions.**

En groc s'han marcat els valors màxims que guanyen, de mitjana, les dones en les diferents professions. Així, s'observa que tant en el cas de les empleades administratives (20.692,6 euros guanyen les llicenciades, enginyeres i doctores) com en el de les treballadores dels serveis de restauració i de serveis personals (13.735,78 euros guanyen les assalariades amb formació professional de grau superior), el salari anual de les dones no supera, de mitjana, el dels homes amb educació primària (23.097,26 euros i 14.869,6 euros, respectivament).

Guany mitjà brut anual per persona segons el nivell d'estudis i el tipus d'ocupació (totes les jornades). Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.

	Empleats de tipus administratiu			Treballadors serveis restauració i personals			Dependents de comerç i assimilats		
	Dones	Homes	% D/H	Dones	Homes	% D/H	Dones	Homes	% D/H
Sense estudis	10.779,70	—		13.200,96	12.137,84				
Educació primària	14.726,99	23.097,26	63,8%	9.994,45	14.869,60	67,2%	11.519,53	18.591,16	62,0%
Educació secundària I	13.277,86	21.732,45	61,1%	11.029,60	15.630,06	70,6%	11.997,32	18.092,07	66,3%
Educació secundària II	15.367,16	22.884,66	67,2%	11.171,53	18.551,66	60,2%	13.759,86	21.680,18	63,5%
Formació professional de grau mitjà	13.894,97	21.963,68	63,3%	12.838,53	16.544,05	77,6%	14.100,88	15.505,96	90,9%
Formació professional de grau superior	13.757,62	22.363,00	61,5%	13.735,78	22.914,59	59,9%	16.922,56	16.153,98	104,8%
Diplomats universitaris	18.116,66	22.897,38	79,1%	8.184,36	17.249,17	47,4%	11.014,29	18.833,29	58,5%
Llicenciats, enginyers i doctors	20.692,60	23.703,18	87,3%	11.244,14	19.453,44	57,8%	14.939,61	20.773,28	71,9%

D-H: Dones menys homes

% D/H: Percentatge que representa el guany de les dones respecte dels homes

En el cas en que l'oferta i la demanda de treball s'adeqüen, és a dir, que el nivell d'estudis de la persona que treballa es correspon amb el nivell de competència del lloc de treball, s'observa que **les diferències salarials es mantenen en nivells molt elevats; la formació es capitalitza més si es tracta d'un home que en el cas d'una dona**.

Les situacions anteriorment descrites indueixen a pensar que la igualtat de sexes encara no és una realitat en el mercat de treball català. Cal recordar que s'estan comparant dos individus amb el mateix nivell de formació que desenvolupen un lloc de treball del mateix grup ocupacional, i que el diferencial salarial entre sexes supera, en la majoria de casos, el percentatge que es pot associar al factor horari de la remuneració (les dones treballen menys hores que els homes).

Tot i així, tampoc podem afirmar que es produeixi una situació generalitzada de discriminació laboral de la dona. Per tant, es fa necessari buscar d'altres possibles raons, diferents a les horàries i a les associades a la formació de la persona i a les característiques del lloc de treball per aprofundir en l'anàlisi de la discriminació laboral.

Una part d'aquestes diferències salarials es poden explicar per d'altres característiques de la demanda del mercat de treball, la més important de les quals és l'edat del personal ocupat i que analitzem a continuació.

5 Incidència de l'edat i l'antiguitat en el mercat de treball

5.1 Anàlisi de l'oferta laboral per trams d'edat: la incorporació de la dona al mercat de treball

La taula següent recull les principals taxes del mercat de treball segons el sexe i l'edat de la persona treballadora.

Principals taxes del mercat de treball de Catalunya

Enquesta de població activa (IV trim. 2002)

	Dones			Homes		
	Taxa activitat	Taxa ocupació	Taxa atur	Taxa activitat	Taxa ocupació	Taxa atur
De 16 a 24 anys	49,5%	40,3%	18,5%	59,9%	47,2%	21,3%
De 25 a 34 anys	81,1%	70,5%	13,1%	94,7%	87,8%	7,4%
De 35 a 44 anys	72,5%	64,4%	11,1%	96,7%	91,7%	5,2%
De 45 a 54 anys	60,8%	54,0%	11,3%	92,7%	89,0%	4,1%
De 55 a 64 anys	28,9%	25,4%	12,1%	66,9%	64,1%	4,3%
65 i més anys	1,0%	0,9%	3,2%	2,2%	2,2%	0,0%
Totes les edats	47,2%	41,2%	12,7%	69,8%	64,6%	7,3%

S'observa com **els homes i les dones tenen un comportament diferenciat en el mercat de treball segons la seva edat**. En el cas de la població femenina la disposició a incorporar-se a la vida laboral varia en funció de l'edat de les dones, mentre que en el cas de la població masculina l'activitat es manté en nivells molt elevats (superiors al 90%) en els trams centrals d'edat. Això és degut, en bona part, a que l'etapa vital de la reproducció i la criança afecta de forma diferent les dones i els homes.

El fenomen de la incorporació massiva de les dones al mercat laboral, no degut a una necessitat purament econòmica (sempre hi ha hagut dones que han treballat), sinó també per voluntat pròpia, és recent. **Degut a aquesta incorporació massiva però de forma progressiva en el temps, es produeixen situacions diferents entre dones i homes, segons si estem parlant de generacions més o menys joves**. Aquestes diferències es tradueixen en taxes del mercat de treball molt diferents segons l'edat de les dones.

Així i tot, cal destacar que **no estem encara en una situació d'igualtat entre sexes ni tan sols en els trams de menys edat**. Aquest fet està segurament relacionat, encara, amb el treball reproductiu (no remunerat) que impedeix moltes dones activar-se en el mercat de treball.

Segons l'Enquesta de població activa⁸, el 91,5% de la població de 16 a 24 anys que són persones inactives, ho són pel fet de ser estudiants, mentre que entre la població de 25 a 54 anys, el 72% declara que la inactivitat es deu a les feines de la llar. Tenint en compte que el 98,8% de la població inactiva que ho és per motius de feina a la llar són dones, es pot confirmar que la dedicació familiar en moltes ocasions continua implicant l'accés de les dones al mercat de treball.

A l'hora d'analitzar els nivells de remuneració del col·lectiu treballador en funció de la seva edat cal tenir en compte el següent:

- L'edat de l'individu es pot associar a l'experiència en el lloc de treball, que en els temps actuals no sempre és un valor per la persona que treballa, sinó que de vegades també pot penalitzar-la. Però, en general, s'ha de considerar que una major experiència representa un salari més elevat per la persona ocupada.
- L'edat també es pot relacionar amb l'antiguitat a l'empresa que també incideix en el nivell salarial i que abordarem en l'apartat F.
- Haurem de prestar especial atenció a la situació de la població jove per tal de copsar com va evolucionant la societat, és a dir, si les diferències salarials es mantenen en les noves generacions.

5.2 Anàlisi del guany anual per trams d'edat del col·lectiu que treballa

La taula següent recull el guany mitjà brut anual per trams d'edat tenint en compte totes les jornades o només la jornada completa.

Guany mitjà brut anual per persona segons el tipus de jornada i el tram d'edat (euros). Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.

	Totes les jornades				Jornada a temps complet			
	Dones	Homes	D-H	% D/H	Dones	Homes	D-H	% D/H
Menys de 20 anys	8.819,79	10.340,14	-1.520,35	85,3%	10.949,88	11.932,89	-983,01	91,8%
De 20 a 29 anys	13.395,22	16.814,85	-3.419,63	79,7%	14.665,65	17.641,28	-2.975,63	83,1%
De 30 a 39 anys	17.034,13	23.309,67	-6.275,54	73,1%	19.099,08	23.793,41	-4.694,33	80,3%
De 40 a 49 anys	17.695,49	28.145,20	-10.449,71	62,9%	20.349,26	28.711,69	-8.362,43	70,9%
De 50 a 59 anys	17.365,98	30.003,18	-12.637,20	57,9%	20.901,51	30.479,79	-9.578,28	68,6%
60 i més anys	16.477,40	28.298,22	-11.820,82	58,2%	20.760,94	29.668,07	-8.907,13	70,0%
Totes les edats	15.994,6	24.015,5	-8.020,9	66,6%	18.132,9	24.774,6	-6.641,7	73,2%

D-H: Dones menys homes

% D/H: Percentatge que representa el guany de les dones respecte dels homes

S'observa com la **igualtat salarial entre sexes es produeix més quan més jove és el col·lectiu**. Si prenem el personal assalariat que treballa en jornada a temps complet, les dones menors de 20 anys guanyen, de mitjana, el 91,8% del salari dels homes joves. **La resta de trams d'edat presenten progressivament una menor relació d'igualtat entre sexes.**

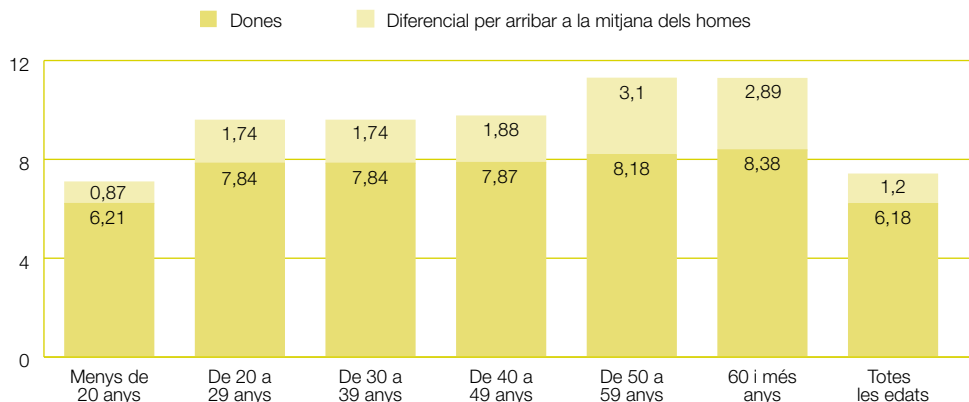
Així i tot, cal insistir en el fet que la jornada habitual a temps complet de les dones ocupades de 16 a 24 anys és el 98,5% de la dels homes joves, per tant, encara persisteix un diferencial salarial entre sexes de 6,7 punts que no es pot explicar a través del factor horari. A la resta de trams d'edat la jornada habitual de la dona treballant a temps complet mai és inferior al 96% de la de l'home; per tant es torna a confirmar el fet que el factor horari només pot explicar una part molt petita de les diferències salarials entre sexes.

5.3 Anàlisi del guany per hora per trams d'edat del col·lectiu que treballa

El gràfic següent recull el guany per hora de les dones assalariades segons l'edat i la corresponent diferència per arribar al nivell dels homes; es pot veure que, independentment de l'edat de la dona, el seu salari horari sempre és inferior al de l'home.

Guany mitjà brut per hora per persona i per trams d'edat (en jornada a temps complet) (euros/hora). Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.



Les dones, a l'igual que els homes, cobren un sou mitjà per hora més elevat quant més grans són, però la progressió del sou al llarg de la vida laboral és molt inferior en les dones que en els homes. En aquest sentit, les dones que cobren el sou mitjà més elevat són les de 60 anys i més (8,38 euros/hora) i cobren 2,17 euros per hora més que les dones que cobren menys; les menors de 20 anys cobren 6,21 euros/hora). En canvi, en el cas dels homes, aquesta progressió del salari horari al llarg de

l'edat suposa una diferència de 4,20 euros, gairebé el doble de l'increment de les dones.

Un altre aspecte que cal destacar és que, tal i com s'acaba de dir, el salari mitjà més elevat que cobra la dona catalana és de 8,38 euros/hora, un guany mitjà per hora que no supera el que cobra l'home en el tram de 20 a 29 anys. A continuació analitzem els nivells de remuneració dels treballadors segons l'edat i el tipus d'ocupació que desenvolupen.

5.4 Anàlisi del guany anual segons l'edat i el tipus d'ocupació

La taula següent recull el percentatge que representa el guany mitjà anual de les dones respecte del dels homes segons el tipus d'ocupació i l'edat del l'individu.

	Trams d'edat			Increment de la brexa salarial (punts percentuals)	
	Menys de 25 anys	De 25 a 44 anys	45 anys i més	Més de 25 anys	Més de 45 anys
Direcció de les administracions públiques i d'empreses de 10 o més assalariats	—	71,2%	69,0%		
Professions associades a titulacions de 2n i 3r cicle universitari i afins	85,6%	75,9%	66,3%	9,8	9,6
Professions associades a titulacions de 1r cicle universitari i afins	73,7%	72,9%	62,5%	0,8	10,4
Tècnics i professionals de suport	93,7%	73,0%	67,6%	20,7	5,4
Empleats de tipus administratiu	93,5%	72,2%	72,3%	21,3	-0,1
Treballadors dels serveis de restauració i de serveis personals	86,2%	70,6%	70,4%	15,6	0,2
Treballadors dels serveis de protecció i seguretat	83,3%	89,9%	—	-6,6	
Dependents de comerç i assimilats	96,9%	65,7%	65,4%	31,2	0,4
Treballadors qualificats en l'agricultura i en la pesca	—	—	—		
Treballadors qualificats en la construcció, excepte els operadors de màquina	—	85,0%	79,9%		5,1
Treballadors qualificats de les indústries extractives, de la metal·lúrgia, la construcció de maquinària i assimilats	108,2%	85,6%	66,0%	22,6	19,6
Treballadors qualificats de les indústries d'arts gràfiques, tèxtil i de la confecció, aliments, ebenistes, artesans i altres assimilats	79,5%	81,3%	70,8%	-1,9	10,5
Operadors d'instal·lacions industrials, de maquinària fixa; muntadors i assembladors	79,4%	69,2%	63,9%	10,2	5,3
Conductors i operadors de maquinària mòbil	36,9%	66,5%	—	-29,7	
Treballadors no qualificats en serveis (excepte transports)	104,7%	63,2%	61,6%	41,5	1,6
Peons de l'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transports	90,0%	80,2%	71,3%	9,7	9,0
Totes les ocupacions	83,7%	71,6%	59,3%	12,1	12,3

Les dones menors de 25 anys són les que presenten percentatges més elevats, superant en dos dels grups el guany mitjà anual dels homes menors de 20 anys. En concret, dins del grup ocupacional dels treballadors qualificats de les indústries extractives, de la metal·lúrgia, la construcció de maquinària i assimilats, el sou anual de la dona jove és un 4,7% superior al de l'home, i en els treballadors no qualificats en serveis (excepte transports), un 8,2% superior.

De la resta, quatre grups superen el 90%, un percentatge que es pot considerar proper a la igualtat salarial. En l'altre extrem destaca el grup dels conductors i operadors de maquinària mòbil, on el sou anual de la dona jove no arriba a significar el 40% del salari de l'home jove.

La comparació entre el grup de les dones joves i grup de les dones d'entre 25 a 44 anys evidencia un gran augment de la desigualtat entre sexes. Així, en cap dels grups ocupacionals, es tornen a assolir percentatges propers a la igualtat (superiors al 90%) com succeïa amb el col·lectiu més jove. En els grups esmentats anteriorment, on la dona cobra de mitjana més que l'home si té menys de 25 anys, la bretxa salarial augmenta de 41,5 punts, en el cas dels treballadors no qualificats en serveis (excepte transports), i de 22,6 punts, en els treballadors qualificats de les indústries extractives, de la metal·lúrgia, la construcció de maquinària i assimilats.

Si analitzem els grups majoritàriament ocupats per dones, s'observa que en superar els 25 anys, la desigualtat salarial entre sexes s'amplia fortíssimament. És impossible no relacionar aquesta realitat amb la maternitat de les dones i de com les penalitza en el mercat de treball. No és difícil comprendre l'evolució de la taxa de natalitat del país si aquest és el reconeixement que la societat fa de la maternitat.

El pas del segon tram d'edat, d'entre 25 i 44 anys, al tercer, de 45 anys i més, torna a ampliar aquesta bretxa, amb diferent intensitat segons el grup, i els motius no es poden lligar tan directament a la maternitat de les dones, però sí a les obligacions que comporta l'atenció a la vida familiar.

Sembla doncs que, socialment, el sou de la dona es concep, encara avui, com a secundari dins l'economia familiar.

5.5 Anàlisi del guany anual segons l'edat i el nivell de formació

El primer que cal dir en aquest sentit és que **les noves generacions que accedeixen al mercat laboral ho fan amb més formació que les que ja fa anys que hi són.** Això pot provocar situacions en les quals conflueixen homes amb poca formació però amb més antiguitat al mercat de treball (que moltes vegades va associada amb més responsabilitats) amb dones més formades però amb poca antiguitat al mercat laboral.

La taula següent recull el percentatge que representa el guany mitjà anual de les dones respecte del dels homes segons el nivell d'estudis i per trams d'edat.

% de guany mitjà anual de les dones respecte del dels homes segons el nivell d'estudis i per trams d'edat. Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.

	Trams d'edat					
	Menys de 20 anys	De 20 a 29 anys	De 30 a 39 anys	De 40 a 49 anys	De 50 a 59 anys	60 i més anys
Sense estudis	—	65,3%	79,9%	66,0%	43,6%	60,3%
Educació primària	76,2%	69,9%	61,3%	60,1%	51,8%	51,7%
Educació secundària I	88,8%	76,9%	66,7%	64,9%	54,2%	50,3%
Educació secundària II	110,6%	78,4%	70,9%	62,9%	60,3%	68,6%
Formació professional de grau mitjà	94,7%	70,3%	66,2%	56,5%	54,9%	38,8%
Formació professional de grau superior	65,3%	80,2%	69,7%	66,8%	53,7%	100,5%
Diplomats universitaris o equivalent	—	73,5%	67,1%	61,7%	59,3%	72,5%
Llicenciats, enginyers i doctors	—	84,5%	71,1%	65,3%	63,2%	47,7%

Si analitzem **la igualtat salarial en el tram de dones més joves, les menors de 20 anys, s'observa que la situació és molt diferent, segons el nivell d'estudis que es tracti**. Així, el nivell formatiu corresponent a l'educació secundària de segon grau és on les dones joves tenen una millor situació; cobren un 10,6% més de mitjana que els homes joves. Les dones joves amb formació professional de grau mitjà també gaudeixen de molta igualtat (94,7%).

En canvi, **en la resta de nivells d'estudis la bretxa salarial és força gran, tenint en compte que amb aquesta edat són pocs els altres elements que intervenen en la relació laboral i que poden derivar en diferències salarials tan substancials**. En aquest sentit, destaca la formació professional de grau superior, on la dona menor de 20 anys guanya el 65,3% del que guanya un home menor de 20 anys amb la mateixa formació.

Dit això, cal fer esment de que, a excepció de la formació professional de grau superior, és a la joventut quan les dones tenen una situació més favorable respecte dels seus companys masculins, ja que a qualsevol altre edat, la diferència és més gran.

Deixant de banda el tram de les més joves (menys de 20 anys) i el tram de les més grans (60 i més anys), es poden fer les següents observacions respecte dels trams centrals d'edat:

— El salari anual de la dona representa menys que el de l'home independentment del nivell d'estudis i del tram d'edat.

— La desigualtat augmenta de forma progressiva a mesura que el grup poblacional té més edat per tots els nivells formatius a excepció del grup sense estudis. Per exemple, les bandes de fluctuació dels percentatges en el tram d'entre 20 i 29 anys van del 70% al 85%, mentre que en el tram de 50 a 59 anys, van del 44% al 63%.

Per últim, si ens fixem en les dones de més edat (60 anys i més), les bandes de fluctuació presenten un comportament molt oscil·lant, anant del 38,8% que representa el sou de les dones amb formació professional de grau mitjà respecte dels seus homòlegs masculins fins al 100,5% corresponent al nivell de formació professional de grau superior.

5.6 La valoració de l'antiguitat en els nivells de remuneració

L'anàlisi de l'oferta de treball segons l'edat ens porta a analitzar una altra característica molt relacionada amb aquesta; l'antiguitat a l'empresa. El gràfic següent recull la distribució per sexe de la població ocupada assalariada segons el temps que porta en l'ocupació actual (dades de l'EPA corresponents a l'any 2002).

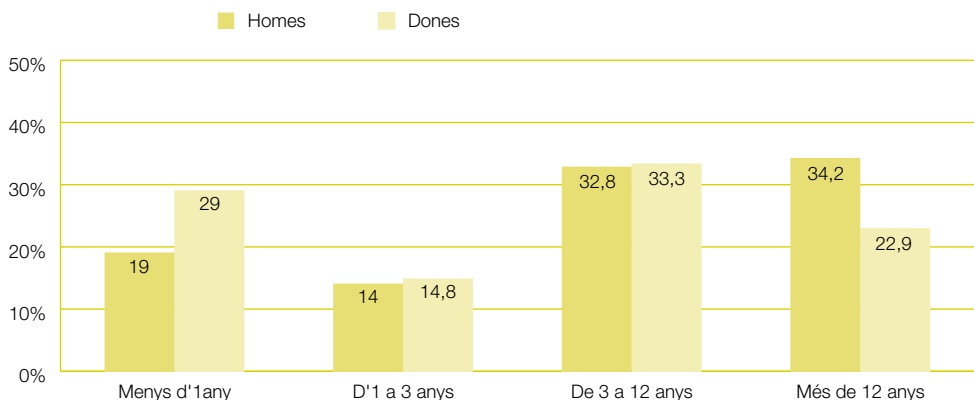
Les diferències entre sexes, en termes d'antiguitat són molt evidents.

Mentre que pes relatiu dels dos trams centrals d'antiguitat (d'1 a 3 anys i de 3 a 12 anys) és molt similar en ambdós sexes (al voltant del 14% i al voltant del 33%, respectivament), les diferències s'aprecien en els extrems.

Les dones assalariades amb menys d'1 any en la seva ocupació actual representen el 29% del total, 10 punts per sobre del percentatge dels homes (19%). Aquesta diferència en sentit contrari és la que trobem en les persones que porten més temps en la seva ocupació actual, més de 12 anys. Així, els homes en aquesta situació representen el 34,2% de la població assalariada masculina i les dones el 22,9%.

Distribució per sexe de la població ocupada assalariada per temps en l'ocupació actual. Catalunya

Enquesta de població activa. Any 2002.



Aquesta situació pot ser el reflex de dues circumstàncies. D'una banda, la incorporació relativament recent de la dona en el mercat de treball

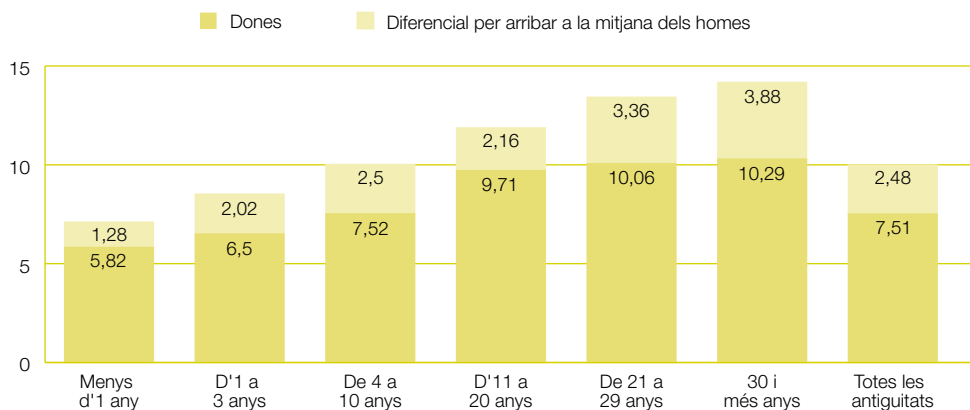
d'una forma massiva fa que el gruix de treballadores no es pugui concentrar en el tram de més antiguitat.

De l'altra, les dificultats que troben les dones per conciliar la vida familiar i la vida laboral fa que aquestes surtin intermitentment del mercat de treball per atendre les necessitats familiars (cosa que no acostumen a fer els homes).

Aquesta realitat impedeix a les dones gaudir de les primes i d'altres conceptes per antiguitat que milloren les condicions salarials de les plantilles.

Guany mitjà brut per hora per persona en funció del temps d'antiguitat a l'empresa en jornada a temps complet (euros/hora). Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 2002.



El gràfic anterior recull el guany mitjà per hora del personal que treballa en jornada a temps complet segons l'antiguitat a l'empresa.

En primer lloc, cal dir que tant homes com dones guanyen un sou horari més elevat quants més anys d'antiguitat tenen a l'empresa. En segon lloc, **s'observa que el guany mitjà per hora de les dones sempre és inferior al dels homes independentment del temps d'antiguitat a l'empresa.**

En aquest sentit, es pot destacar que les dones amb una antiguitat superior als 30 anys, guanyen un salari horari de 10,29 euros, només 0,27 euros més que els homes amb una antiguitat d'entre 4 i 10 anys (10,02 euros per hora).

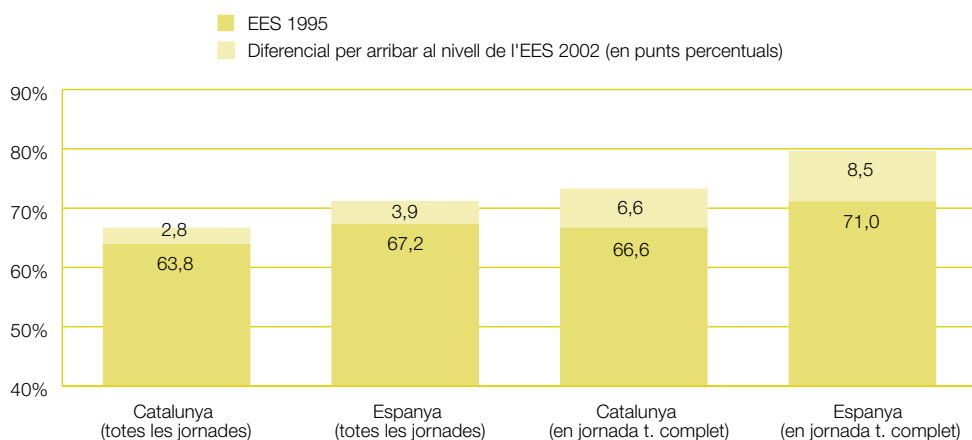
6 Evolució de la igualtat salarial entre dones i homes en el mercat de treball català entre 1995 i 2002

Tal i com ja s'ha esmentat anteriorment, les comparacions entre les dues enquestes disponibles, la de 1995 i la de 2002, no es poden fer de forma directa. És per aquest motiu que no es fa l'anàlisi de l'evolució dels nivells de remuneració en valors absoluts, ja que estariem comparant conceptes no idèntics, però sí en termes diferencials.

És a dir, analitzem si la bretxa salarial entre dones i homes s'ha eixamplat o s'ha escurçat respecte de la situació de fa set anys. El gràfic següent recull el percentatge que representa el sou anual de la dona respecte del de l'home segons l'enquesta d'estructura salarial de 1995 i la de 2002 (tenint en compte totes les jornades i només la jornada a temps complet).

% de guany mitjà brut anual de la dona respecte del de l'home

Enquesta d'estructura salarial 1995 i 2002.



És important ressaltar que en aquests set anys, el diferencial salarial entre dones i homes s'ha reduït en tots els casos, si bé l'esforç ha estat més gran a nivell espanyol que en el cas de Catalunya.

Si prenem la jornada a temps complet (eliminant així l'efecte de la parcialitat en la remuneració) s'observa que la bretxa salarial ha disminuït de 8,5 punts a Espanya en aquest període (del 71%, el 1995, al 79,5%, el 2002), mentre que a Catalunya s'ha reduït de 6,6 punts (del 66,6%, el 1995, al 73,2%, el 2002). Tenint en compte que a Catalunya es partia d'uns nivells inferiors als de l'Estat quant a la igualtat salarial entre dones i homes, això

implica que no s'ha convergit cap a la mitjana de l'estat sinó que s'ha divergit respecte de la situació de 1995.

Així doncs, l'any 1995 la dona catalana va guanyar (en termes anuals i de mitjana) el 66,6% del guany de l'home català treballant ambdós a temps complet, 4,4 punts menys que el 71,0% corresponent a la dona espanyola respecte de l'home espanyol. En canvi, el 2002, aquesta diferència de 4,4 punts s'ha ampliat fins els 6,3 punts (del 73,2% català fins el 79,5% espanyol).

6.1 Evolució de la igualtat salarial segons els grups ocupacionals (CCO-94)

% de guany mitjà brut anual de les dones respecte del dels homes en jornada a temps complet, segons grups ocupacionals (CCO-94). Catalunya

Enquesta d'estructura salarial 1995 i 2002

	1995	2002	Evolució
Direcció de les administracions públiques i d'empreses de 10 o més assalariats	67,5%	66,8%	-0,8
Professions associades a titulacions de 2n i 3r cicle universitari i afins	69,7%	71,0%	1,3
Professions associades a titulacions de 1r cicle universitari i afins	72,2%	72,0%	-0,2
Tècnics i professionals de suport	76,4%	71,9%	-4,5
Empleats de tipus administratiu	70,2%	69,2%	-1,0
Treballadors dels serveis de restauració i de serveis personals	90,9%	78,3%	-12,6
Treballadors dels serveis de protecció i seguretat	-	88,8%	
Dependents de comerç i assimilats	65,1%	68,1%	3,0
Treballadors qualificats en la construcció, excepte els operadors de màquina	97,8%	88,7%	-9,1
Treballadors qualificats de les indústries extractives, de la metal·lúrgia, la construcció de maquinària i assimilats	72,6%	84,0%	11,5
Treballadors qualificats de les indústries d'arts gràfiques, tèxtil i de la confecció, aliments, ebenistes, artesans i altres assimilats	71,8%	80,1%	8,3
Operadors d'instal·lacions industrials, de maquinària fixa, muntadors i assembladors	61,7%	67,7%	6,0
Conductors i operadors de maquinària mòbil	82,5%	76,6%	-6,0
Treballadors no qualificats en serveis (excepte transports)	68,4%	87,0%	18,7
Peons de l'agricultura, pesca, construcció, indústries manufactureres i transports	81,9%	81,7%	-0,1
Totes les ocupacions	66,7%	73,2%	6,5

S'observa que són més les ocupacions on la bretxa salarial entre dones i homes ha augmentat el 2002 respecte de la situació de 1995, que aquelles en les quals ha disminuït.

Aquelles ocupacions on la situació de la dona ha millorat més en aquests set anys són les dels treballadors no qualificats en serveis (la igualtat salarial ha augmentat de 18,7 punts), i les dels treballadors qualificats de les indústries extractives, de la metal·lúrgia, la construcció de maquinària i assimilats (+11,5 punts).

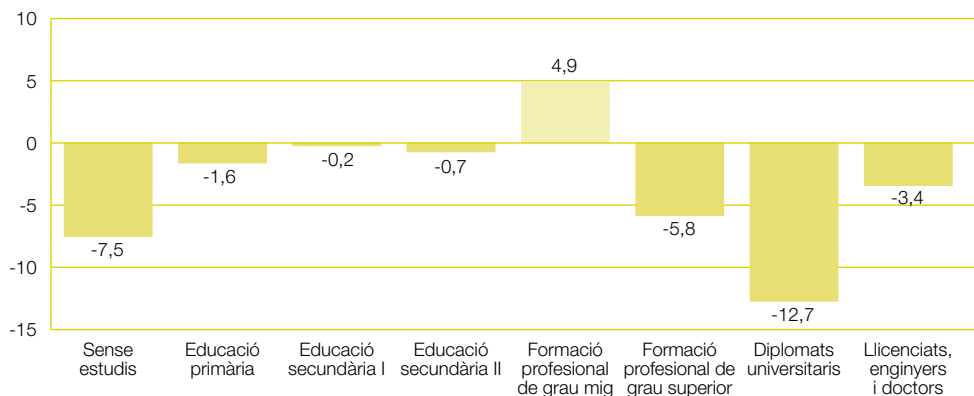
Les ocupacions on la situació de les dones han empitjorat més són les dels treballadors dels serveis de restauració i de serveis personals (la igualtat salarial s'ha reduït de 12,6 punts) i les dels treballadors qualificats en la construcció, excepte els operadors de maquinària (-9,1 punts).

6.2 Evolució de la igualtat salarial segons el nivell d'estudis de l'individu

Respecte de 1995, les diferències salarials entre dones i homes s'han escurçat en tots els nivells formatius, a excepció de la formació professional de grau mitjà on la bretxa ha augmentat de 4,9 punts.

Ampliació o reducció de la bretxa salarial entre dones i homes de 1995 a 2002 segons el nivell d'estudis del treballador (en punts percentuals). Catalunya

Enquesta d'estructura salarial.



Annexos

ANNEX 1

Canvis metodològics de l'Enquesta d'estructura salarial respecte de la de 1995

L'Enquesta d'estructura salarial 2002, és una investigació sobre l'estructura i la distribució dels salaris de periodicitat quadriennal, que es realitza en tots els Estats membres.

El disseny i el desenvolupament de l'Enquesta d'estructura salarial 2002 ha estat molt similar a la que es va realitzar l'any 1995. Després de la publicació de l'enquesta l'any 1995, començà un procés d'estudi i discussió per part d'Eurostat i dels països membres.

Tot i que els estimadors utilitzats han estat els mateixos que en l'any 1995, fruit d'aquest procés, el càlcul de les diferents variables salarials i les hores de treball s'han variat, amb la qual cosa les comparacions entre ambdues enquestes no són directes.

Guany anual

A diferència de l'any 1995, en els resultats de 2002, els salaris anuals d'aquelles persones que no van estar treballant durant tot l'any (temporals) s'han ajustat assignant un salari anual equivalent al que haurien percebut d'haver estat treballant durant tot l'any en les mateixes condicions.

És a dir, el salari s'ha elevat proporcionalment segons el temps treballat. Com a conseqüència d'aquest canvi, s'obté un guany mitjà anual més gran que si s'hagués seguit la metodologia de l'any 1995.

Guany mensual

Són dos les diferències metodològiques que es produeixen en el còmput d'aquesta variable.

L'any 2002, s'han ajustat els salaris de les persones que no han estat treballant durant tot el mes de referència de l'enquesta (octubre) eliminant l'efecte sobre els salaris que tenen les absències del lloc de treball. L'ajust de les absències té com resultat un augment del guany mensual mitjà respecte de la metodologia anterior.

S'ha acordat no incloure dins del guany mensual la part proporcional mensual de les pagues extraordinàries anuals.

Al no haver produït resultats per CCAA, no es fa cap referència aquesta variable en aquest estudi.

Guany per hora

L'any 1995 el guany per hora es va calcular a partir del guany anual i de les hores treballades anuals.

L'any 2002 el guany hora s'ha calculat com el guany mensual entre les hores treballades (normals i extraordinàries) del mes de referència.

La raó per fer servir aquest mètode és que l'estimació de les hores treballades en el mes de referència és més precisa que les hores anuals, però la conseqüència és que el guany hora de l'any 1995 i el de 2002 no són comparables.

ANNEX 2

Alumnes que han obtingut la titulació segons les famílies professionals.

Curs 2002-2003

Estadístiques del Departament d'Ensenyament

	Dones	Homes	D / T	% D
Activitats agràries	39	195	16,7%	0,7%
Activitats físiques i esportives	50	132	27,5%	0,9%
Activitats marítimopesqueres	3	23	11,5%	0,1%
Administració	2.360	758	75,7%	44,3%
Arts gràfiques	60	120	33,3%	1,1%
Comerç i màrqueting	516	236	68,6%	9,7%
Comunicació, imatge i so	33	78	29,7%	0,6%
Edificació i obra civil	2	19	9,5%	0,0%
Electricitat i electrònica	22	1.261	1,7%	0,4%
Fabricació mecànica	10	591	1,7%	0,2%
Fusta i moble	0	120	0,0%	0,0%
Hoteleria i turisme	165	243	40,4%	3,1%
Imatge personal	533	8	98,5%	10,0%
Indústries alimentàries	18	33	35,3%	0,3%
Manteniment de vehicles autopropulsats	2	912	0,2%	0,0%
Manteniment i serveis a la producció	2	448	0,4%	0,0%
Química	119	74	61,7%	2,2%
Sanitat	1.379	129	91,4%	25,9%
Tèxtil, confecció i pell	19	3	86,4%	0,4%
Vidre i ceràmica	0	0	-	0,0%
Totes les famílies	5.332	5.383	49,8%	100,0%

% D: Distribució de les dones segons famílies professionals

Estudiants de primer i segon cicles per àmbits universitaris

Total sistema universitari de Catalunya. Curs 2000-2003

Estadístiques del Departament d'Universitats i Societat de la Informació

	Dones	Homes	D / T	% D
Ciències	25.219	17.605	58,9%	7,0%
Ciències de la salut	46.499	13.758	77,2%	12,9%
Ciències socials	194.171	113.854	63,0%	54,0%
Gestió i pràctica de l'esport	1.656	3.335	33,2%	0,5%
Humanitats	47.447	25.269	65,2%	13,2%
Tècnic	44.657	136.117	24,7%	12,4%
Total estudiants per àmbits	359.649	309.938	53,7%	100,0%

% D: Distribució de les dones segons àmbits universitaris

ANNEX 3

Apunts metodològics de la classificació catalana d'ocupació de 1994

El lloc de treball es defineix com un conjunt de tasques complertes per una mateixa persona. Un conjunt de llocs de treball, les tasques dels quals tenen una gran similitud constitueixen una ocupació. Cada gran grup ocupacional s'associa a un determinat nivell de competència que es requereix a la persona que treballa per dur a terme les tasques. Aquest nivell de competència és funció de la complexitat i de la diversitat de tasques i de l'especialització de les competències que es relacionin amb l'amplitud dels coneixements exigits, les eines i màquines utilitzades, el material sobre el qual es treballa o amb el qual es treballa i la naturalesa dels béns i serveis produïts.

Les següents definicions dels nivells de competència s'apliquen en els casos en què les competències ocupacionals necessàries s'adquireixin mitjançant l'educació formal o la formació professional.

- El nivell de competència més elevat és el quart i comprèn l'educació que dona a l'individu un títol universitari o diploma equivalent.
- El tercer nivell de competència comprèn l'educació que s'inicia a l'edat de disset o divuit anys, abasta uns quatre anys i condueix a l'obtenció d'un diploma que no és equivalent a un primer grau universitari.
- El segon nivell de competència correspon al primer i segon cicle de l'ensenyament de segon grau. Es podrà requerir d'un període de formació en el lloc de treball i una experiència, en alguns casos, sota la forma d'un aprenentatge.
- El primer nivell de competència correspon a l'ensenyament de primer grau.