

BRIDGES

LA BRECHA SALARIAL COMO FENÓMENO MULTIDIMENSIONAL

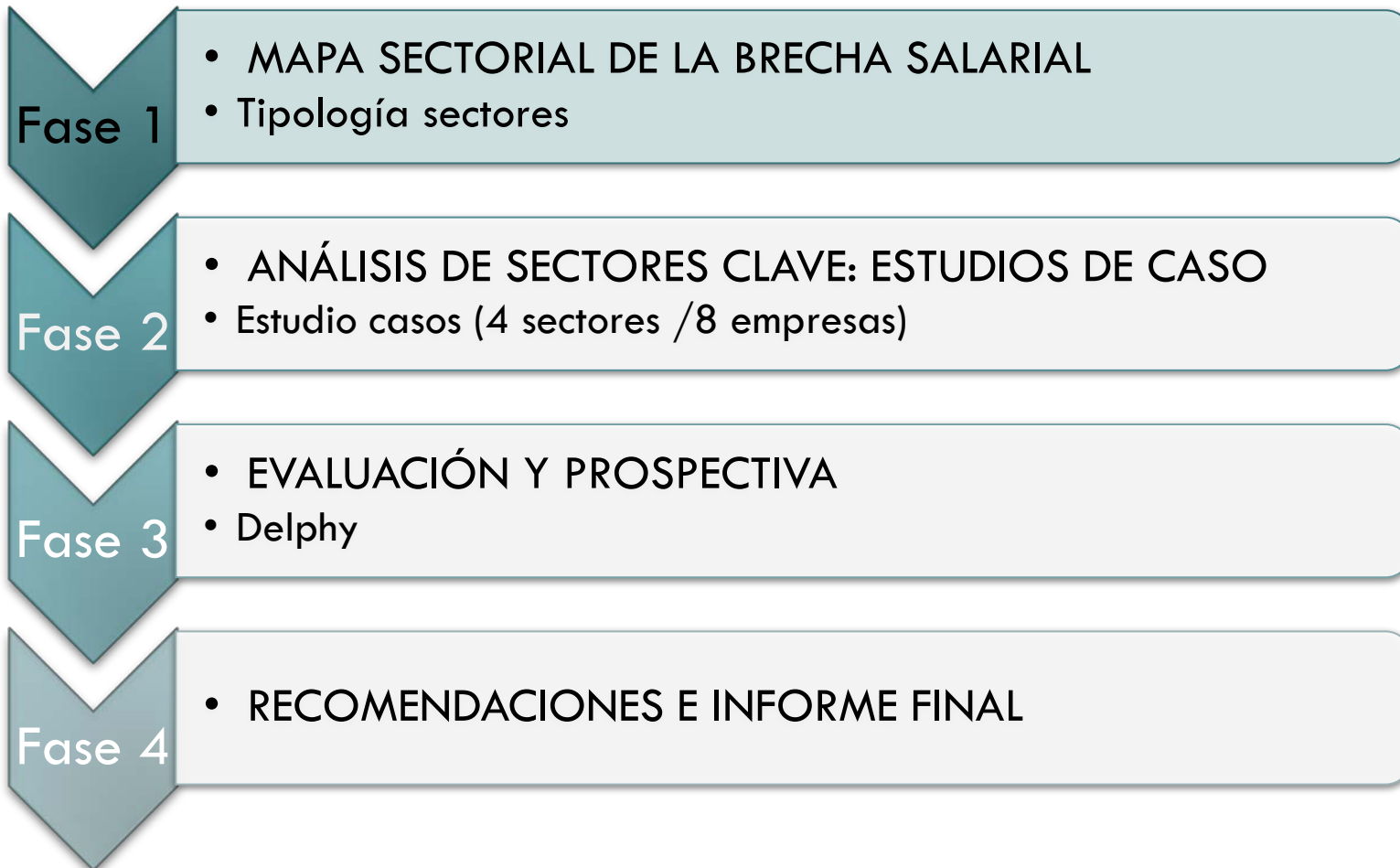
ANÁLISIS DE BARRERAS INSTITUCIONALES, ORGANIZACIONES Y CULTURALES

REUNIÓN CONSEJO ASESOR

9 de noviembre de 2016
Pati Manning (Barcelona)



¿DÓNDE ESTAMOS?



PUNTO DE PARTIDA: ÉNFASIS EN LA DIMENSIÓN SECTORIAL

Género: algo más que un residuo (Baudelot, 1995)

Estructura salarial (Rubery et al. 1997): componentes del salario

Regulación/ Negociación colectiva

Ámbito de
intervención:
políticas de
igualdad

Base de estudio homogénea
Explorando similitudes y diferencias
(Grimshaw, Rubery, 2002)

Aproximación
multimétodo

CUESTIONES TEÓRICAS Y METODOLÓGICAS (FASE 1)

Conceptualización

Multidimensional: a) Estructura productiva-composición fuerza de trabajo b) Relaciones de género c) Relaciones de empleo

Análisis

- Estructura y composición del salario y aspectos institucionales y organizativos clave del sector
- Clústeres como base de selección para el estudio de caso

Medida

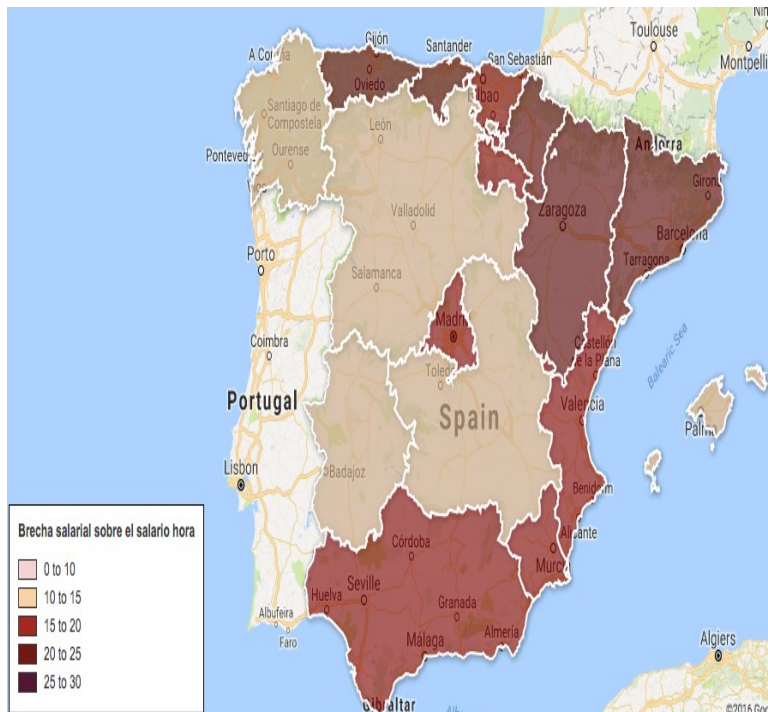
- Diferencias en el salario bruto mensual
- Componentes del salario (total, salario base y complementos salariales)



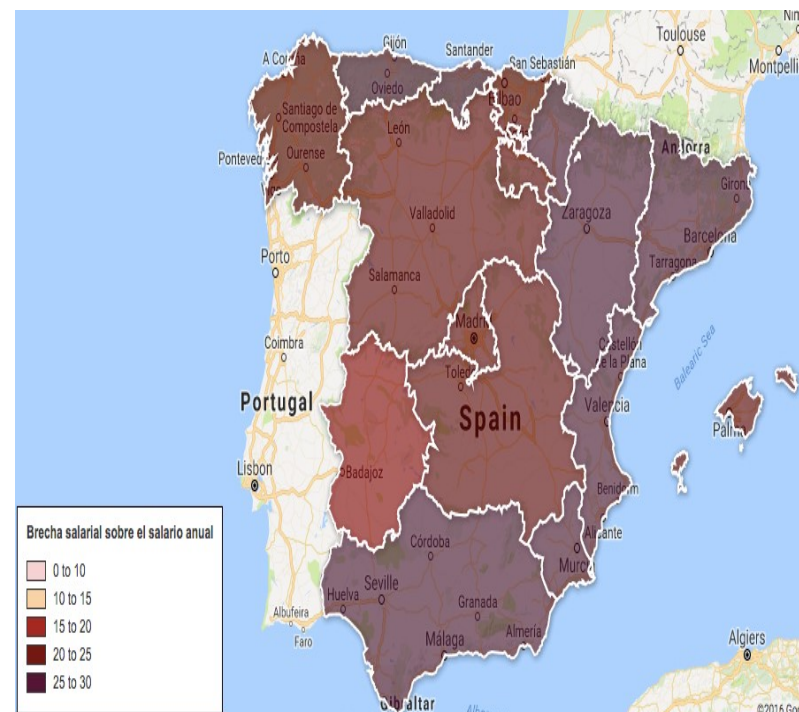
LÍNEAS DE TRABAJO ABIERTAS (FASE 1)

- ❖ Primera exploración de datos cuantitativos
 - ❖ Distintas lecturas según tipo de medida (hora/ mensual o anual)
 - ❖ Heterogeneidad inter e intrasectorial
 - ❖ Feminización = + brecha ... con excepciones
 - ❖ Papel negociación colectiva
 - ❖ ¿Mejores condiciones laborales menos brecha?
- ❖ Tipología sectorial: selección de casos de estudio

EL MAPA DE LA BRECHA EN ESPAÑA. 2014.



BS sobre salario hora **13%**

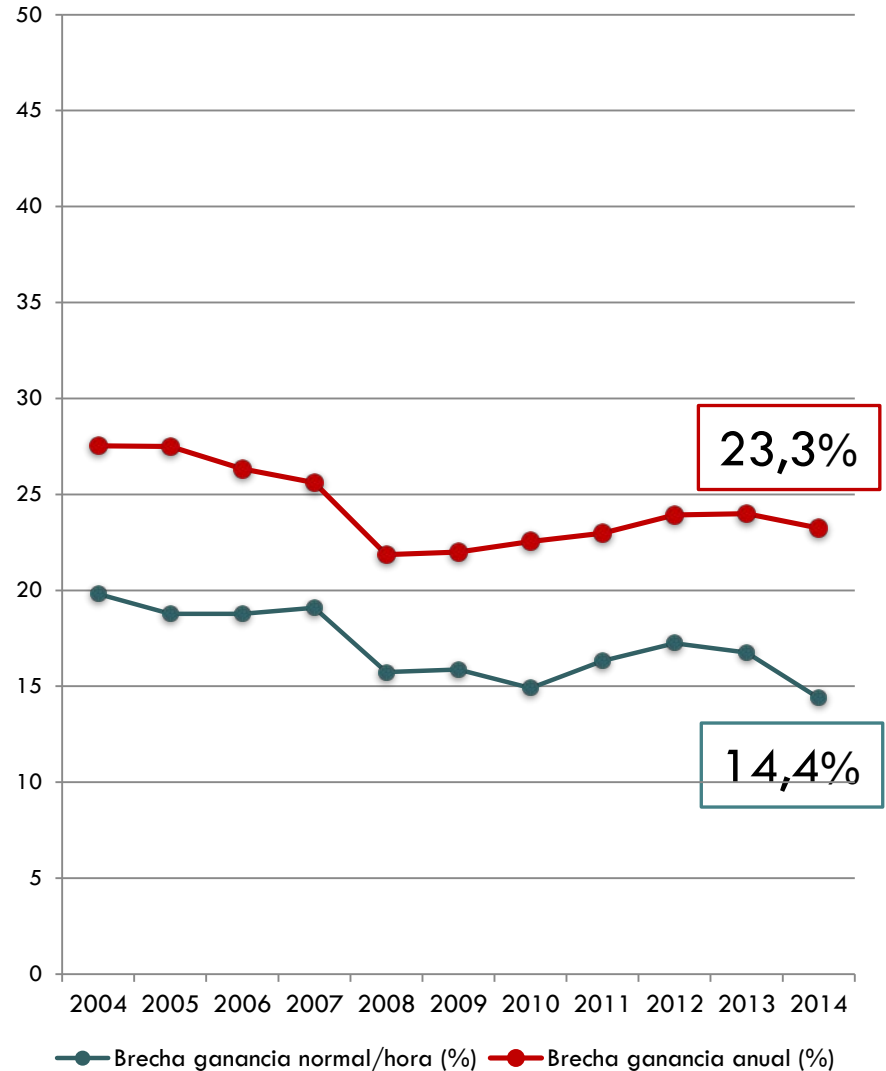


BS sobre salario anual **23,3%**

ALGUNOS DATOS

- ✓ 18,5% salarios mujeres y 7,8% hombres por debajo SMI.
- ✓ Concentración salarios femeninos en los deciles inferiores + 50% en los 4 deciles inferiores.
- ✓ Mayor brecha en contratación indefinida (24,4%) que temporal (12,1%).
- ✓ No brecha en salario/hora en contrato temporal.
- ✓ Mayor brecha en jornada completa anual (11,5%) que a tiempo parcial (3,7%)

Evolución de la brecha salarial sobre la ganancia normal por hora y sobre el salario bruto anual. España, 2004-2014.



DIVERSIDAD SECTORIAL Y OCUPACIONAL

Sectores



Act. Administrativas
Científico, técnicas
Otros Servicios
Sanitarias
Inmobiliarias



Hostelería



Construcción
Educación
Seguridad Social y Defensa

Ocupaciones



Trabajadores no cualificados
Servicios
Cualificados industria
Sanitarias y servicios
asistenciales



Restauración
Comercio
Técnicos



Construcción
Profesionales, científicos
sanidad y educación

PREGUNTAS ABIERTAS

- Cambios composición mano de obra?
- Qué impacto consolidación temporalidad y auge tiempo parcial?
- Qué efectos vinculados a la edad (generación y ciclo de vida)?
- A qué obedece la diversidad sectorial y ocupacional?
- ...

HACIA UNA TIPOLOGÍA DE SECTORES (A)

Construcción

- **BS sobre componentes del salario:**
 - BS sobre el salario base mensual
 - BS sobre los complementos salariales mensuales
- **Peso de los componentes del salario sobre el total:**
 - Peso del salario base sobre el salario total (media del total de trabajadores/as del sector)
 - Peso de los complementos salariales sobre el salario total (media del total de trabajadores/as del sector)
- **Porcentaje de mujeres en el sector**
- **Salario medio del sector**

Caracterización

- **Tamaño de la empresa**
- **Control público / privado de la empresa**
- **Tipo de regulación**
- **Tiempo parcial**
- **Contratación temporal**

(análisis exploratorio con EES 2010)

HACIA UNA TIPOLOGÍA DE SECTORES (B)

3 Componentes principales:

Componente 1: Composición del salario. Sitúa en el extremo de valores positivos el peso de los complementos salariales sobre el salario total y en el negativo el peso del salario base- sobre el salario total, de modo que lo que está reflejando es la estructura del salario en el sector.

Componente 2: Estructura de la brecha. Se ha decidido dar esta denominación al componente puesto que éste refleja valores elevados correspondientes a la BS tanto del salario base como de los complementos.

Componente 3: Feminización y valoración del empleo. En el extremo positivo encontramos el salario medio del sector y en el negativo el porcentaje de mujeres en el sector, por lo que el componente refleja la relación entre la feminización de un sector y la retribución media (es decir la valoración del empleo) en el mismo.

RESULTADOS

- 1 **Segunda menor BS sobre el salario base y los complementos.** La menor presencia de mujeres. Salario medio por debajo de la media. Ac. Culturales, venta vehículos, construcción, fabricación maquinaria.... Un 18% del total del empleo y un 6,81% del empleo femenino.
- 2 **BS sobre el salario base y sobre los complementos superior a la media.** Presencia femenina por encima de la media y el segundo salario medio más bajo. Agencias viajes, comercio, alimentación, textil, actividades científicas, hostelería... Un 16,22% del total del empleo y un 21,13% del empleo femenino.
- 3 **BS en torno a la media.** Masculinado. Salario por encima de la media. Industria, servicios técnicos arquitectura e ingeniería y transporte. Un 16,9% del total del empleo y un 8,57% del empleo femenino.
- 4 **La mayor BS.** Feminizado. Salario medio por debajo media. Act. Inmobiliarias. Aux. Servicios financieros, consultoría. Un 9,78% del total del empleo y un 14,45% del empleo femenino.
- 5 **BS en la media.** Peso complementos. Mujeres en la media. Salario en la media. Act. Cinematográficas, alquiler, artísticas, almacenamiento... Un 8,6% del total del empleo y un 6,83% del empleo femenino.
- 6 **BS por encima media.** Mujeres por debajo media. Salario medio por encima media. Farmacia. Seguros. Servicios financieros. Un 6,01% del total del empleo y un 5,84% del empleo femenino.
- 7 **BS en complementos más elevada.** El más feminizado. Menor salario. Act. Administrativas, servicios sociales, asistencia en residencias, otros servicios... Un 9,55% del total del empleo y un 15,13% del empleo femenino.
- 8 **Segunda brecha más elevada en el salario base.** Mayor peso complementos. Salario elevado. Sanidad, transporte aéreo. Un 5,98% del total del empleo y un 9,74% del empleo femenino.
- 9 **La menor BS.** Feminizado. Salario medio inferior media. Correos, administración pública, educación. Un 8,97% del total del empleo y un 11,51% del empleo femenino.

PROPUESTA SELECCIÓN CASOS

Industria “clásica”:

1. Industria de la alimentación (Grupo 2)
2. Industria química (Grupo 3)
3. Fabricación de productos farmacéuticos (Grupo 6)

Sectores novedosos:

4. Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática (Grupo 5)
5. Publicidad y estudios de mercado (Grupo 4)

Sector socio-sanitario:

6. Actividades sanitarias (Grupo 8)
7. Asistencia en establecimientos residenciales (Grupo 7)
8. Administración pública (Grupo 9)

APUNTES FINALES

- *Work in progress*
- Una apuesta: foco en el sector
- Una relación segregación / brecha Mediada
 - Interacción feminización-público/privado-part time
- La importancia distintas componentes salarios:
 - En la explicación brecha total
 - Como indicador cualitativo distintas formas de gestión y de recompensa
- Pautas comunes dentro de heterogeneidad inter/ intra-sectorial ... pero “zonas borrosas”

Pilar Carrasquer

Pilar.carrasquer@uab.cat
quit@uab.cat

Martí López

Núria Sánchez

Carolina Recio

Apoyo a la investigación y estudiantes
de máster en prácticas

Albert Trinidad

Dounya Moussaoui

¡Muchas gracias por
su atención!

BLOG <http://pagines.uab.cat/brechasalarial/>

PROYECTO RECERCAIXA **BRIDGES**
REUNIÓN CONSEJO ASESOR

9 de noviembre de 2016
Pati Manning (Barcelona)