

ESTUDI SOBRE EL MERCAT DE TREBALL D'ANDORRA

**Centre de Recerca Sociològica
Institut d'Estudis Andorrans
2018**

ÍNDEX

1	INTRODUCCIÓ.....	3
1.1.	OBJECTE D'ESTUDI.....	3
1.2.	METODOLOGIA.....	4
2	DADES SOBRE L'EVOLUCIÓ SOCIOECONÒMICA D'ANDORRA I EL CONTEXT LABORAL	5
2.1.	LA TRANSFORMACIÓ ECONÒMICA D'ANDORRA	5
2.2.	EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ A ANDORRA	6
2.3.	MERCAT LABORAL	15
2.4.	SECTORS D'ACTIVITAT	46
2.5.	COMERÇ EXTERIOR I VISITANTS	49
2.6.	MARC LEGISLATIU ANDORRÀ.....	51
3	ANÀLISI DE L'ENQUESTA DE LES FORÇES DE TREBALL	66
3.1.	MARC CONCEPTUAL	66
3.2.	ENQUESTA DE FORCES DEL TREBALL 2010-2015	72
3.2.1.	OCUPACIÓ I ACTIVITAT.....	73
3.2.2.	CONTRACTE LABORAL	82
3.2.3.	JORNADA LABORAL I HORES DE TREBALL	88
3.2.4.	HORES EXTRES.....	96
3.2.5.	NOMBRE DE FEINES.....	98
3.2.6.	SALARI MENSUAL	102
3.2.7.	RETRIBUCIÓ PER HORA	108
3.2.8.	NOMBRE DE TREBALLADORS DE L'EMPRESA.....	111
3.2.9.	SEGMENTACIÓ.....	112
3.2.10.	EIXOS DE SEGMENTACIÓ	120
4	CONCLUSIONS	140
	BIBLIOGRAFIA	152

1 INTRODUCCIÓ

Context internacional

En els darrers anys, arran de la crisi econòmica, en molts països s'han produït canvis importants no només en l'àmbit econòmic (creixement negatiu del PIB, increment de la desigualtat en la distribució de la renda, augment de l'atur, etc.), sinó també en l'àmbit polític i social (canvis en la política d'immigració i els fluxos migratoris, modificacions en la legislació laboral, nous moviments socials crítics amb el sistema, etc.). En aquest context, s'ha produït un augment de l'atur i de la precarietat laboral que han repercutit directament sobre una part dels treballadors que han viscut el deteriorament de les seves condicions laborals. Uns sectors han quedat més afectats que altres per la crisi econòmica, però el que és cert que el mercat laboral ha patit una transformació que ha configurat un escenari social diferent.

1.1. OBJECTE D'ESTUDI

El present estudi neix amb el propòsit de donar continuïtat a l'estudi que es va realitzar l'any 2003,¹ per tal de tenir una visió de la situació i els canvis que s'han produït en el mercat de treball andorrà que, com en els països del voltant, ha patit les conseqüències de la crisi econòmica.

Com es va fer llavors, es parteix de la consideració que per analitzar el món laboral cal tenir en compte els elements estructurals i la dinàmica. Els elements estructurals que defineixen i delimiten el sistema laboral andorrà fan referència a les característiques de l'activitat econòmica del país i de les empreses, la composició de població assalariada, la distribució per sectors, la legislació, etc. Aquestes dades donen una visió de conjunt del context sobre el que interaccionen tots els actors que engloben el mercat de treball. Si les estructures aporten el marc de referència, les persones, les seves interrelacions, la posició que ocupen i la seva evolució defineixen la dinàmica laboral.

Aquesta investigació té com a objectiu principal fer una anàlisi de les característiques del mercat de treball d'Andorra i de les condicions laborals de la població ocupada durant els anys de la crisi, i en la mesura del possible establir un punt de comparació amb l'estudi que es va realitzar sobre relacions laborals l'any 2003 per observar possibles canvis i tendències en els elements que configuren l'estructura i les relacions laborals des de la perspectiva de la segmentació del mercat de treball.

No s'han tractat específicament algunes qüestions relacionades amb l'impacte de la crisi en el mercat laboral com la situació i perfil de la població que s'ha quedat a l'atur o que té dificultats per accedir a una feina, les característiques i condicions dels treballadors temporers, les motivacions dels ocupats en treballs amb contractes temporals o jornades atípiques, la satisfacció laboral, etc., que queden fora de l'abast de les dades tractades en aquest estudi.

¹ Centre de Recerca Sociològica (2003). *Anàlisi de la situació laboral a Andorra*.

1.2. METODOLOGIA

En la primera part de l'estudi es presenten dades de l'evolució de la població, del mercat de treball i de la legislació laboral d'Andorra que serveixen per contextualitzar la situació sociolaboral del país i els canvis que han esdevingut en els darrers anys, i que permeten fer una aproximació a l'estat de la qüestió.

Després d'elaborar un marc teòric per orientar l'objecte d'estudi, la recerca s'ha centrat en l'anàlisi de l'Enquesta de Forces del Treball realitzada pel Departament d'Estadística entre l'any 2010 i el 2015, d'on s'han obtingut dades sobre les condicions laborals de la població ocupada d'Andorra i s'analitzen les diferències observades en funció de les variables sociodemogràfiques dels treballadors.

A diferència de l'anterior estudi elaborat pel CRES sobre la situació laboral d'Andorra que va consistir en una recerca principalment qualitativa (a partir d'entrevistes i grups de discussió), en aquest cas es tracta d'un estudi quantitatiu (a partir de l'anàlisi d'una enquesta) que aporta dades sobre les diferents condicions laborals entre els treballadors d'Andorra i en quina mesura tenen incidència en uns o altres perfils. Algunes d'aquestes dades s'han pogut comparar amb les del conjunt de la Unió Europea i els països de l'entorn.

2 DADES SOBRE L'EVOLUCIÓ SOCIOECONÒMICA D'ANDORRA I EL CONTEXT LABORAL

2.1. LA TRANSFORMACIÓ ECONÒMICA D'ANDORRA

La transformació econòmica que ha viscut Andorra en la segona meitat del segle XX ha comportat el pas d'una societat basada en la ramaderia i l'agricultura a una societat basada en el comerç i les activitats turístiques. A finals dels anys 50, el desenvolupament del comerç i l'hostaleria van generar un important creixement econòmic, així com una massiva urbanització de les valls andorranes. Va ser aleshores quan Andorra entra en una fase d'expansió econòmica. La construcció de noves infraestructures, impulsades per transformar Andorra en un país de destinació turística, obren les portes a centenars d'immigrants que vénen a treballar al país, sobretot en la construcció i en el sector dels serveis. Així en la dècada dels anys 60 l'arribada de mà d'obra estrangera esdevé un dels factors claus per poder entendre la dinàmica de la societat andorrana. La presència d'immigrants es dispara, sobretot a Andorra la Vella i Escaldes, fet que condueix a la classe política a dur a terme un programa de reformes d'obra pública i instal·lacions de serveis públics encarades a desenvolupar el país. Les millores i inversions en carreteres, escoles, caserna de bombers, central automàtica de telèfons i posada en marxa d'una clínica responen a un dels programes d'expansió estatal. Posteriorment a la visita del General Charles de Gaulle l'any 1967, Andorra estableix la col·laboració tècnica amb França en matèria social i s'articula un sistema de seguretat social, així com un sistema de recaptació d'impostos basat en les taxes de mercaderies i de carburants. A més a més, aquesta entrada massiva d'immigrants, fonamentalment d'origen espanyol, suposa un canvi en l'estructura demogràfica del país a l'augmentar ràpidament la població. Aquest increment d'efectius obliga al Govern d'Andorra a desenvolupar un marc legal regulador de la immigració, i s'endega un procés d'andorranització per tal de donar a conèixer i alhora protegir la llengua oficial del país i la seva història. Aquest procés, com a eina integradora, modifica la llei de la nacionalitat i permet nacionalitzar les primeres i segones generacions instal·lades al país i reequilibra la composició per nacionalitats, atès que la nacionalitat espanyola superava amb escreix l'andorrana. L'any 1968 tant sols 5.769 persones eren andorranes mentre que 10.372 eren espanyoles.²

El mercat laboral a Andorra, durant la dècada dels anys 60, estava constituït majoritàriament per persones de procedència espanyola vinguts d'Andalusia, Catalunya, i Galícia. L'any 1968 aquesta nacionalitat representa el 87% dels assalariats del mercat de treball andorrà, mentre que els andorrans assalariats constitueixen el 7%. Els altres treballadors són o bé francesos o bé d'altres nacionalitats com marroquins i portuguesos. Cal esmentar però, que una part dels treballadors no estan vinculats o afiliats a la Caixa Andorrana de Seguretat Social, i per tant no es coneixen dades de la totalitat dels assalariats en aquella època. El que sí es manifesta és que la mobilitat d'un sector cap a l'altre d'aquell moment és molt feble.

Durant la dècada del 1970 alguns autors (J.M. Bricall) posen de manifest la segmentació del mercat de treball andorrà. D'una banda, hi ha una part dels assalariats qualificats amb estudis, que ocupen feines ben remunerades i d'altra banda, hi ha una altra part d'assalariats amb una qualificació baixa i pocs estudis que ocupen llocs de treball menys qualificats i amb un salari baixos. La rotació en aquests sectors és molt elevada.

² Departament d'Estadística, consultat el 5 d'abril del 2016.

2.2. EVOLUCIÓ DE LA POBLACIÓ A ANDORRA

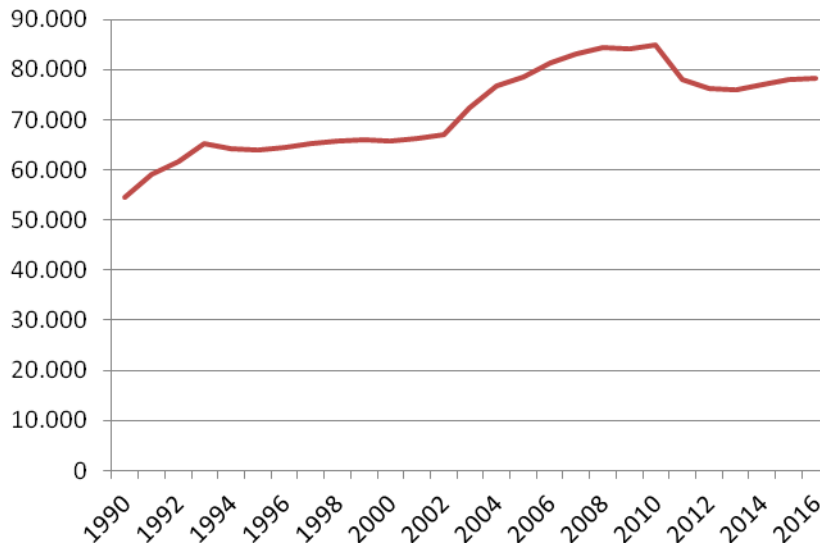
Evolució de la població registrada (1990-2016)

Any	Població	Augment població	Creixement Vegetatiu	Creixement migratori*
1990	54.507	3.620	437	3.183
1991	59.048	4.541	461	4.080
1992	61.599	2.551	510	2.041
1993	65.227	3.628	512	3.116
1994	64.311	-916	520	-1.436
1995	63.859	-452	483	-935
1996	64.479	620	503	117
1997	65.306	827	533	294
1998	65.877	571	546	25
1999	65.971	94	626	-532
2000	65.844	-127	471	-598
2001	66.334	490	518	-28
2002	67.159	825	531	294
2003	72.320	5.161	500	4.661
2004	76.875	4.555	533	4.022
2005	78.549	1.674	552	1.122
2006	81.222	2.673	583	2.090
2007	83.137	1.915	596	1.319
2008	84.484	1.347	638	709
2009	84.082	-402	566	-968
2010	85.015	933	589	344
2011	78.115	-6.900	518	-7.418
2012	76.246	-1.869	434	-2.303
2013	76.098	-148	398	-546
2014	76.949	851	363	488
2015	78.014	1065	377	688
2016	78.264	250	323	-73

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia.

*El creixement migratori o per regularització d'inscripcions s'ha calculat a partir de la diferència entre l'augment de la població registrada al cens i el creixement natural o vegetatiu.

Nota: en les dades dels anys 2000, 2001 i 2002 hi havia una part de la població que no estava inscrita al cens perquè tenien una autorització de treball provisional (paper rosa). Aquests casos es van anar regularitzant durant els anys 2003 i 2004. Cal tenir en compte que entre l'any 2009 i el 2013 es produeix una regularització dels censos comunals que va incidir en la disminució de la població registrada.

Evolució de la població registrada d'Andorra

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia.

La població d'Andorra experimenta un gran creixement durant la segona meitat del segle XX, amb unes taxes anuals de creixement acumulatiu d'un 9,7%, en la dècada dels anys 60, i d'un 5,5% i un 5% en les dècades dels anys 70 i 80, respectivament.³ Durant la dècada dels 90 la població continua creixent però a un ritme més suau (amb un 2,7% de creixement anual mitjà acumulatiu, passant de 54.507 habitants l'any 1990 a 65.971 el 1999), i entre l'any 2000 i el 2009 la mitjana anual de creixement és del 2,5% (passant de 65.844 a 84.082 habitants). Entre l'any 2010 i el 2016 el creixement mitjà anual ha estat negatiu (passant de 85.015 a 78.264 habitants, amb un mínim de 76.098 l'any 2013).

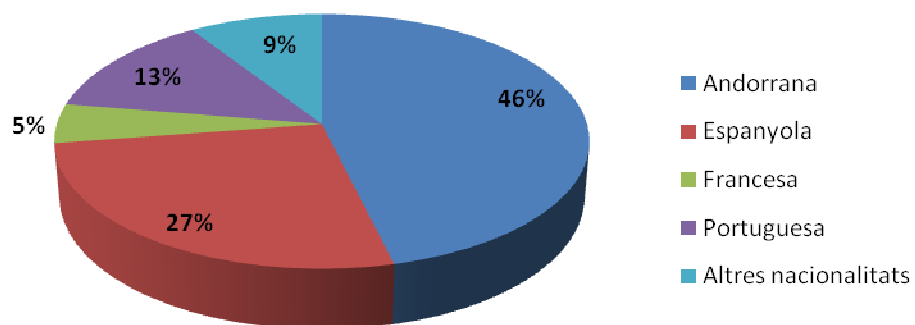
Com s'ha explicat anteriorment, el ràpid creixement demogràfic que experimenta Andorra durant les darreres dècades del segle XX ve determinat principalment per l'afluència d'immigrants. A partir de la crisi econòmica del 2008, un volum important de gent ha anat marxant d'Andorra cap al país d'origen, explicant, en part, la davallada de població dels darrers anys. Díficilment, però, es pot saber el nombre total de persones que han marxat del país ja que en moltes ocasions aquestes baixes no s'han registrat, és a dir, moltes persones que han marxat no s'han donat de baixa al Departament d'Immigració. També cal tenir en compte que entre l'any 2009 i el 2013 es va dur a terme una depuració del cens per part dels comuns de cada parròquia, fet que va comportar una disminució de la població registrada durant aquests anys. Davant d'aquesta situació, el Departament d'Estadística realitza des de l'any 2009 una estimació de la població per millorar les dades i corregir les incidències que puguin ser identificades amb el creuament de bases de dades administratives.⁴

³ Ros Pascuet, F. (2001). *Evolució, estructura i dinàmica demogràfica andorrana*. Ministeri d'Educació, Joventut i Esports del Govern d'Andorra.

⁴ Departament d'Estadística. Nota de Premsa. NP-0250_20100201.
<http://www.estadistica.ad/serveiestudis/noticies/noticia311cat.pdf>

Es considera que la població podria estar sobreestimada per les baixes no registrades (residents amb permís d'immigració caducat que ja no resideixen al país), residències secundàries (inferiors a 183 dies de residència a l'any), registres administratius inactius (registres de deutors que no resideixen al país).

Població registrada per nacionalitats (2016). Percentatge

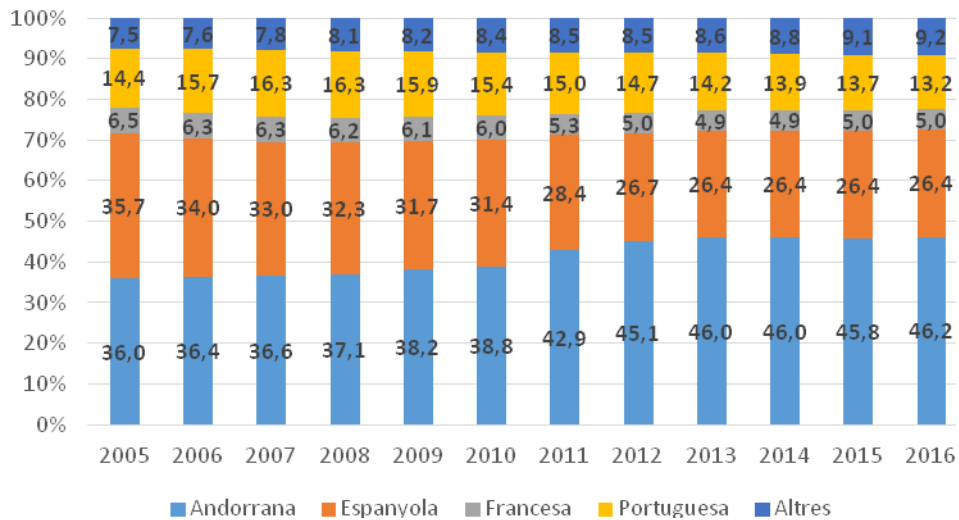


Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia.

Població registrada per nacionalitat

	Andorrana	Espanyola	Francesa	Portuguesa	Altres	TOTAL
2005	28.251	28.073	5.078	11.294	5.853	78.549
2006	29.535	27.638	5.104	12.789	6.156	81.222
2007	30.441	27.476	5.200	13.519	6.501	83.137
2008	31.363	27.300	5.214	13.794	6.813	84.484
2009	32.085	26.662	5.099	13.362	6.874	84.082
2010	32.962	26.688	5.087	13.100	7.178	85.015
2011	33.481	22.187	4.104	11.711	6.632	78.115
2012	34.417	20.320	3.794	11.229	6.486	76.246
2013	34.989	20.070	3.695	10.809	6.535	76.098
2014	35.412	20.301	3.753	10.699	6.784	76.949
2015	35.750	20.577	3.890	10.697	7.100	78.014
2016	36.138	20.652	3.946	10.300	7.228	78.264

% Població d'Andorra per nacionalitat



Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia.

L'arribada d'immigrants (sobretot espanyols, portuguesos i francesos) ha modificat la composició de nacionalitats dins de la població d'Andorra. Fins la primera meitat del segle XX la proporció d'andorrans era superior a la proporció d'estrangers (l'any 1936 hi havia un 87% d'andorrans per un 13% d'estrangers) però a partir dels anys cinquanta la situació s'inverteix (un 47% d'andorrans i un 53% d'estrangers l'any 1957),⁵ i des d'aleshores el nombre d'estrangers ha superat el d'andorrans (entre els anys 70 i principis dels 90 la població de nacionalitat andorrana no arriba al 30%), si bé en els darrers anys s'observa un augment progressiu de la població de nacionalitat andorrana (d'un 36% l'any 2005 a un 46% el 2016). Aquest augment de la proporció d'andorrans s'esdevé, en part, pels canvis legislatius en relació amb l'accés de la nacionalitat andorrana, ja que molts dels fills dels immigrants de la dècada dels 60 i els 70 han nascut a Andorra i han adquirit la nacionalitat andorrana.

⁵ Lluelles, M.J. (1991). *La transformació econòmica d'Andorra*. Barcelona: L'Avenç.

Distribució de la població registrada per grups d'edat i nacionalitat (2016). Percentatge

Edat	Andorrana	Espanyola	Francesa	Portuguesa	Altres	Total
0 a 4	75,7	11,0	1,5	5,7	6,1	100,0
5 a 9	82,6	9,3	1,5	2,5	4,0	100,0
10 a 14	78,8	8,7	2,5	5,9	4,1	100,0
15 a 19	74,2	8,7	2,7	8,8	5,5	100,0
20 a 24	69,7	11,4	3,1	9,7	6,2	100,0
25 a 29	55,2	18,0	3,4	14,5	8,8	100,0
30 a 34	38,6	22,4	4,1	23,0	11,9	100,0
35 a 39	34,7	27,9	4,3	19,5	13,6	100,0
40 a 44	36,6	29,2	5,2	17,9	11,2	100,0
45 a 49	36,2	29,3	5,6	19,5	9,4	100,0
50 a 54	34,0	31,3	5,9	20,3	8,5	100,0
55 a 59	32,3	36,0	6,1	16,9	8,7	100,0
60 a 64	34,5	38,3	7,2	10,9	9,1	100,0
65 a 69	35,3	41,5	8,8	3,8	10,5	100,0
70 a 74	34,4	43,1	9,8	1,9	10,7	100,0
75 a 79	31,4	43,9	9,8	2,1	12,8	100,0
80 a 84	33,8	45,9	6,6	2,0	11,7	100,0
85 i més	28,5	45,2	9,3	1,8	15,1	100,0
Total	46,2	26,4	5,0	13,2	9,2	100,0

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia.

En els grups d'edat inferiors (fins els 29 anys), la majoria de la població és de nacionalitat andorrana, mentre que en augmentar l'edat tendeix a disminuir la proporció d'andorrans. Aquesta diferència, com s'ha comentat, es pot explicar pels canvis en la legislació per obtenir la nacionalitat andorrana que ha facilitat que s'atorgui als infants nascuts a Andorra fills de pares estrangers si almenys un dels progenitors té la residència principal i permanent al país durant els deu anys anteriors a aquest naixement (la nacionalitat s'atribueix a títol provisional si aquesta residència a Andorra és inferior als deu anys).⁶

⁶ Aquesta nacionalitat provisional s'ha de confirmar, abans que l'infant arribi a la majoria d'edat, o dins de l'any següent a la majoria, pel propi interessat. La confirmació no pot tenir lloc fins que el progenitor pugui acreditar un període de residència principal i permanent al Principat d'Andorra de deu anys de forma ininterrompuda, o, fins que l'interessat pugui acreditar que ha residit ell mateix de forma principal i permanent al Principat d'Andorra durant l'esmentat període, de forma ininterrompuda els cinc darrers anys.

Decret legislatiu de 28 de març del 2007, de publicació del text refós de la Llei qualificada de la nacionalitat, del 5 d'octubre de 1995, amb les seves modificacions successives.

Població registrada per sexe

Any	Homes	Dones	Total	% homes	% dones
2005	40.974	37.575	78.549	52,2	47,8
2006	42.517	38.705	81.222	52,3	47,7
2007	43.515	39.622	83.137	52,3	47,7
2008	44.181	40.303	84.484	52,3	47,7
2009	43.786	40.296	84.082	52,1	47,9
2010	44.197	40.818	85.015	52,0	48,0
2011	39.863	38.252	78.115	51,0	49,0
2012	38.838	37.408	76.246	50,9	49,1
2013	38.714	37.384	76.098	50,9	49,1
2014	39.182	37.767	76.949	50,9	49,1
2015	39.754	38.260	78.014	51,0	49,0
2016	39.954	38.310	78.264	51,1	48,9

Font: Departament d'Estadística. Elaboració pròpia.

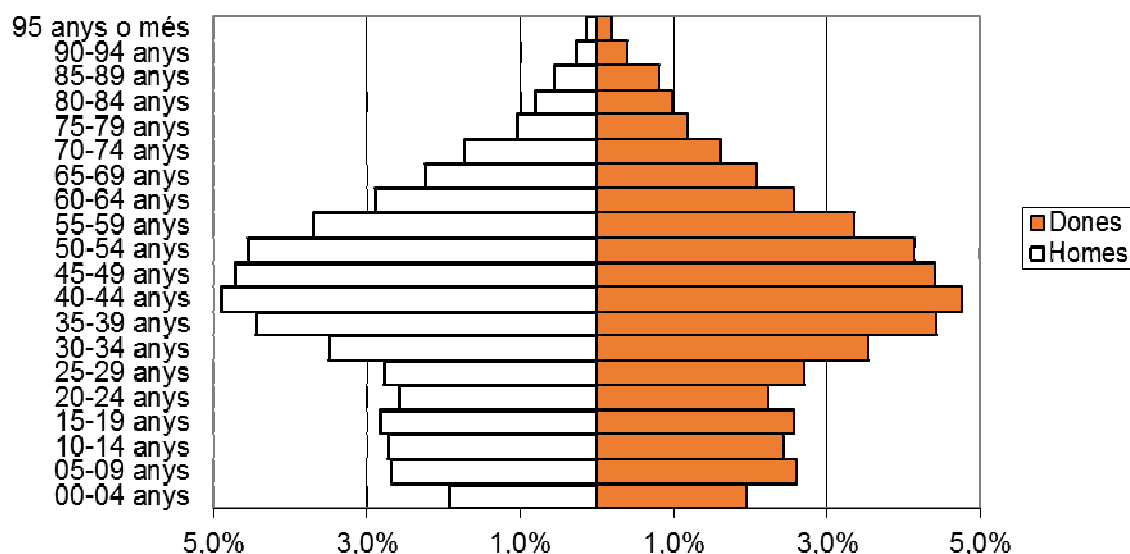
A partir de l'any 2009 s'observa una disminució important de la població, relacionada amb la regularització del cens entre l'any 2009 i el 2013, i amb la pèrdua de llocs de treball com a conseqüència de la crisi, que ha incidit amb més intensitat entre els homes. Tot i això, la proporció de població masculina encara és superior a la femenina, si bé s'ha anat escurçant la diferència: l'any 2005 era d'un 52% i un 48%, respectivament, per un 51% d'homes i un 49% de dones el 2016.

Població registrada per edat i sexe (2016)

	Homes	Dones
De 0-4 anys	1.516	1.527
De 5-9 anys	2.095	2.037
De 10-14 anys	2.134	1.909
De 15-19 anys	2.214	2.005
De 20-24 anys	2.025	1.752
De 25-29 anys	2.178	2.119
De 30-34 anys	2.734	2.771
De 35-39 anys	3.484	3.460
De 40-44 anys	3.840	3.731
De 45-49 anys	3.692	3.445
De 50-54 anys	3.565	3.238
De 55-59 anys	2.892	2.625
De 60-64 anys	2.264	2.006
De 65-69 anys	1.754	1.630
De 70-74 anys	1.359	1.263
De 75-79 anys	811	927
De 80-84 anys	635	771
Més de 85 anys	762	1.094
Total	39.954	38.310

Font: departament d'estadística. Elaboració pròpia.

Piràmide de població registrada d'Andorra (2016)



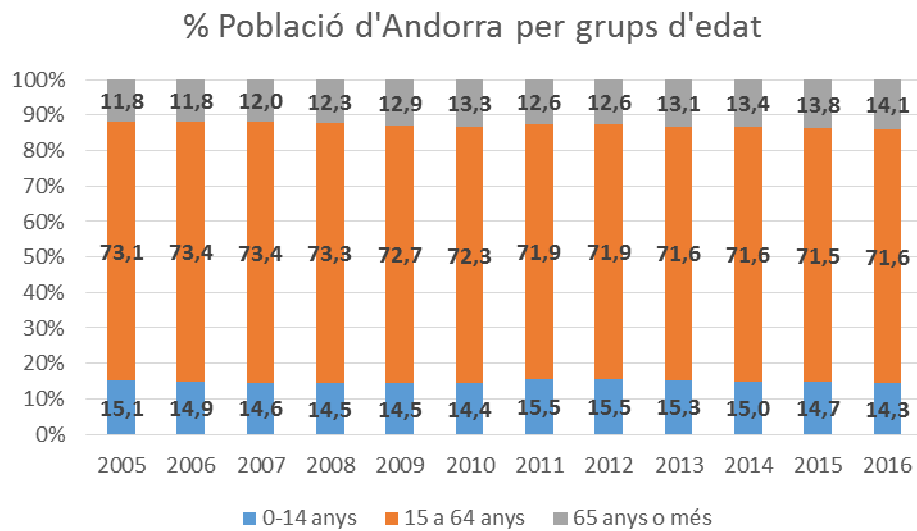
Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia.

La distribució per edats de la població a Andorra mostra una concentració de població en l'edat adulta, concretament a partir dels 30 i fins als 60 anys. Així, aproximadament, un 30% de la població es concentra en els trams d'edat inferiors a 30 anys, un 50% en la població entre 30 i 59 anys i un 20% en la població de 60 en endavant. El nombre d'homes supera el de dones en totes les franges d'edat a excepció de les edats més grans, és a dir, a partir dels 75 anys trobem més població composta per dones que per homes (sobretot a partir dels 85 anys o més). Aquestes diferències s'expliquen ja que les dones tenen una major esperança de vida que els homes.

També cal tenir en compte que l'entrada de nous immigrants al país ha disminuït respecte dècades anteriors i això pot influir en l'estructura d'edats, com també pot influir el fet que algunes persones (sobretot joves) poden haver marxat a buscar feina a altres països per motiu de la crisi econòmica iniciada el 2008.

Població registrada per grans grups d'edat

Any	0-14 anys	15 a 64 anys	65 anys o més	Total
2005	11832	57441	9276	78549
2006	12067	59595	9560	81222
2007	12155	61044	9938	83137
2008	12211	61902	10371	84484
2009	12150	61122	10810	84082
2010	12229	61463	11323	85015
2011	12095	56163	9857	78115
2012	11841	54801	9604	76246
2013	11644	54485	9969	76098
2014	11511	55115	10323	76949
2015	11434	55806	10774	78014
2016	11218	56040	11006	78264



Font: Departament d'Estadística. Elaboració pròpia.

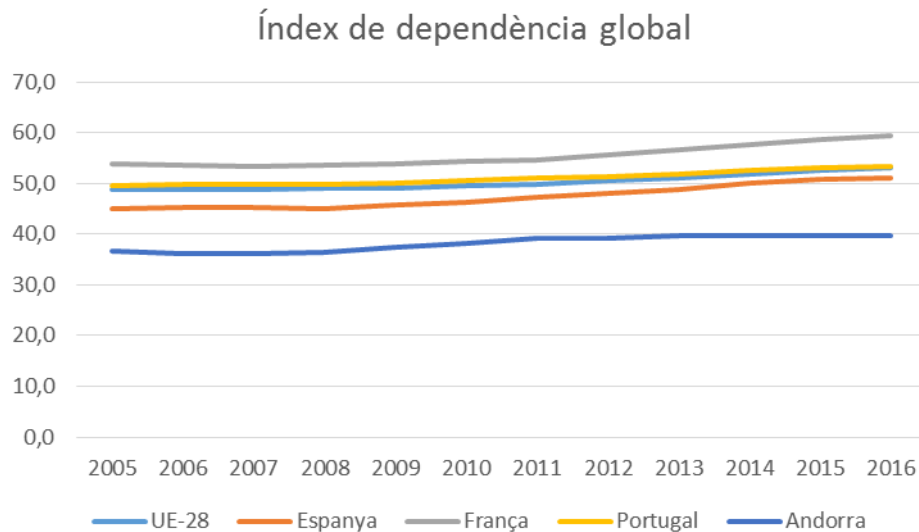
Les dades de la població d'Andorra per grans grups d'edat mostren que la proporció de menors de 15 anys ha anat disminuint lleugerament en els darrers anys alhora que augmenta el grup de majors de 64 anys.

Índex de dependència global

Relació de la població registra menor de 15 anys i major de 64 anys respecte al grup de 15 a 64 (%)

	Andorra	UE-28	Espanya	França	Portugal
2005	36,7	48,9	45,0	53,8	49,6
2006	36,3	48,9	45,2	53,6	49,8
2007	36,2	48,9	45,2	53,5	49,9
2008	36,5	49,0	45,1	53,6	49,9
2009	37,6	49,2	45,7	53,9	50,2
2010	38,3	49,6	46,4	54,3	50,5
2011	39,1	49,9	47,4	54,6	51,0
2012	39,1	50,5	48,1	55,6	51,4
2013	39,7	51,2	48,9	56,6	51,9
2014	39,6	51,9	50,0	57,6	52,5
2015	39,8	52,6	50,8	58,7	53,0
2016	39,7	53,2	51,2	59,4	53,4

Font: Eurostat. *Age dependency ratio, 1st variant*. Departament d'Estadística. Elaboració pròpia.



Font: Eurostat. *Age dependency ratio, 1st variant*. Departament d'Estadística. Elaboració pròpia.

L'índex de dependència, que es defineix com el quocient entre la població menor de 15 anys i major de 64 anys respecte al grup d'edat de 15 a 64 anys (expressat en tant per cent), es considera un indicador amb significat econòmic ja que mesura la càrrega que representa la població en edats dependents o potencialment inactiva sobre la població en edat de treballar o potencialment activa. Aquest índex ha anat augmentant en els darrers anys, sobretot per la disminució de la població en edat potencialment activa (les persones de 15 a 64 anys van passar d'un màxim de 61.902 el 2008 a 54.485 el 2013) i una tendència a l'increment del pes relatiu de la població de més edat (envelliment de la població). L'índex de dependència global a Andorra ha passat d'un 36,7% l'any 2005 a un 39,7% el 2016. Per tant s'està incrementant la càrrega que pot suposar en termes econòmics la proporció de persones en edats inactives respecte les que estan en edat de treballar. Aquesta tendència també s'observa als països europeus, que a més tenen un índex de dependència superior (53,2% l'any 2016 en el conjunt de la UE, 51,2% a Espanya, 53,4% a Portugal i 59,4% a França).

2.3. MERCAT LABORAL

Evolució del nombre d'assalariats i de llocs de treball

Any	Nombre assalariats	Variació	Variació %	Llocs de treball	Variació	Variació %
2005	41727	1376	3,4%	48397	1847	4,0%
2006	42508	781	1,9%	49559	1162	2,4%
2007	42210	-298	-0,7%	49608	49	0,1%
2008	40968	-1242	-2,9%	48380	-1228	-2,5%
2009	39702	-1266	-3,1%	46968	-1412	-2,9%
2010	38552	-1150	-2,9%	45869	-1099	-2,3%
2011	37301	-1251	-3,2%	44405	-1464	-3,2%
2012	35777	-1524	-4,1%	42648	-1757	-4,0%
2013	35039	-738	-2,1%	41837	-811	-1,9%
2014	35331	292	0,8%	42260	423	1,0%
2015	35928	597	1,7%	43268	1008	2,4%
2016	36604	676	1,9%	44317	1049	2,4%

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia



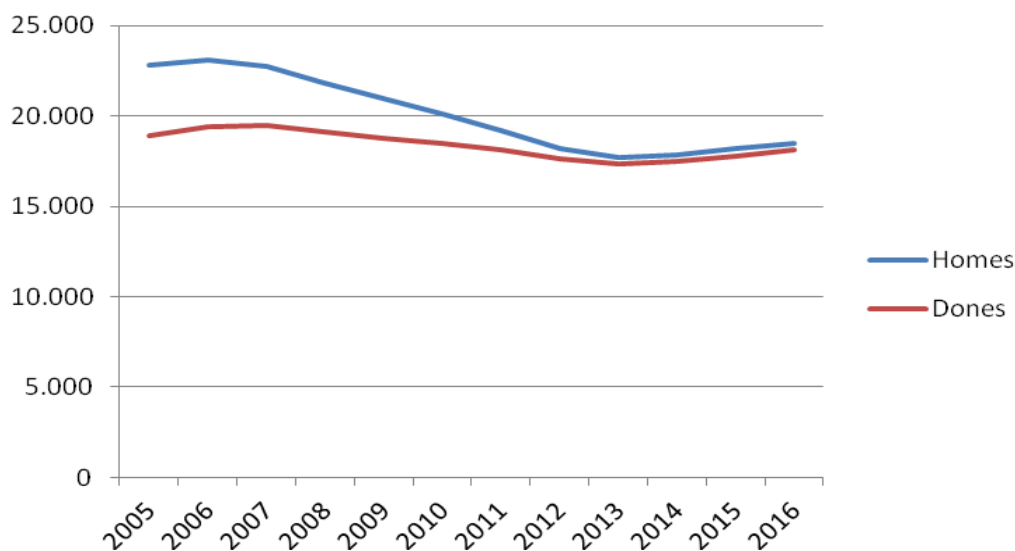
Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

El nombre d'assalariats i de llocs de treball baixa de manera continuada entre el 2008 i el 2013, com a conseqüència de la crisi econòmica que va afectar de manera més intensa el mercat laboral durant aquells anys. A partir del 2014 s'inicia un canvi de tendència i tornen a augmentar el nombre d'assalariats i de llocs de treball.

Assalariats per sexe

	Homes	Dones	Total	% Homes	% Dones
2005	22.791	18.935	41.727	54,6	45,4
2006	23.071	19.437	42.508	54,3	45,7
2007	22.708	19.502	42.210	53,8	46,2
2008	21.815	19.153	40.968	53,2	46,8
2009	20.943	18.759	39.702	52,8	47,2
2010	20.098	18.453	38.552	52,1	47,9
2011	19.181	18.121	37.301	51,4	48,6
2012	18.182	17.596	35.777	50,8	49,2
2013	17.700	17.339	35.039	50,5	49,5
2014	17.871	17.459	35.331	50,6	49,4
2015	18.184	17.745	35.928	50,6	49,4
2016	18.514	18.090	36.604	50,6	49,4

Font: Departament d'Estadística



Font: Departament d'Estadística. Elaboració pròpia

Entre els assalariats de l'any 2005 hi havia 22.791 homes i 18.935 dones (un 54,6% i un 45,4%, respectivament), i aquesta diferència s'ha anat reduint en els darrers anys. El 2016, amb 18.514 homes assalariats i 18.090 dones assalariades, la proporció entre homes i dones gairebé s'ha igualat (50,6% i 49,4%, respectivament). Així, en aquests anys hi ha hagut una disminució de 4.277 assalariats entre els homes (un 18,8% menys respecte el 2005) i entre les dones assalariades es registra un descens de 845 (un 4,5% menys). Tenint en compte que en aquest mateix període la població registrada de 15 a 64 anys ha experimentat un descens de 1.319 homes (4,4%) i de 82 dones (0,3%), es pot concloure que la disminució del nombre d'assalariats ha afectat amb més intensitat els homes.

Aquestes dades fan referència als assalariats, però cal tenir en compte, com es veurà més endavant, que en aquests anys ha augmentat el nombre d'autònoms entre els quals hi ha més proporció d'homes.

Assalariats per grup d'edat

	<15 anys	15-17 anys	18-19 anys	20-24 anys	25-29 anys	30-34 anys	35-39 anys	40-44 anys	45-49 anys	50-54 anys	55-59 anys	60-64 anys	>64 anys	Total
2005	1	240	777	4.138	6.537	6.903	6.379	5.624	4.378	3.000	2.056	1.228	466	41.727
2006	1	243	742	4.073	6.426	7.010	6.404	5.839	4.591	3.223	2.163	1.302	492	42.508
2007	2	230	682	3.694	6.131	6.804	6.398	5.885	4.807	3.435	2.210	1.395	537	42.210
2008	0	190	593	3.188	5.659	6.485	6.180	5.854	4.916	3.559	2.320	1.451	575	40.968
2009	1	112	480	2.778	5.117	6.269	6.090	5.742	4.973	3.659	2.384	1.496	600	39.702
2010	0	82	442	2.448	4.663	5.964	6.044	5.549	4.951	3.779	2.485	1.523	620	38.552
2011	0	59	387	2.225	4.191	5.603	5.883	5.446	4.927	3.825	2.580	1.567	609	37.301
2012	0	40	296	2.032	3.677	5.153	5.659	5.370	4.913	3.863	2.618	1.546	610	35.777
2013	0	29	277	1.930	3.380	4.848	5.494	5.252	4.913	3.999	2.718	1.597	602	35.039
2014	0	46	307	1.925	3.347	4.591	5.466	5.317	4.974	4.170	2.869	1.676	643	35.331
2015	0	58	371	2.026	3.316	4.485	5.284	5.436	5.017	4.323	3.069	1.842	703	35.928
2016	0	92	442	2.087	3.355	4.281	5.235	5.483	5.082	4.515	3.294	1.981	756	36.604

Font: Departament d'Estadística

Assalariats per grup d'edat. Percentatge

	<15 anys	15-17 anys	18-19 anys	20-24 anys	25-29 anys	30-34 anys	35-39 anys	40-44 anys	45-49 anys	50-54 anys	55-59 anys	60-64 anys	>64 anys	Total
2005	0,0	0,6	1,9	9,9	15,7	16,5	15,3	13,5	10,5	7,2	4,9	2,9	1,1	100,0
2006	0,0	0,6	1,7	9,6	15,1	16,5	15,1	13,7	10,8	7,6	5,1	3,1	1,2	100,0
2007	0,0	0,5	1,6	8,8	14,5	16,1	15,2	13,9	11,4	8,1	5,2	3,3	1,3	100,0
2008	0,0	0,5	1,4	7,8	13,8	15,8	15,1	14,3	12,0	8,7	5,7	3,5	1,4	100,0
2009	0,0	0,3	1,2	7,0	12,9	15,8	15,3	14,5	12,5	9,2	6,0	3,8	1,5	100,0
2010	0,0	0,2	1,1	6,3	12,1	15,5	15,7	14,4	12,8	9,8	6,4	4,0	1,6	100,0
2011	0,0	0,2	1,0	6,0	11,2	15,0	15,8	14,6	13,2	10,3	6,9	4,2	1,6	100,0
2012	0,0	0,1	0,8	5,7	10,3	14,4	15,8	15,0	13,7	10,8	7,3	4,3	1,7	100,0
2013	0,0	0,1	0,8	5,5	9,6	13,8	15,7	15,0	14,0	11,4	7,8	4,6	1,7	100,0
2014	0,0	0,1	0,9	5,4	9,5	13,0	15,5	15,0	14,1	11,8	8,1	4,7	1,8	100,0
2015	0,0	0,2	1,0	5,6	9,2	12,5	14,7	15,1	14,0	12,0	8,5	5,1	2,0	100,0
2016	0,0	0,3	1,2	5,7	9,2	11,7	14,3	15,0	13,9	12,3	9,0	5,4	2,1	100,0

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

Tant el nombre com el percentatge d'assalariats entre 15 i 39 anys ha disminuït entre el 2005 i el 2016. El nombre d'assalariats del grup de 40 a 44 anys es manté més estable en aquests anys (amb un augment del seu pes sobre el total d'assalariats), mentre que s'observa un increment en els grups a partir de 45 anys. Aquestes dades per si soles ja mostren que la disminució d'assalariats durant aquests anys s'ha produït sobretot en els grups de menys edat, relacionat amb una major permanència dels joves en el sistema educatiu. També és interessant comparar com ha evolucionat la proporció d'ocupats sobre el total de població, com es veurà més endavant.

Assalariats per activitat

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
A-Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura	146	150	144	145	148	148	155	177	167	160	164	171
B-Pesca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C-Indústries extractives	2	3	6	6	4	3	2	2	2	1	2	3
D-Indústries manufactureres	1.781	1.821	1.788	1.745	1.712	1.664	1.568	1.453	1.386	1.398	1.432	1.452
E-Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua	149	149	147	153	153	158	166	165	166	161	157	160
F-Construcció	6.723	6.788	6.552	5.922	5.245	4.491	3.854	3.227	2.810	2.734	2.758	2.816
G-Comerç i reparació de vehicles de motor	11.142	11.119	10.950	10.499	10.055	9.732	9.381	8.975	8.700	8.669	8.667	8.754
H-Hoteleria	5.635	5.581	5.414	5.166	4.938	4.862	4.768	4.634	4.542	4.492	4.553	4.702
I-Transport i comunicacions	1.228	1.237	1.245	1.230	1.194	1.154	1.122	1.076	1.043	1.063	1.056	1.102
J-Sistema financer	1.515	1.575	1.611	1.673	1.669	1.661	1.679	1.709	1.750	1.830	1.960	1.947
K-Activitats immobiliàries i serveis empresarials	3.885	4.167	4.188	4.088	4.061	4.078	4.027	3.875	3.911	4.146	4.358	4.571
L-Administració pública i seguretat social	3.821	4.010	4.145	4.259	4.319	4.355	4.336	4.340	4.363	4.420	4.405	4.317
M-Educació	536	538	555	567	579	563	557	544	544	537	552	585
N-Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	1.349	1.397	1.436	1.506	1.606	1.669	1.694	1.682	1.679	1.721	1.807	1.926
O-Altres activitats socials i serveis personals	2.335	2.419	2.432	2.378	2.386	2.398	2.396	2.371	2.491	2.575	2.655	2.733
P-Llars que ocupen personal domèstic	1.251	1.317	1.357	1.391	1.394	1.368	1.355	1.311	1.250	1.179	1.162	1.138
Q-Organismes extraterritorials	24	23	24	23	23	27	26	22	19	20	19	17
T-Treball domèstic a la comunitat	207	214	216	218	217	219	216	217	215	226	221	209
Nombre d'assalariats. Total	41.727	42.508	42.210	40.968	39.702	38.552	37.301	35.777	35.039	35.331	35.928	36.604

Font: Departament d'Estadístic

Assalariats per activitat. Percentatge

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
A-Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
B-Pesca	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
C-Indústries extractives	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
D-Indústries manufactureres	4,3	4,3	4,2	4,3	4,3	4,3	4,2	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0
E-Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
F-Construcció	16,1	16,0	15,5	14,5	13,2	11,6	10,3	9,0	8,0	7,7	7,7	7,7
G-Comerç i reparació de vehicles de motor	26,7	26,2	25,9	25,6	25,3	25,2	25,1	25,1	24,8	24,5	24,1	23,9
H-Hoteleria	13,5	13,1	12,8	12,6	12,4	12,6	12,8	13,0	13,0	12,7	12,7	12,8
I-Transport i comunicacions	2,9	2,9	2,9	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	2,9	3,0
J-Sistema financer	3,6	3,7	3,8	4,1	4,2	4,3	4,5	4,8	5,0	5,2	5,5	5,3
K-Activitats immobiliàries i serveis empresarials	9,3	9,8	9,9	10,0	10,2	10,6	10,8	10,8	11,2	11,7	12,1	12,5
L-Administració pública i seguretat social	9,2	9,4	9,8	10,4	10,9	11,3	11,6	12,1	12,5	12,5	12,3	11,8
M-Educació	1,3	1,3	1,3	1,4	1,5	1,5	1,5	1,5	1,6	1,5	1,5	1,6
N-Activitats sanitàries i veterinaàries, serveis socials	3,2	3,3	3,4	3,7	4,0	4,3	4,5	4,7	4,8	4,9	5,0	5,3
O-Altres activitats socials i serveis personals	5,6	5,7	5,8	5,8	6,0	6,2	6,4	6,6	7,1	7,3	7,4	7,5
P-Llars que ocupen personal domèstic	3,0	3,1	3,2	3,4	3,5	3,5	3,6	3,7	3,6	3,3	3,2	3,1
Q-Organismes extraterritorials	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
T-Treball domèstic a la comunitat	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

Les activitats que concentren més proporció d'assalariats són el comerç (un 24% el 2016), l'hoteleria (13%), les activitats immobiliàries i serveis empresarials (12,5%), i l'Administració pública i seguretat social (12%).

En els darrers anys s'ha produït un descens del percentatge d'assalariats de la construcció (d'un 16% el 2005 a un 8% el 2016) i del comerç (d'un 27% a un 24%). D'altra banda, ha augmentat la proporció d'ocupats en activitats immobiliàries o serveis empresarials (d'un 9% a un 12,5%) i en l'Administració pública i seguretat social (d'un 9% a un 12%).

Nombre d'assalariats per sexe i activitat (2016)

	Homes	Dones	% d'homes del sector	% dones del sector
A-Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura	114	57	66,7	33,3
B-Pesca	0	0		
C-Indústries extractives	1	2	33,3	66,7
D-Indústries manufactureres	923	529	63,6	36,4
E-Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua	123	37	76,9	23,1
F-Construcció	2.524	292	89,6	10,4
G-Comerç i reparació de vehicles de motor	4.299	4.455	49,1	50,9
H-Hoteleria	2.453	2.250	52,2	47,8
I-Transport i comunicacions	728	374	66,1	33,9
J-Sistema financer	1.014	933	52,1	47,9
K-Activitats immobiliàries i serveis empresarials	2.128	2.442	46,6	53,4
L-Administració pública i seguretat social	1.980	2.337	45,9	54,1
M-Educació	163	422	27,9	72,1
N-Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	389	1.537	20,2	79,8
O-Altres activitats socials i serveis personals	1.544	1.189	56,5	43,5
P-Llars que ocupen personal domèstic	81	1.057	7,1	92,9
Q-Organismes extraterritorials	6	11	35,3	64,7
T-Treball domèstic a la comunitat	43	166	20,6	79,4
Total	18.514	18.090	50,6	49,4

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

Pel que fa als assalariats segons el gènere i l'activitat que realitzen, s'observa que hi ha algunes activitats o sectors masculinitzats com ara la construcció (un 89,6% són homes), la producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua (76,9%) o el transport i les comunicacions (66,1%). En canvi, en altres activitats succeeix el contrari, i es troba més presència de dones que homes en activitats com ara en les llars que ocupen personal domèstic (un 92,9% són dones), les activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials (79,8%), el treball domèstic per la comunitat (79,4%) i l'educació (72,1%), que són sectors clarament feminitzats.

Les diferències de participació d'homes i dones en les activitats laborals més masculinitzades o feminitzades són similars a les observades l'any 2005. D'altra banda, s'observa que en aquests anys hi ha sectors on ha augmentat la proporció de dones, com les activitats immobiliàries i serveis empresarials (probablement una part són treballadors d'empreses de treball temporal) i el sistema financer, mentre que en l'hoteleria s'observa una disminució del percentatge de dones.

Nombre d'assalariats per sexe i activitat (2005)

	Homes	Dones	% d'homes	% dones
A-Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura	91	56	61,9	38,1
B-Pesca	0	0		
C-Indústries extractives	2	0	100,0	0,0
D-Indústries manufactureres	1.196	585	67,2	32,8
E-Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua	115	34	77,2	22,8
F-Construcció	6.166	557	91,7	8,3
G-Comerç i reparació de vehicles de motor	5.451	5.691	48,9	51,1
H-Hoteleria	2.616	3.019	46,4	53,6
I-Transport i comunicacions	815	413	66,4	33,6
J-Sistema financer	863	652	57,0	43,0
K-Activitats immobiliàries i serveis empresarials	1.928	1.956	49,6	50,4
L-Administració pública i seguretat social	1.795	2.026	47,0	53,0
M-Educació	140	397	26,1	73,9
N-Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	275	1.074	20,4	79,6
O-Altres activitats socials i serveis personals	1.219	1.116	52,2	47,8
P-Llars que ocupen personal domèstic	88	1.163	7,0	93,0
Q-Organismes extraterritorials	8	16	33,3	66,7
T-Treball domèstic a la comunitat	24	183	11,6	88,4
Total	22.792	18.938	54,6	45,4

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

Assalariats per origen

	Andorra	Espanya	França	Portugal	Altres	Total
2005	6.481	19.533	2.631	8.753	4.329	41.727
2006	6.656	19.049	2.601	9.573	4.629	42.508
2007	6.797	18.224	2.472	9.897	4.820	42.210
2008	6.883	17.334	2.310	9.680	4.761	40.968
2009	6.990	16.745	2.134	9.100	4.733	39.702
2010	7.114	16.244	1.973	8.567	4.654	38.552
2011	7.213	15.662	1.814	8.048	4.564	37.301
2012	7.276	15.051	1.647	7.510	4.293	35.777
2013	7.496	14.787	1.538	7.136	4.082	35.039
2014	7.884	14.753	1.468	7.067	4.159	35.331
2015	8.317	14.873	1.455	6.965	4.318	35.928
2016	8.669	14.975	1.453	6.961	4.546	36.604

Font: Departament d'Estadística

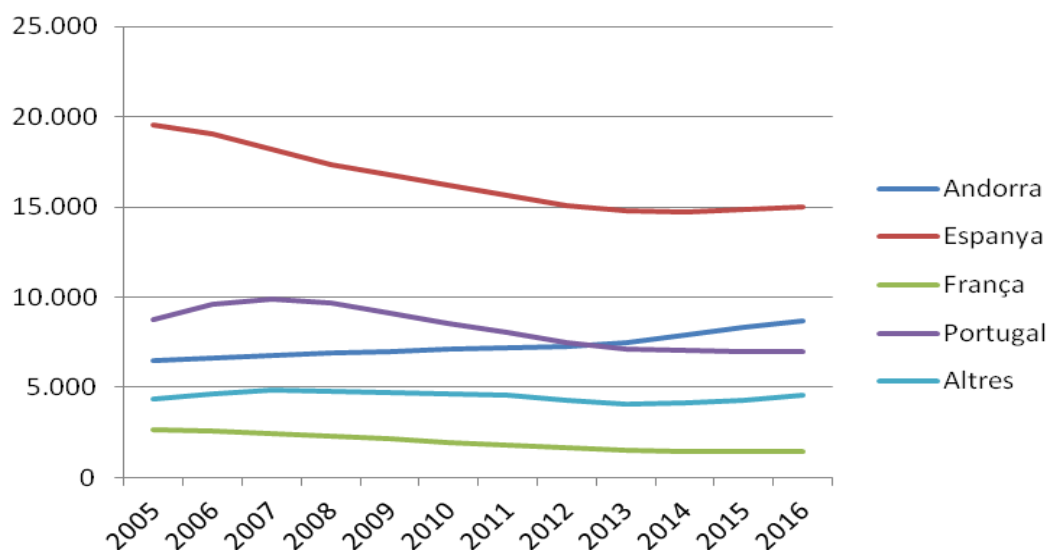
Assalariats per origen. Percentatge

	Andorra	Espanya	França	Portugal	Altres	Total
2005	15,5	46,8	6,3	21,0	10,4	100,0
2006	15,7	44,8	6,1	22,5	10,9	100,0
2007	16,1	43,2	5,9	23,4	11,4	100,0
2008	16,8	42,3	5,6	23,6	11,6	100,0
2009	17,6	42,2	5,4	22,9	11,9	100,0
2010	18,5	42,1	5,1	22,2	12,1	100,0
2011	19,3	42,0	4,9	21,6	12,2	100,0
2012	20,3	42,1	4,6	21,0	12,0	100,0
2013	21,4	42,2	4,4	20,4	11,6	100,0
2014	22,3	41,8	4,2	20,0	11,8	100,0
2015	23,1	41,4	4,0	19,4	12,0	100,0
2016	23,7	40,9	4,0	19,0	12,4	100,0

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

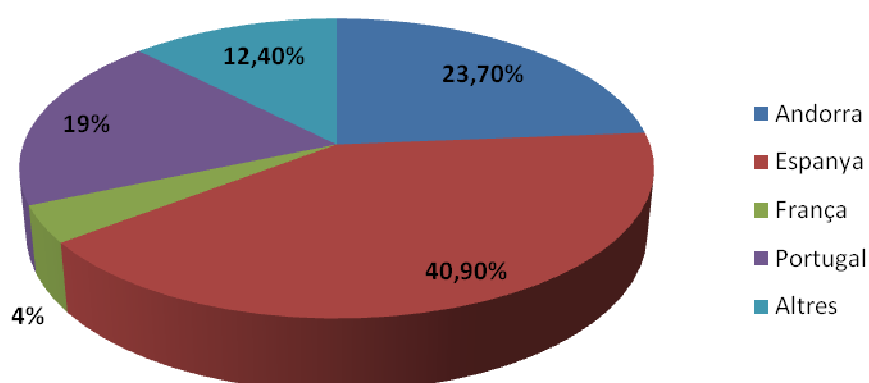
En els darrers anys ha augmentat el nombre i la proporció dels assalariats nadius d'Andorra, passant del 15,5% el 2005 al 23,7% el 2016, alhora que s'ha anat reduint el volum d'assalariats de la resta de països, sobretot els d'Espanya i Portugal. Aquesta davallada respon a l'efecte de la crisi econòmica que ha provocat la pèrdua de llocs de treball i que molts assalariats hagin hagut de marxar del país. Aquestes dades fan referència a l'origen nacional dels assalariats que no sempre es correspon amb la seva nacionalitat (encara que sí en la majoria dels casos), ja que pot haver persones que han adquirit una nacionalitat diferent de la d'origen.

Evolució dels assalariats per origen



Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

Assalariats per origen (2016)



Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

Segons el lloc d'origen dels assalariats a Andorra, destaca que la major part són originaris d'Espanya. L'any 2016 els espanyols representen el 40,9% dels assalariats, els d'Andorra representen el 23,7%, mentre que un 19% són de Portugal i un 4% de França. La resta de treballadors, el 12,4%, procedeix d'altres països.

Assalariats per mes

	gener	febrer	març	abril	maig	juny	juliol	agost	setembre	octubre	novembre	desembre	Mitjana
2005	42.962	43.037	42.990	42.389	39.936	40.265	41.092	40.936	40.746	40.712	41.374	44.281	41.727
2006	44.530	44.444	44.391	43.663	40.784	40.961	41.592	41.434	41.200	40.958	41.622	44.517	42.508
2007	44.855	44.642	44.480	43.508	40.696	40.801	41.431	41.166	40.559	40.315	40.692	43.375	42.210
2008	43.716	43.476	43.234	41.716	39.503	39.661	40.314	39.987	39.335	39.003	39.413	42.262	40.968
2009	42.267	41.958	41.546	40.876	38.467	38.252	38.921	38.661	38.198	37.953	38.320	41.001	39.702
2010	40.967	40.594	40.512	40.061	36.977	37.135	37.762	37.648	37.012	36.564	37.355	40.032	38.552
2011	39.993	39.609	39.515	38.446	35.739	35.810	36.457	36.364	35.840	35.396	35.808	38.639	37.301
2012	38.419	38.067	37.887	36.972	34.180	34.330	34.945	34.893	34.308	33.870	34.281	37.176	35.777
2013	37.128	36.809	36.675	35.778	33.183	33.626	34.252	34.267	33.942	33.493	34.239	37.072	35.039
2014	37.242	36.930	36.861	35.823	33.409	33.859	34.617	34.594	34.201	33.973	34.582	37.878	35.331
2015	37.964	37.597	37.499	36.809	33.744	34.256	35.174	35.110	34.722	34.372	35.142	38.751	35.928
2016	38.579	38.271	38.260	37.205	34.380	34.858	35.771	35.628	35.331	35.049	36.163	39.753	36.604

Font: Departament d'estadística

Les dades mensuals dels assalariats mostren que el màxim d'afiliacions a la CASS es registren entre el mes de desembre i d'abril, coincidint amb l'època en què es produeixen les contractacions per a la temporada d'hivern, bàsicament per activitats relacionades amb l'esquí i el turisme d'aquesta temporada.

Autoritzacions d'immigració d'hivern per sector

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Pistes	1.013	1.016	894	916	841	772	783	816	865	947
Hoteleria	2.111	2.059	1.782	1.982	1.835	1.738	1.880	2.105	2.378	2.702
Comerç esquí	193	205	207	215	205	190	208	232	238	263
Comerç	0	7	0	0	25	12	22	14	8	7
Agències viatges	16	13	23	55	60	66	70	46	36	38
Total	3.333	3.300	2.906	3.168	2.966	2.778	2.963	3.213	3.525	3.957

Font: Departament d'estadística

Autoritzacions d'immigració d'hivern per sector. Percentatge

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017
Pistes	30,4	30,8	30,8	28,9	28,4	27,8	26,4	25,4	24,5	23,9
Hoteleria	63,3	62,4	61,3	62,6	61,9	62,6	63,4	65,5	67,5	68,3
Comerç esquí	5,8	6,2	7,1	6,8	6,9	6,8	7,0	7,2	6,8	6,6
Comerç	0,0	0,2	0,0	0,0	0,8	0,4	0,7	0,4	0,2	0,2
Agències viatges	0,5	0,4	0,8	1,7	2,0	2,4	2,4	1,4	1,0	1,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

Autoritzacions d'immigració d'hivern per origen

	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017
Comunitaris	1.336	1.354	1.397	1.673	1.727	1.806	1.942	2.204	2.332	2.303
Extracomunitaris	1.997	1.946	1.509	1.495	1.239	972	1.021	1.009	1.193	1.654
Total	3.333	3.300	2.906	3.168	2.966	2.778	2.963	3.213	3.525	3.957

Font: Departament d'estadística

Autoritzacions d'immigració d'hivern per origen. Percentatge

	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016	2016- 2017
Comunitaris	40,1	41,0	48,1	52,8	58,2	65,0	65,5	68,6	66,2	58,2
Extracomunitaris	59,9	59,0	51,9	47,2	41,8	35,0	34,5	31,4	33,8	41,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

Les quotes especials d'autoritzacions de treball per a la temporada d'hivern s'aproven per a les activitats pròpies de les estacions d'esquí (un 24% del total d'autoritzacions en les darreres temporades), activitats del sector hotelier durant la temporada d'hivern (68%), activitats en l'àmbit dels comerços de lloguer de material esportiu (7%), i també en els comerços al detall (menys d'un 1%) i en les activitats professionals relacionades amb el sector de les agències de viatges (1%).

Aquests treballadors temporers representen una part important respecte el total d'assalariats en sectors com l'hotelier, que sobre una mitjana de 4.702 assalariats l'any 2016 (amb un màxim de 5.747 i un mínim de 3.851) va acumular un total de 2.378 autoritzacions d'immigració temporals per a la temporada d'hivern 2015-2016.

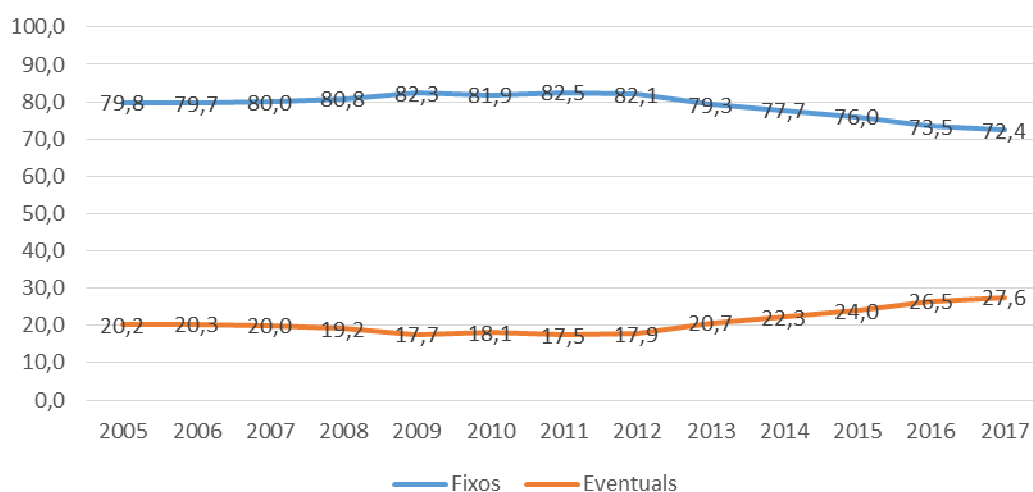
En aquestes quotes també s'estableix el nombre màxim d'autoritzacions que es poden concedir a nacionals d'estats que no hagin signat i ratificat un conveni amb el Principat d'Andorra, o que no siguin membres de la Unió Europea o de l'Espai Econòmic Europeu. Entre la temporada 2007-2008 i 2009-2010 hi va haver més autoritzacions concedides a immigrants extracomunitaris (disminuint d'un 60% a un 52%). Entre les temporades 2010-2011 i 2016-2017 el nombre d'autoritzacions a immigrants comunitaris va ser superior, arribant a un màxim d'un 68,6% en la temporada 2014-2015, moment en què torna a disminuir.

Personal fix i eventual de l'Administració pública d'Andorra (2005-2017)

	Fixes	Eventuals	Total	% eventuals
2005	1.996	504	2.500	20,2
2006	2.064	527	2.591	20,3
2007	2.067	517	2.584	20,0
2008	2.107	501	2.608	19,2
2009	2.099	451	2.550	17,7
2010	2.087	462	2.549	18,1
2011	2.075	440	2.515	17,5
2012	2.035	443	2.478	17,9
2013	1.993	519	2.512	20,7
2014	2.003	575	2.578	22,3
2015	1.984	627	2.611	24,0
2016	1.952	705	2.657	26,5
2017	2.008	765	2.773	27,6

Font: Govern d'Andorra

% Treballadors fixos i eventuals de l'Administració general



Font: Govern d'Andorra. Elaboració pròpia

Segons les dades facilitades pel Departament de Recursos Humans del Govern d'Andorra l'any 2005 hi havia 2.500 treballadors entre personal fix (funcionaris i agents de l'Administració amb contracte indefinit) i eventual, representant aquests darrers al voltant d'un 20% del total fins l'any 2007.⁷ Entre el 2009 i el 2012 va disminuir el nombre de treballadors (tant fixos com eventuals), i la proporció d'eventuals va oscil·lar entre un 17% i un 18%, si bé a partir del 2013 s'observa un augment continuat del nombre i el percentatge de treballadors eventuals (passant d'un 18% el 2012 a prop d'un 28% el 2017), mentre que el nombre de treballadors

⁷ En aquestes dades no s'inclouen els contractes temporals que s'han incorporat a través dels programes per fomentar el treball temporal en l'Administració.

fixos en aquests darrers anys s'ha mantingut al voltant de 2.000 i la proporció ha anat disminuint (d'un 82% el 2012 a un 72% el 2017).

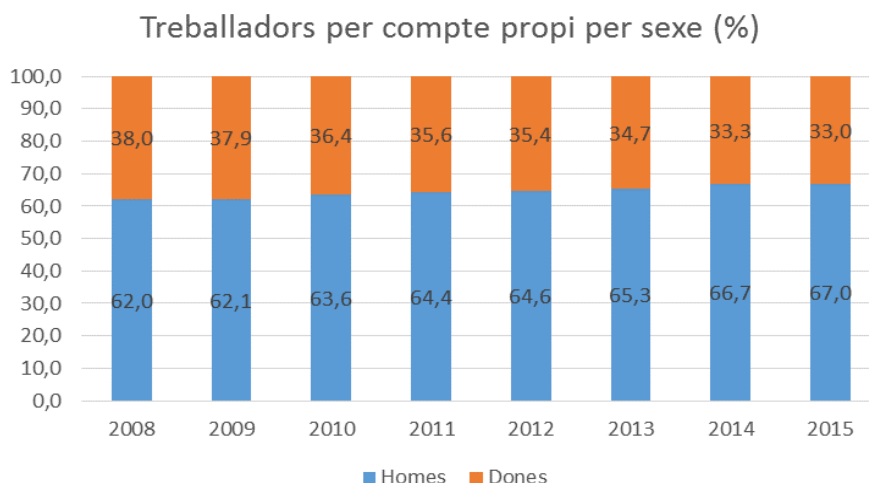
TREBALLADORS PER COMPTE PROPI

Amb l'entrada en vigor de la Llei 17/2008, del 23 d'octubre, de la seguretat social, els professionals liberals, els administradors de societats que resideixen a Andorra, els titulars d'un comerç, indústria o explotació agrícola o ramadera estan obligats a cotitzar a la CASS, en qualitat de "persones que realitzen una activitat per compte propi" a partir de l'1 de novembre de 2012, data que posteriorment es va prorrogar fins el 30 de novembre del 2013.⁸ Així, a l'hora d'interpretar l'evolució del nombre de treballadors per compte propi que cotitzen a la CASS cal tenir en compte els terminis establerts per complir aquesta obligació.

Treballadors per compte propi per sexe

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Homes	1.499	1.544	1.845	2.174	2.463	2.790	3.340	3.596
Dones	917	944	1.057	1.203	1.352	1.483	1.667	1.774
Total	2.416	2.488	2.902	3.377	3.815	4.273	5.008	5.370

Font: CASS. Elaboració pròpia



Font: CASS. Elaboració pròpia

El nombre de treballadors per compte propi que cotitzen a la CASS ha passat de 2.416 l'any 2008 a 5.370 el 2015, increment que s'ha d'atribuir, en part, a l'entrada en vigor de la llei que estableix l'obligatorietat de cotitzar per a aquests treballadors. Entre els treballadors per compte propi hi ha més homes (3.596 l'any 2016) que dones (1.774), i els sectors on hi ha més treballadors autònoms són el comerç (1.447) i les activitats immobiliàries i de lloguer (1.213).

⁸ La disposició transitòria quarta de la Llei 17/2008 estableix un termini de tres anys per regular la seva situació a les persones que no estaven obligades a estar afiliades al sistema de seguretat social abans de l'entrada en vigor d'aquesta Llei. Una modificació posterior, va prorrogar el termini fins a l'1 de juliol de 2013. Finalment, la disposició transitòria de la Llei 9/2013 va preveure, que les persones que no estaven obligades a estar afiliades al sistema de seguretat social disposaven d'un termini que finalitzava el 30 de novembre de 2013 per a regularitzar la seva situació i adaptar-se al marc legal d'aquesta Llei. <https://online.cass.ad/web/lacass/cotitzacions/percomptepropio>

Treballadors per compte propi per activitat

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
A - Agricultura ramaderia caça i silvicultura	82	81	85	87	94	135	189	190
C - Indústries extractives	0	0	0	0	0	4	2	2
D - Indústries manufactureres	112	112	133	154	172	189	228	248
E - Producció i distribució d'energia elèctrica	0	0	1	1	1	1	1	1
F - Construcció	234	238	343	440	491	518	567	572
G - Comerç i reparació de vehicles de motor	562	585	756	897	1.018	1.147	1.332	1.447
H - Hoteleria	327	348	415	462	514	586	642	664
I - Transport. Emmagatzematge i comunicacions	83	86	99	120	144	162	185	204
J - Sistema financer	21	25	35	37	39	43	59	64
K - Activitats immobiliàries i de lloguer	280	312	454	573	712	836	1.062	1.213
M - Educació	7	11	18	26	33	40	48	54
N - Activitats sanitàries i veterinàries	158	159	179	199	212	220	249	269
O - Altres activitats socials i de serveis prestats	88	93	132	166	202	233	278	299
P - Llars que ocupen personal domèstic	165	152	106	97	82	84	109	90
Y - Treball domèstic a la comunitat	0	0	0	0	1	1	1	1
W - Règims especials	13	13	0	0	0	0	0	0
Z - Declarant voluntari	286	273	145	119	100	75	57	52
TOTAL	2.416	2.488	2.902	3.377	3.815	4.273	5.008	5.370

Font: CASS. Elaboració pròpia

Treballadors per compte propi per activitat. Percentatge

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
A - Agricultura ramaderia caça i silvicultura	3,4	3,3	2,9	2,6	2,5	3,2	3,8	3,5
C - Indústries extractives	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
D - Indústries manufactureres	4,6	4,5	4,6	4,6	4,5	4,4	4,6	4,6
E - Producció i distribució d'energia elèctrica	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
F - Construcció	9,7	9,6	11,8	13,0	12,9	12,1	11,3	10,7
G - Comerç i reparació de vehicles de motor	23,3	23,5	26,1	26,6	26,7	26,8	26,6	26,9
H - Hoteleria	13,5	14,0	14,3	13,7	13,5	13,7	12,8	12,4
I - Transport. Emmagatzematge i comunicacions	3,4	3,5	3,4	3,6	3,8	3,8	3,7	3,8
J - Sistema financer	0,9	1,0	1,2	1,1	1,0	1,0	1,2	1,2
K - Activitats immobiliàries i de lloguer	11,6	12,5	15,6	17,0	18,7	19,6	21,2	22,6
M - Educació	0,3	0,4	0,6	0,8	0,9	0,9	1,0	1,0
N - Activitats sanitàries i veterinàries	6,5	6,4	6,2	5,9	5,6	5,1	5,0	5,0
O - Altres activitats socials i de serveis prestats	3,6	3,7	4,5	4,9	5,3	5,5	5,6	5,6
P - Llars que ocupen personal domèstic	6,8	6,1	3,7	2,9	2,1	2,0	2,2	1,7
Y - Treball domèstic a la comunitat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
W - Règims especials	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Z - Declarant voluntari	11,8	11,0	5,0	3,5	2,6	1,8	1,1	1,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Font: CASS. Elaboració pròpia

Treballadors per compte propi per edat

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<= 15	7	4	0	0	0	0	0	0
16-17	2	2	0	0	0	0	0	0
18-19	9	7	2	2	2	2	4	3
20-24	29	27	23	26	26	26	34	43
25-29	106	102	87	96	105	102	122	156
30-34	184	184	194	203	239	258	267	309
35-39	237	267	362	414	436	468	508	495
40-44	294	299	376	479	537	609	718	769
45-49	353	373	464	536	574	624	729	780
50-54	361	384	453	521	600	673	762	803
55-59	372	362	409	464	514	584	695	748
60-64	376	387	401	437	485	502	534	559
>= 65	87	90	130	201	296	446	636	712
TOTAL	2.416	2.488	2.902	3.377	3.814	4.271	5.008	5.370

Font: CASS. Elaboració pròpia

Treballadors per compte propi per edat. Percentatge

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<= 15	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
16-17	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
18-19	0,4	0,3	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
20-24	1,2	1,1	0,8	0,8	0,7	0,6	0,7	0,8
25-29	4,4	4,1	3,0	2,8	2,8	2,4	2,4	2,9
30-34	7,6	7,4	6,7	6,0	6,3	6,0	5,3	5,8
35-39	9,8	10,7	12,5	12,3	11,4	11,0	10,1	9,2
40-44	12,2	12,0	13,0	14,2	14,1	14,3	14,3	14,3
45-49	14,6	15,0	16,0	15,9	15,0	14,6	14,6	14,5
50-54	14,9	15,4	15,6	15,4	15,7	15,8	15,2	15,0
55-59	15,4	14,5	14,1	13,7	13,5	13,7	13,9	13,9
60-64	15,6	15,6	13,8	12,9	12,7	11,8	10,7	10,4
>= 65	3,6	3,6	4,5	6,0	7,8	10,4	12,7	13,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Font: CASS. Elaboració pròpia

Els treballadors per compte propi són sobretot majors de 40 anys. Hi ha pocs casos entre els grups d'edat més joves. En aquest període ha augmentat el nombre de treballadors per compte propi en tots els grups d'edat, i en els darrers anys destaca l'increment de proporció dels majors de 65 anys sobre el total d'aquests treballadors.

Treballadors per compte propi per origen

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Andorra	786	813	883	1.003	1.129	1.225	1.412	1.441
Espanya	1.103	1.117	1.349	1.577	1.749	1.959	2.252	2.333
França	207	219	239	288	342	384	514	609
Portugal	113	138	213	275	322	361	396	422
Altres	208	201	218	237	272	343	447	581
TOTAL	2.416	2.488	2.902	3.377	3.814	4.271	5.008	5.370

Font: CASS. Elaboració pròpia

Treballadors per compte propi per origen. Percentatge

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Andorra	32,5	32,7	30,4	29,7	29,6	28,7	28,2	26,8
Espanya	45,7	44,9	46,5	46,7	45,9	45,9	45,0	43,4
França	8,6	8,8	8,2	8,5	9,0	9,0	10,3	11,3
Portugal	4,7	5,5	7,3	8,1	8,4	8,5	7,9	7,9
Altres	8,6	8,1	7,5	7,0	7,1	8,0	8,9	10,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Font: CASS. Elaboració pròpia

Segons el lloc d'origen dels treballadors per compte propi destaca que la majoria són d'Espanya i d'Andorra, i si bé en aquests anys ha augmentat el nombre de treballadors autònoms de tots els llocs d'origen, destaca que la proporció dels originaris de França, Portugal i altres països ha anat augmentat, mentre que el percentatge dels treballadors autònoms originaris d'Espanya i Andorra ha disminuït.

TAXA D'OCUPACIÓ

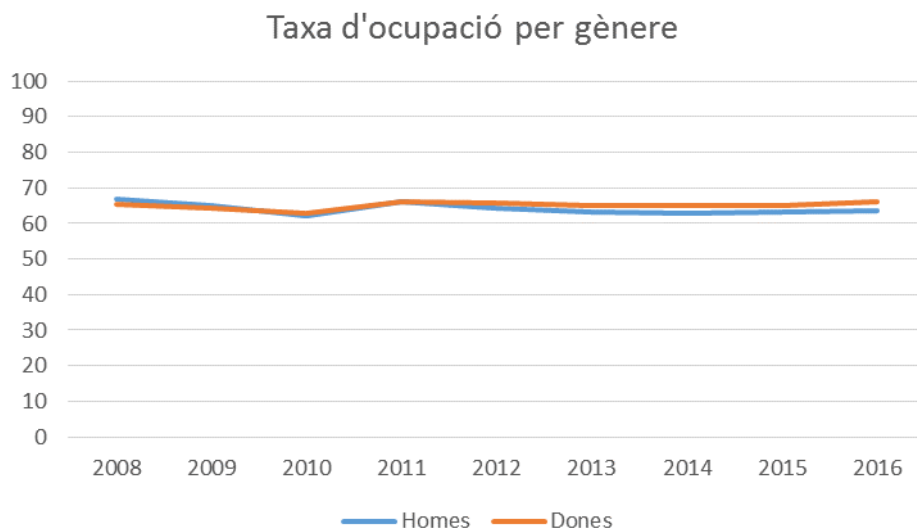
Com a aproximació a la taxa d'ocupació s'ha calculat la proporció d'assalariats de 16 a 64 sobre la població de la mateixa edat. Posteriorment, per completar aquestes dades, s'han inclòs les dades dels treballadors per compte propi registrats a la CASS, per calcular la taxa d'ocupació d'ambdós col·lectius en conjunt, tot i que cal tenir en compte que aquestes dades provenen de fonts diferents.⁹ Aquest càlcul és diferent del que s'obté a partir de l'Enquesta de Forces del Treball que el Departament d'Estadística ha començat a fer públic l'any 2018.

Taxa d'ocupació d'assalariats per gènere (sobre la població registrada)

Percentatge d'assalariats cotitzants a la CASS de 16-64 anys sobre la població registrada de 16-64 anys

	Homes	Dones	Total
2008	66,7	65,4	66,1
2009	65,0	64,5	64,8
2010	62,1	63,0	62,5
2011	66,2	66,2	66,2
2012	64,4	65,9	65,2
2013	63,2	65,2	64,2
2014	63,0	65,0	64,0
2015	63,1	65,2	64,1
2016	63,6	66,3	64,9

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia



Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

⁹ Les dades dels assalariats provenen del Departament d'Estadística que corresponen a una estimació del nombre equivalent d'assalariats a temps complet (calculat a partir del nombre d'assalariats en base a les declaracions de cotitzacions de la CASS i assignant la part proporcional d'assalariats a cada lloc de treball segons la contribució d'aquest lloc de treball al salari total de la persona en tots els llocs que ocupa). Departament d'Estadística. *Mercat laboral, desembre del 2016*. <https://www.estadistica.ad/serveiestudis/noticies/noticia3512cat.pdf>

Les dades dels treballadors per compte propi corresponen a les persones que realitzen una activitat per compte propi que cotitzen a la CASS, sense efectuar cap estimació.

La taxa d'ocupació d'assalariats entre els 16 i els 64 anys respecte el total de població registrada de la mateixa edat, ha passat d'un 66% el 2008 a un 65% el 2015. La taxa d'ocupació dels homes assalariats ha passat del 67% el 2008 al 64% el 2016 (amb un mínim d'un 63% el 2014), i la taxa d'ocupació de les dones assalariades ha passat d'un 66% a un 65%, situant-se per sobre de la dels homes. Això es pot relacionar amb el fet que la crisi ha afectat especialment als sectors on hi ha més presència d'homes com la construcció i annexos, mentre que en altres activitats més feminitzades no es van destruir tants llocs de treball.

Aquestes dades fan referència als treballadors assalariats (incloent els treballadors fronterers). No inclouen els treballadors per compte propi, entre els quals ha augmentat el nombre d'homes aquests anys, com es pot veure més endavant en les dades detallades d'aquest col·lectiu. També cal tenir en compte que s'ha realitzat el càlcul sobre la població registrada (no sobre la població estimada) perquè es disposa d'una sèrie temporal més extensa.¹⁰

Taxa d'ocupació d'assalariats per gènere i edat (sobre la població registrada)

Percentatge d'assalariats cotitzants a la CASS de 16-64 anys sobre la població registrada de 16-64 anys

Homes	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
16-19 anys	26,0	19,7	16,5	14,1	10,6	9,5	11,2	13,3	15,8
20-24 anys	69,0	64,0	58,2	58,5	52,4	50,3	51,2	53,7	55,7
25-29 anys	82,0	81,6	78,6	79,5	77,1	77,6	78,3	78,0	78,6
30-34 anys	79,1	78,8	77,2	80,9	77,5	76,8	76,3	77,7	79,0
35-39 anys	76,0	74,7	71,7	76,6	75,7	74,7	75,0	74,0	74,4
40-44 anys	72,8	72,0	68,8	74,1	73,0	71,8	70,0	69,3	70,3
45-49 anys	67,8	66,2	63,8	69,7	69,6	68,3	68,5	67,9	68,1
50-54 anys	61,1	59,9	58,2	64,7	63,2	62,5	63,1	63,1	64,3
55-59 anys	51,8	51,5	50,5	57,8	57,7	56,4	55,7	56,6	57,2
60-64 anys	41,1	41,2	38,2	45,2	45,4	45,5	45,7	47,3	47,7
16-64	66,7	65,0	62,1	66,2	64,4	63,2	63,0	63,1	63,6

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

Dones	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
16-19 anys	23,0	17,9	16,9	15,1	12,4	10,9	11,5	12,8	15,6
20-24 anys	68,7	63,7	58,9	57,3	53,9	51,5	51,2	53,4	54,7
25-29 anys	82,7	80,8	77,1	78,5	77,0	76,3	76,2	76,0	77,5
30-34 anys	78,4	78,7	77,4	80,6	78,7	77,6	76,5	74,7	76,6
35-39 anys	74,8	74,3	73,3	76,9	77,1	76,1	76,6	75,6	76,4

¹⁰ Departament d'Estadística. *Dades de població any 2016*.

<https://www.estadistica.ad/serveiestudis/noticies/noticia3446cat.pdf>

Les dades de la població registrada s'obtenen directament dels registres dels censos parroquial. Des de l'any 2009 el Departament estadística publica les dades de la població estimada, que es calcula a partir de l'encreuament de diferents fonts d'informació: població total dels registres dels censos parroquials, residents secundaris registrats (al cens només ha de registrar els resident principals), i les baixes potencials (suma dels registres dubtosos determinats a partir de diferents registres administratius i que necessiten una posterior comprovació). La població estimada és inferior a la registrada, si bé la diferència entre ambdues ha anat disminuint progressivament (entre 20,9% l'any 2010 a un 7,1% el 2016), gràcies a les depuracions i revisions dels censos parroquials que s'han realitzant durant aquests anys. Això comporta que si el càlcul de la taxa d'ocupació es realitza sobre la població estimada, s'obté una taxa superior.

40-44 anys	72,5	72,5	71,6	75,1	75,0	74,2	73,7	73,9	74,6
45-49 anys	68,3	68,5	66,6	69,8	72,1	72,9	72,9	74,0	74,5
50-54 anys	57,4	58,8	59,6	66,8	66,9	66,9	66,7	67,9	68,6
55-59 anys	44,8	45,1	46,7	52,8	54,9	55,6	57,4	58,8	62,4
60-64 anys	31,2	32,1	32,2	37,7	39,3	40,5	41,6	44,3	45,0
16-64	65,4	64,5	63,0	66,2	65,9	65,2	65,0	65,2	66,3

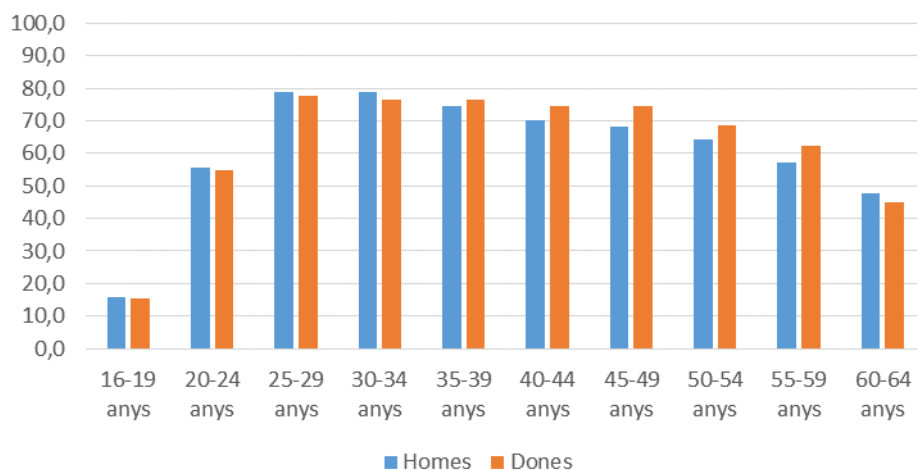
Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

La taxa d'ocupació dels assalariats en els grups més joves (fins els 29 anys) ha anat disminuint entre el 2008 i el 2016, tant entre els homes com entre les dones. En els grups de 30 a 39 anys s'ha mantingut relativament estable en el cas de les dones i fins els 49 en el cas dels homes. A partir dels 40 ha anat augmentant la taxa d'ocupació de manera significativa entre les dones, mentre que en el cas dels homes no s'observa aquesta tendència fins els 50 anys i sobretot a partir dels 55.

En el cas dels joves, possiblement alguns han allargat la seva formació per les dificultats d'accedir al mercat laboral durant els anys de crisi econòmica i per tenir més oportunitats de trobar una feina en millors condicions, i altres perquè volen tenir més formació i continuen estudiant, independentment del context econòmic. En els grups de més edat el canvi és més evident en el cas de les dones que han incrementat la seva taxa d'ocupació durant aquests anys, relacionat amb el fet que van arribant a edats més avançades unes generacions de dones per a les quals el treball ocupa un lloc més central en la seva vida, ja sigui per necessitat o per realització personal.

Cal tenir en compte l'efecte de la regularització del cens i de l'emigració per causa de la crisi, sobretot entre els anys 2009 i 2011, que afecten aquest càlcul de la taxa d'ocupació i que fa que alguns anys es detecti un canvi més sobtat en el percentatge.

Taxa d'ocupació per gènere i edat. 2016



Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

Taxa d'ocupació d'assalariats i treballadors per compte propi, per gènere (sobre la població registrada)

Percentatge d'assalariats de 16-64 anys i treballadors per compte propi sobre la població registrada de 16-64 anys

	Homes	Dones	Total
2008	71,3	68,6	70,0
2009	69,9	67,8	68,9
2010	67,9	66,6	67,3
2011	73,8	70,7	72,3
2012	73,3	71,1	72,2
2013	73,3	70,9	72,1
2014	75,0	71,4	73,2
2015	75,8	71,8	73,9

Font: Departament d'estadística. Elaboració pròpia

Si en el càlcul de la taxa d'ocupació s'inclouen les dades de la CASS dels treballadors per compte propi sumades a les dels assalariats de 16 a 64 anys, la taxa d'ocupació dels homes supera la de les dones (calculada sobre la població registrada dels 16 als 64 anys). Així, l'any 2015 aquesta taxa és d'un 76% pels homes i d'un 720% per les dones (un 74% sobre el total).

SALARIS

Salari mitjà per activitat

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
A-Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura	1.164	1.211	1.328	1.390	1.474	1.512	1.500	1.451	1.426	1.439	1.406	1.458
B-Pesca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C-Indústries extractives	2.269	2.197	1.959	2.402	2.615	3.202	1.922	2.704	1.699	1.374	2.172	3.210
D-Indústries manufactureres	1.732	1.834	1.940	1.993	2.044	2.019	2.024	2.023	2.009	2.024	2.044	2.060
E-Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua	2.831	2.977	3.101	3.163	3.244	3.212	3.184	3.096	3.178	3.238	3.198	3.222
F-Construcció	1.727	1.859	1.943	1.991	2.001	1.991	1.999	1.985	1.916	1.883	1.880	1.907
G-Comerç i reparació de vehicles de motor	1.490	1.552	1.623	1.690	1.713	1.724	1.723	1.719	1.705	1.700	1.708	1.736
H-Hoteleria	1.316	1.381	1.447	1.505	1.521	1.520	1.515	1.484	1.473	1.481	1.484	1.515
I-Transport i comunicacions	1.754	1.862	1.976	2.099	2.185	2.245	2.278	2.242	2.223	2.223	2.239	2.255
J-Sistema financer	3.360	3.779	3.892	4.227	4.264	4.376	4.643	4.609	4.649	5.521	4.218	5.166
K-Activitats immobiliàries i serveis empresarials	1.575	1.686	1.767	1.834	1.887	1.874	1.879	1.871	1.865	1.853	1.839	1.903
L-Administració pública i seguretat social	2.145	2.216	2.338	2.438	2.467	2.493	2.518	2.474	2.455	2.451	2.458	2.526
M-Educació	1.739	1.853	1.951	2.043	2.114	2.148	2.152	2.160	2.166	2.186	2.173	2.170
N-Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	1.875	1.990	2.119	2.356	2.428	2.413	2.437	2.392	2.298	2.277	2.232	2.275
O-Altres activitats socials i serveis personals	1.502	1.551	1.609	1.717	1.724	1.724	1.676	1.708	1.682	1.722	1.724	1.776
P-Llars que ocupen personal domèstic	1.002	1.060	1.128	1.188	1.233	1.266	1.269	1.253	1.251	1.272	1.294	1.326
Q-Organismes extraterritorials	2.173	2.349	2.346	2.425	2.529	2.387	2.408	2.666	2.357	2.442	2.547	3.050
T-Treball domèstic a la comunitat	1.091	1.148	1.178	1.222	1.273	1.280	1.300	1.337	1.297	1.281	1.270	1.361
Total	1.662	1.763	1.851	1.947	1.983	1.995	2.015	2.008	1.995	2.047	1.988	2.073

Font: Departament d'Estadística

El salari mitjà és la massa salarial dividida entre el nombre d'assalariats. Inclou les cotitzacions dels assalariats a la CASS per malaltia i jubilació.

El salari mitjà té l'inconvenient de no ser equivalent a 40 hores de treball setmanal, en realitat correspon a la remuneració que rep un assalariat, treballi les hores que treballi. Per tant, dificulta la comparació tant en l'àmbit sectorial com a escala internacional i també influeix en l'evolució ja que hi pot haver un desfasament entre hores treballades i assalariats.

Els salaris més alts corresponen a les ocupacions del sistema financer i l'Administració pública, i també entre les de les indústries extractives, la producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua, i els organismes territorials, si bé aquestes són les activitats amb menor nombre d'assalariats. Per contra les activitats amb els salaris més baixos són els de les persones ocupades en llars que ocupen personal domèstic, l'hoteleria i el comerç.

Salari mitjà per sexe (euros)

	Homes	Dones	Total
2005	1.906	1.370	1.662
2006	2.026	1.450	1.763
2007	2.124	1.534	1.851
2008	2.226	1.629	1.947
2009	2.263	1.672	1.983
2010	2.270	1.696	1.995
2011	2.296	1.717	2.015
2012	2.283	1.724	2.008
2013	2.260	1.724	1.995
2014	2.339	1.748	2.047
2015	2.236	1.735	1.988
2016	2.342	1.797	2.073

Font: Departament d'Estadística

En el quadre s'observa que les retribucions percebudes per les dones són més baixes en tots els sectors d'activitat.

Salari mitjà per activitat i sexe (euros). Any 2016

	Homes	Dones	Diferència salarial	% Diferència salarial
A-Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura	1.507,74	1.362,41	145,33	9,64
B-Pesca	0	0	--	--
C-Indústries extractives	5.333,44	2.012,14	3.321,30	62,27
D-Indústries manufactureres	2.248,18	1.733,04	515,14	22,91
E-Producció i distribució d'energia elèctrica, gas i aigua	3.351,87	2.787,84	564,03	16,83
F-Construcció	1.937,92	1.641,92	296,00	15,27
G-Comerç i reparació de vehicles de motor	1.971,55	1.508,08	463,47	23,51
H-Hoteleria	1.616,24	1.405,27	210,97	13,05
I-Transport i comunicacions	2.373,91	2.022,86	351,05	14,79
J-Sistema financer	6.586,63	3.617,13	2.969,50	45,08
K-Activitats immobiliàries i serveis empresarials	2.244,11	1.605,90	638,21	28,44
L-Administració pública i seguretat social	2.715,59	2.365,38	350,21	12,90
M-Educació	2.376,34	2.089,28	287,06	12,08
N-Activitats sanitàries i veterinàries, serveis socials	3.061,10	2.076,28	984,82	32,17
O-Altres activitats socials i serveis personals	1.990,44	1.507,93	482,51	24,24
P-Llars que ocupen personal domèstic	1.527,75	1.310,06	217,69	14,25
Q-Organismes extraterritorials	4.542,16	2.317,29	2.224,87	48,98
T-Treball domèstic a la comunitat	1.533,52	1.317,15	216,37	14,11

Font: Departament d'Estadística. Elaboració pròpia. Percentatge diferència salarial calculat en funció dels salaris dels homes.

En totes les activitats el salari mitjà és superior entre els homes, especialment en el sistema financer i activitats sanitàries (a més d'altres activitats amb pocs assalariats com les indústries extractives o els organismes extraterritorials). Aquestes diferències s'analitzaran més endavant a partir de les dades de l'Enquesta de Forces del Treball, tenint en compte les diferents ocupacions, la proporció d'homes i dones en les diferents posicions jeràrquiques dins l'escala ocupacional i la durada de la jornada laboral. Totes aquestes desigualtats condicionen la diferències salarials per gènere i sector.

SERVEI D'Ocupació

El Servei d'Ocupació es va crear l'any 2002¹¹ per posar en connexió l'oferta i la demanda de treball i facilitar les funcions d'intermediació i d'orientació laboral, atenent als principis d'igualtat d'oportunitats, d'equitat i de gratuïtat, i alhora per dotar al Govern d'un instrument per obtenir dades que li permeti exercir les seves competències en matèria d'ocupació laboral, formació professional i d'immigració.

Demandants d'alta al Servei d'Ocupació per motiu d'inscripció

	Demandants en millora	Demandants en recerca	% en millora	% en recerca	Total
2007	342	288	54,3	45,7	630
2008	237	292	44,8	55,2	529
2009	212	444	32,3	67,7	656
2010	152	510	23,0	77,0	662
2011	163	639	20,3	79,7	802
2012	188	950	16,5	83,5	1.138
2013	184	983	15,8	84,2	1.167
2014	193	774	20,0	80,0	967
2015	158	569	21,7	78,3	727
2016	128	480	21,1	79,1	607

Font: Departament d'Estadística

Les dades dels demandants d'alta al Servei d'Ocupació mostren un augment continuat entre l'any 2008 i el 2013 (de 529 demandants l'any 2008 a 1.167 el 2013), coincidint amb els pitjors anys de la crisi, i una disminució dels demandants a partir del 2014 en paral·lel a l'augment del nombre d'assalariats registrat a partir d'aquell any i que són indicadors de l'inici de la recuperació econòmica. També es constata que fins el 2013 ha augmentat el nombre i percentatge de demandants en recerca de feina (persones que no treballen i busquen una feina) enfront dels demandants en millora (persones que treballen i volen canviar de feina), si bé a partir del 2014 disminueix més clarament el nombre de demandants en recerca i el seu pes en el conjunt de demandants de feina.

¹¹ BOPA. Decret de creació del servei d'ocupació del Principat d'Andorra, de 31-7-2002.

Aquest decret ha estat modificat el 2008 (Decret del 31-12-2008 de modificació del Decret de creació del Servei d'Ocupació del Principat d'Andorra, del 31 de juliol del 2002) per adaptar-lo a l'entrada en vigor de la Llei 15/2003, del 18 de desembre, qualificada de protecció de dades personals, i l'any 2010 (Decret del 23-06-2010 de modificació del Decret de creació del Servei d'Ocupació del Principat d'Andorra del 31 de juliol del 2002) per ajustar-lo amb el Reglament regulador de prestacions econòmiques d'atenció social, on es va incloure una prestació específica destinada a cobrir la contingència de desocupació involuntària lligada a l'obligació d'estar inscrit en el Servei d'Ocupació. Una darrera modificació del 2016 (Decret del 7-12-2016 de modificació del Decret del 23-6-2010 de creació del Servei d'Ocupació del Principat d'Andorra) introdueix les millores en el funcionament del Servei d'Ocupació, amb l'objectiu de simplificar els tràmits administratius i millorar l'eficàcia en la tasca d'intermediació.

Demandants d'alta al servei d'ocupació per sexe

	Homes	Dones	% homes	% dones	Total
2007	242	387	38,4	61,4	630
2008	247	282	46,7	53,3	529
2009	377	279	57,5	42,5	656
2010	402	261	60,7	39,4	662
2011	508	295	63,3	36,8	802
2012	712	425	62,6	37,3	1.138
2013	715	452	61,3	38,7	1.167
2014	557	409	57,6	42,3	967
2015	409	318	56,3	43,7	727
2016	329	278	54,2	45,8	607

Font: Departament d'Estadística

Fins l'any 2008 hi havia més dones que homes inscrits al Servei d'Ocupació, però la situació s'inverteix i a partir del 2009 hi ha més homes que dones, el que reflecteix que la destrucció de llocs de treball ha afectat en major proporció a sectors amb més presència d'homes. A partir del 2014 es redueix la diferència en la proporció d'homes i dones inscrits en aquest Servei.

Demandants d'alta al servei d'ocupació per tram d'edat

	< 18 anys	18 - 25 anys	26 - 39 anys	40 - 59 anys	>= 60 anys	Total
2007	31	125	238	217	19	630
2008	28	116	185	186	14	529
2009	28	126	211	261	30	656
2010	21	109	213	283	36	662
2011	17	129	252	354	50	802
2012	18	182	359	505	74	1.138
2013	16	179	353	539	80	1.167
2014	18	147	276	445	81	967
2015	12	104	196	336	80	727
2016	9	86	154	281	78	607

Font: Departament d'Estadística

Demandants d'alta al servei d'ocupació per tram d'edat (%)

	< 18 anys	18 - 25 anys	26 - 39 anys	40 - 59 anys	>= 60 anys	Total
2007	4,9	19,8	37,8	34,4	3,0	100,0
2008	5,3	21,9	35,0	35,2	2,6	100,0
2009	4,3	19,2	32,2	39,8	4,6	100,0
2010	3,2	16,5	32,2	42,7	5,4	100,0
2011	2,1	16,1	31,4	44,1	6,2	100,0
2012	1,6	16,0	31,5	44,4	6,5	100,0
2013	1,4	15,3	30,2	46,2	6,9	100,0
2014	1,9	15,2	28,5	46,0	8,4	100,0
2015	1,6	14,3	26,9	46,2	11,0	100,0
2016	1,5	14,1	25,3	46,2	12,8	100,0

Font: Departament d'Estadística

En aquests anys s'observa que els demandants donats d'alta al Servei d'Ocupació es concentren en el grup de 40 a 59 anys, que ha passat a ser el més nombrós, i entre els 26 i 30 anys. Deixant de banda el fet que aquestes dades del Servei d'Ocupació no recullen totes les persones que busquen feina o situacions d'atur, és interessant constatar que durant els anys de crisi entre els joves no hi ha hagut un augment molt significatiu del volum d'inscrits en aquest servei. En canvi s'ha de destacar que ha augmentat de manera considerable la proporció de persones inscrites per buscar feina a partir dels 40 anys, a banda que puguin ser les edats que han pogut tenir més dificultats per trobar feina, pot ser que l'estratègia per trobar feina ha estat diferent en aquestes franges d'edat: mentre que els joves probablement en molts casos han posposat l'entrada al mercat laboral per augmentar la seva formació o hi pot haver més casos que han marxat del país, entre les persones de més de 40 anys hi ha més proporció de casos que han optat per quedar-ser tenint en compte la situació o els lligams familiars (si en una parella un dels membres es queda sense feina es més probable que es quedi que en el cas d'una persona jove sola).

Demandants d'alta al servei d'ocupació per nacionalitat

	Andorrana	Espanyola	Francesa	Portuguesa	Altres	Total
2007	134	232	20	157	86	630
2008	136	163	18	145	68	529
2009	159	219	23	162	94	656
2010	170	218	21	152	102	662
2011	221	268	22	174	117	802
2012	328	377	30	251	152	1.138
2013	364	382	31	237	154	1.167
2014	323	327	30	160	126	967
2015	260	251	24	102	91	727
2016	227	208	20	81	71	607

Font: Departament d'Estadística

Demandants d'alta al servei d'ocupació per nacionalitat (%)

	Andorrana	Espanyola	Francesa	Portuguesa	Altres	Total
2007	21,3	36,8	3,2	24,9	13,7	100,0
2008	25,7	30,8	3,4	27,4	12,9	100,0
2009	24,2	33,4	3,5	24,7	14,3	100,0
2010	25,7	32,9	3,2	23,0	15,4	100,0
2011	27,6	33,4	2,7	21,7	14,6	100,0
2012	28,8	33,1	2,6	22,1	13,4	100,0
2013	31,2	32,7	2,7	20,3	13,2	100,0
2014	33,4	33,8	3,1	16,5	13,0	100,0
2015	35,8	34,5	3,3	14,0	12,5	100,0
2016	37,4	34,3	3,3	13,3	11,7	100,0

Font: Departament d'Estadística

En les dades registrades del nombre d'inscrits al servei d'ocupació destaca l'augment de la proporció de demandants de nacionalitat andorrana i un descens en els darrers anys del percentatge de demandants de nacionalitat portuguesa i del grup d'altres nacionalitats.

Persones amb prestació econòmica per desocupació involuntària d'alta al Servei d'Ocupació

	Persones amb prestació econòmica per desocupació	Persones inscrites al Servei d'Ocupació en recerca
2009	2	444
2010	55	510
2011	80	639
2012	128	950
2013	124	983
2014	98	774
2015	57	569
2016	51	480

Font: Departament d'estadística

En primer lloc cal destacar que la proporció de persones que reben aquesta prestació està entre un 10% i un 13% del total d'inscrits al el Servei en recerca d'ocupació.

El nombre de persones que reben una prestació econòmica per desocupació involuntària va augmentar des que es va crear aquesta prestació l'any 2009 fins el 2013, i a partir del 2014 ha anat disminuint en paral·lel a la disminució del nombre d'inscrits en recerca de feina.

La prestació econòmica per desocupació involuntària es va instaurar l'any 2009¹² es considera un mitjà d'ajuda temporal (té la condició de pensió temporal d'atenció social), i és atorgada pel Govern d'Andorra a favor dels treballadors que han quedat en situació de desocupació involuntària i que es comprometen a participar en accions de formació i capacitació laboral i a acceptar les propostes adequades de treball. Aquesta prestació garanteix un import equivalent al salari mínim i té una durada de sis mesos (amb possibilitat de ser prorrogada durant tres mesos més en alguns casos). Es tracta d'una prestació de creació recent i que presenta diferències respecte les que es concedeixen en altres països on els treballadors cotitzen mensualment per aquest concepte, i com a conseqüència els atorga el dret a aquesta prestació de manera més generalitzada. Més endavant, en l'apartat de la legislació relacionada amb l'àmbit laboral, es detalla més informació sobre aquesta prestació.

A banda d'aquesta prestació, des de l'any 2012 també s'han desenvolupat programes d'ocupació dins de les mesures de polítiques actives d'ocupació:¹³ Programes de treball temporal en benefici de la col·lectivitat orientats al sector públic (per pal·liar les dificultats de la manca de feina), i també en el sector privat (Programa per al foment de la contractació indefinida, Programa per al foment de l'ocupació i la formació en el si de l'empresa, Programa per al foment de l'ocupació en zones geogràfiques allunyades, Programa per al foment de la contractació i la formació pràctica en el si de l'empresa dels joves actius de 16 a 20 anys) per fomentar la contractació de les persones inscrites al Registre del Servei d'Ocupació en situació de recerca. En l'apartat de legislació relacionada amb l'àmbit laboral s'especifiquen més detalls sobre aquests programes.

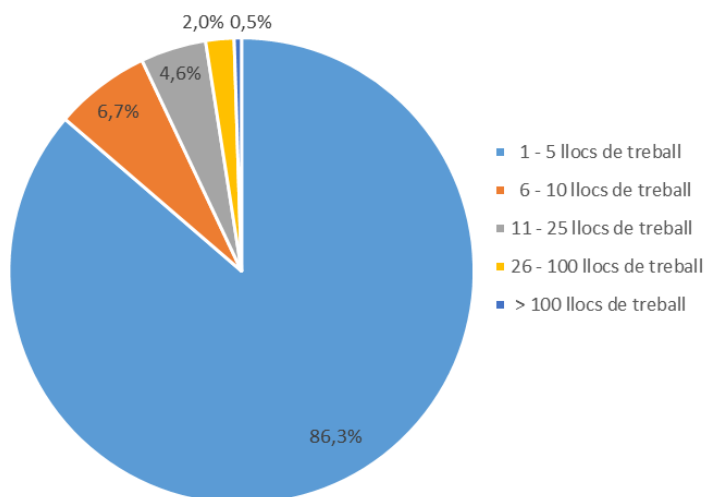
¹² Reglament de modificació del reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social, del 19-11-2008.

¹³ Decret de l'1-07-2010 pel qual s'aprova el Reglament per al foment de polítiques actives d'ocupació.

DIMENSÍO DE LES EMPRESES

En l'estructura empresarial andorrana predominen les petites empreses (entre 1 i 5 treballadors), que representen al voltant d'un 86% en els darrers anys.

Dimensió de les empreses (desembre 2016)



Font: CASS. Elaboració pròpia

Nombre d'empreses per llocs de treball

	Llocs de treball per declarant					
	1 - 5	6 - 10	11 - 25	26 - 100	> 100	
2005	7.497	831	584	255	57	9.224
2006	7.865	795	564	286	53	9.563
2007	8.094	791	569	260	51	9.765
2008	8.107	784	562	251	51	9.755
2009	8.158	784	539	235	51	9.767
2010	8.211	784	542	229	53	9.819
2011	8.378	769	503	215	51	9.916
2012	8.439	731	506	194	52	9.922
2013	9.118	783	483	207	55	10.646
2014	9.250	779	476	214	55	10.774
2015	9.679	785	500	211	59	11.234
2016	10.038	775	531	229	59	11.632

Font: CASS. Elaboració pròpia

Nota: Dades del mes de desembre de cada any.

Les taules mostren el nombre de declarants (empreses) per llocs de treball que generen en cada període de cotització. Una persona assalariada amb múltiples declarants, es comptarà tants cops com declarants tingui.

Percentatge d'empreses per llocs de treball

	Llocs de treball per declarant					
	1 - 5	6 - 10	11 - 25	26 - 100	> 100	
2005	81,3	9,0	6,3	2,8	0,6	100,0
2006	82,2	8,3	5,9	3,0	0,6	100,0
2007	82,9	8,1	5,8	2,7	0,5	100,0
2008	83,1	8,0	5,8	2,6	0,5	100,0
2009	83,5	8,0	5,5	2,4	0,5	100,0
2010	83,6	8,0	5,5	2,3	0,5	100,0
2011	84,5	7,8	5,1	2,2	0,5	100,0
2012	85,1	7,4	5,1	2,0	0,5	100,0
2013	85,6	7,4	4,5	1,9	0,5	100,0
2014	85,9	7,2	4,4	2,0	0,5	100,0
2015	86,2	7,0	4,5	1,9	0,5	100,0
2016	86,3	6,7	4,6	2,0	0,5	100,0

Font: CASS. Elaboració pròpia

Nota: Dades del mes de desembre de cada any

El nombre d'empreses es va estancar o hi ha haver un creixement molt limitat entre els anys 2007 i el 2010, amb un increment més significatiu a partir del 2013. Des del 2005 s'observa un augment del pes de les empreses més petites (entre un i cinc llocs de treball), que ha passat de representar un 81% del total l'any 2005 a un 86% els 2016.

Aquestes dades cal complementar-les amb la proporció de treballadors ocupats segons la dimensió de les empreses que mostra en quin tipus d'empreses (petites, mitjanes o grans) es concentra més percentatge de treballadors. Aquesta informació es pot consultar més endavant a partir de les dades de l'EFT.¹⁴

¹⁴ Informació que no està disponible amb les dades publicades per la CASS ni el Departament d'Estadística.

2.4. SECTORS D'ACTIVITAT

Sector primari

En el sector primari es desenvolupen les activitats de ramaderia i agricultura (sobretot en la producció de tabac). Tot i que aquest sector té un pes molt petit en l'economia andorrana, en els darrers anys s'ha impulsat la reconversió d'aquest sector que es considera un element de diversificació de l'economia andorrana i un factor clau en la conservació del medi ambient i el patrimoni natural d'Andorra que esdevé una de les bases de l'atractiu turístic del país.¹⁵

Així, la *Llei d'agricultura i ramaderia*, aprovada pel Consell General l'any 2010, estableix ajudes per fomentar les pràctiques ramaderes tradicionals ja que "la ramaderia facilita la conservació de la biodiversitat, manté la productivitat i la qualitat farratgera de les pastures de muntanya, atenua els riscos naturals, especialment els d'incendis i d'allaus, contribuint a la seguretat de les persones i al bon desenvolupament de les activitats turístiques d'hivern".¹⁶ També s'ha promogut la producció de carn de vedella del país, i des de l'Associació de Pagesos i Ramaders d'Andorra i el Departament d'Agricultura s'han generat iniciatives per al desenvolupament de noves pràctiques agràries i la diversificació dels cultius (plantes aromàtiques i medicinals, vinya, etc.). Aquesta reconversió fomenta una agricultura i una ramaderia sostenibles, és a dir, "aquella que es basa en la utilització de tècniques agràries que permeten conservar els recursos naturals, respectuoses amb el medi ambient i que vetllin per la seguretat i la qualitat alimentàries".

L'any 2016 hi ha 171 treballadors assalariats del sector primari que representen un 0,5% del total d'assalariats (per 146 treballadors el 2005, que representaven un 0,3% dels assalariats), i compta amb 46 establiments (21 l'any 2005) i 232 empreses (136 l'any 2005),¹⁷ la majoria amb una dimensió reduïda (entre un i 5 treballadors).¹⁸ Els salaris dels treballadors en aquest sector són baixos (1.458 euros l'any 2016), per sota del salari mitjà (2.073 euros).

Indústria i energia

L'activitat industrial a Andorra no ha estat una activitat amb molta presència al país. Els assalariats que treballen al sector industrial i de producció i distribució d'energia (1.615 l'any 2016) representen un 4,4% del total (1.932 assalariats l'any 2005, un 4,7% del total). L'any 2016 hi havia 368 establiments (351 l'any 2005), mentre que el nombre d'empreses era de 303 (236 l'any 2005). Les principals activitats d'aquest sector són les indústries manufactureres (sobretot del tabac, de productes alimentaris i begudes, de l'edició arts gràfiques i reproducció de suports enregistrats).

Construcció

El sector de la construcció a Andorra es va impulsar als anys 60 i 70 gràcies a l'expansió d'altres sectors destinats a fomentar el turisme al Principat. Així, es va produir una demanda creixent d'espais i infraestructures per cobrir necessitats (tant per l'important augment de població

¹⁵ Associació de Bancs Andorrans (ABA). *Andorra i el seu sistema financer 2015*

¹⁶ Llei d'Agricultura i ramaderia, de 22-6-2000. <https://www.bopa.ad/bopa/012041/Pagines/1E0FE.aspx>

¹⁷ CASS. Dimensió d'empreses per sector d'activitat. Dades desembre 2016

¹⁸ Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra. *Informe Econòmic 2015*. https://www.ccis.ad/wp-content/uploads/2017/02/INFORME_ECONOMIC_2015.pdf

com per millorar l'oferta turística), que es van veure limitades cap als anys 90 amb les restriccions pròpies del sòl a Andorra¹⁹. Tot i les fluctuacions en el ritme d'activitat, la construcció va mantenir una tendència a l'alça fins l'any 2007 quan comença a perdre pes en el conjunt de l'economia andorrana, igual que en els països de l'entorn, per la crisi econòmica que va afectar especialment el mercat immobiliari.

Així, mentre que l'any 2005 el sector de la construcció comptava a Andorra amb 6.723 assalariats que representaven un 16,1% del total, el 2016 aquesta xifra baixa fins a 2.816 assalariats (un 7,7% del total). El nombre d'establiments del sector construcció el 2016 era de 782 (853 l'any 2005) i el nombre d'empreses 638 (648 l'any 2005). El salari mitjà dels treballadors de la construcció (1.907 euros l'any 2016) queda per sota del salari mitjà del conjunt de treballadors (2.072 euros).

Comerç

Les activitats del sector terciari, especialment les relacionades amb el comerç, són les que tenen més pes en l'economia andorrana. Des de principis dels anys seixanta es desenvolupa un turisme comercial majoritàriament provinent de França i Espanya, afavorit pel diferencial de preus i l'oferta de productes. La important activitat d'importacions i exportacions genera un creixement dels ingressos de l'Administració en concepte de taxes a l'entrada de mercaderies i carburants al Principat. Paral·lelament es fa necessari crear un registre de comerç i Indústria (1962) amb inscripció obligatòria per aquelles persones que es dedicaven al comerç, importació-exportació o indústria.

El comerç continua sent actualment l'àmbit que concentra més treballadors del sector dels serveis, amb 8.574 assalariats l'any 2016 (un 23,9% del total), si bé han disminuït considerablement respecte el 2005, quan hi havia 11.142 assalariats (un 26,7% del total). També cal tenir en compte, a més, la flexibilitat horària de botigues i comerços que estan oberts tots els dies (excepte els festius de tancament obligatori). En aquests anys s'ha passat d'un total de 2.825 establiments del sector comerç el 2005 a 2.832 l'any 2016, i de 1.578 empreses el 2005 a 1.964 el 2016. El salari d'aquest sector (1.736 euros l'any 2016) és inferior al salari mitjà.

Hoteleria i Restauració

Amb l'entrada massiva de nous treballadors als anys 60 i la voluntat d'establir Andorra com un eix d'atracció turística, es comencen a construir cada cop més hotels al Principat. Durant els anys setanta, doncs, hoteleria i comerç es converteixen en els dos eixos vertebradors de l'economia andorrana, impulsant també altres sectors que es van consolidant al país (construcció, transport i comunicacions...).

Actualment, el sector hotelier segueix tenint gran importància al país, que l'any 2005 amb 5.635 treballadors representava un 13,5% dels assalariats i el 2016 amb 4.702 treballadors representa un 12,8% del total. L'any 2016 hi havia 1.002 establiments (per 968 el 2005) i 852 empreses (770 el 2005). El salari mitjà en hoteleria és baix (1.515 euros) si els comparem amb el salari mitjà andorrà que al 2016 es situa en 2.073 euros.

¹⁹ BPA. Andorra. Anuari socioeconòmic 2001. P.60

Sector financer i assegurances

El sector financer ha experimentat un creixement força significatiu respecte a la resta de sectors. Del 2005 ençà, el sector ha passat de tenir 1.515 treballadors a un total de 1.947 treballadors l'any 2016, segons dades de la CASS. En comparació amb altres sectors, és el que en major mesura ha experimentat un creixement en el nombre de treballadors (els treballadors del sector financer representen un 5,3% del total d'assalariats l'any 2016, mentre que el 2005 el percentatge era del 3,6%). El total d'establiments del 2016 era de 172 (165 el 2005), amb 114 empreses (per 75 el 2005). També destaca que tenen el salari mitjà més alt (5.165 euros l'any 2016). Cal veure d'aquí un temps si aquesta elevada mitjana correspon a un creixement continuat del salari en aquest sector o és producte d'alguna circumstància com la regularització de remuneracions, indemnitzacions per acomiadaments, puntuals o altres causes.

Activitats immobiliàries i de lloguer; serveis empresarials

Dins el sector terciari, les activitats immobiliàries i de lloguer i els serveis empresarials, representaven un 9,3% dels assalariats del 2005 (amb 3.885 treballadors) i un 12,5% el 2016 (4.751 treballadors), amb 758 empreses el 2005 i 1.918 l'any 2016, i 1.075 establiments l'any 2005 i 1.896 el 2016. El salari mitjà del 2016 era de 1.903.

Administració pública, educació, activitats sanitàries, veterinàries i serveis socials

Pel que fa a l'Administració pública i seguretat social, el nombre d'assalariats ha anat augmentat progressivament, passant d'uns 3.821 assalariats l'any 2005 (que suposaven un 9,2% del total d'assalariats) a 4.317 l'any 2016 (un 11,8% del total). La mitjana del salari en aquest sector és més elevat (2.526 euros el 2016) que la mitjana del conjunt dels sectors (2.073 euros). En aquest sector hi ha una major presència de dones, que representen un 54,1% dels assalariats de l'administració pública i seguretat social, enfront un 45,9% d'homes.

En el sector de l'educació (que no inclou tots els ensenyants, com per exemple els del sistema andorrà que es comptabilitzen dins del sector d'Administració pública) el nombre d'assalariats s'ha mantingut bastant estable en aquests anys: 536 treballadors el 2005 (un 1,3% del total) i 585 el 2016 (1,6%). I en les activitats sanitàries, veterinàries i serveis socials el nombre d'assalariats ha augmentat de 1.349 l'any 2005 (un 3,2% del total) a 1.926 el 2016 (un 5,3%). Els salaris en aquests sectors estan per sobre de la mitjana i la majoria d'assalariats són dones tant de l'educació (72,1%) com de les activitats sanitàries, veterinàries i serveis socials (79,8%).

2.5. COMERÇ EXTERIOR I VISITANTS

Evolució de les importacions i les exportacions

Anys	Importacions (milers d'euros)	Variació (%)	Exportacions (milers d'euros)	Variació (%)
2006	1.423.014.421,49	--	132.375.697,47	--
2007	1.402.709.143,71	-1,4	109.875.654,52	-17,0
2008	1.319.863.303,44	-5,9	94.169.163,59	-14,3
2009	1.153.060.436,01	-12,6	72.057.825,92	-23,5
2010	1.159.582.054,80	0,6	69.899.838,68	-3,0
2011	1.164.354.366,86	0,4	81.781.380,27	17,0
2012	1.102.681.013,62	-5,3	82.408.350,56	0,8
2013	1.128.046.896,21	2,3	74.489.604,43	-9,6
2014	1.175.045.836,01	4,2	73.737.594,86	-1,0
2015	1.168.537.366,30	-0,6	80.605.001,48	9,3
2016	1.226.103.928,03	4,9	90.774.466,78	12,6

Font: Departament d'Estadística. Elaboració pròpia

Les dades de les importacions y exportacions són un indicador de l'activitat econòmica d'Andorra, especialment les importacions ja que la demanda interna de productes depèn majoritàriament de les compres a l'exterior. El volum de les exportacions és molt més baix per l'escàs pes de la indústria en el conjunt de l'economia. D'altra banda, cal tenir en compte que a les xifres de les exportacions no hi consten totes les compres dels turistes ja que hi ha unes franquícies o límit en el valor de productes que no cal declarar a l'entrar a Espanya o a França.²⁰

Nombre de visitants per tipus

	Excursionistes	Turistes	Total visitants	% Excursionistes	% Turistes
2011	5.741.317	2.241.563	7.982.878	71,9	28,1
2012	5.662.501	2.237.939	7.900.440	71,7	28,3
2013	5.348.108	2.328.124	7.676.232	69,7	30,3
2014	5.433.334	2.363.436	7.796.770	69,7	30,3
2015	5.187.070	2.663.341	7.850.411	66,1	33,9
2016	5.206.390	2.818.875	8.025.265	64,9	35,1

Font: Departament d'Estadística. Elaboració pròpia

²⁰ Associació de Bancs Andorrans (ABA). *Andorra i el seu sistema financer 2015*

Nombre de visitants per nacionalitat

	Visitants espanyols	Visitants francesos	Altres visitants	Total	% espanyols	% francesos	% altres
2011	3.976.715	3.471.123	535.040	7.982.878	49,8	43,5	6,7
2012	3.863.167	3.464.619	572.654	7.900.440	48,9	43,9	7,2
2013	3.687.002	3.275.190	714.040	7.676.232	48,0	42,7	9,3
2014	3.696.405	3.383.300	717.065	7.796.770	47,4	43,4	9,2
2015	3.884.645	3.370.665	595.101	7.850.411	49,5	42,9	7,6
2016	4.093.378	3.293.202	638.685	8.025.265	51,0	41,0	8,0

Font: Departament d'Estadística. Elaboració pròpia

Es detecta una baixada del nombre de visitants entre el 2011 i el 2013, si bé en els darrers anys ha tornat a augmentar.

La majoria dels visitants són excursionistes (persones que no pernocten cap nit al país), però en aquest anys ha anat disminuint la seva proporció respecte dels turistes (persones que pernocten alguna nit al país). Pel que fa a la nacionalitat dels visitants els més nombrosos són els espanyols seguits dels francesos, tot i que tendeix a augmentar el percentatge dels visitants d'altres nacionalitats.

L'any 2009 es va realitzar un canvi metodològic en l'enquesta i elaboració dels resultats del nombre de visitants²¹ (amb la metodologia anterior es registraven dades superiors als onze milions de visitants entre els 2001 i el 2005). Des del 2011 s'han introduït canvis en l'obtenció de dades per tal d'ajustar millor les dades. Aquesta canvis impliquen que les xifres de visitants obtingudes amb les diferents metodologies no siguin comparables.

²¹ Departament d'Estadística. Correcció de les variacions de visitants i pernoctacions de maig 2009 a desembre 2010. Motiu Canvi metodològic.
<https://www.estadistica.ad/serveiestudis/noticies/noticia313cat.pdf>

2.6. MARC LEGISLATIU ANDORRÀ

LEGISLACIÓ EN MATÈRIA LABORAL 1974-2003

A partir de l'any 1974 es van anar establint a Andorra les primeres lleis²² per regular les relacions laborals i dotar-se d'una base jurídica necessària per al desenvolupament econòmic i social dins del país i de les relacions amb els països de l'entorn, partint d'una regulació poc detallista, i que es va anar modificant posteriorment per adaptar aquesta normativa als canvis econòmics, socials i polítics i millorar les condicions de les persones assalariades (protecció de la maternitat i treball dels menors, reducció de la jornada laboral i del termini de vacances, etc.).²³ També es va aprovar una regulació específica de la relació laboral dels treballadors de l'Administració pública.²⁴

L'any 2003 es va aprovar la llei sobre el contracte de treball,²⁵ que va refondre i estructurar la normativa vigent fins el moment i va introduir el sistema causal d'extinció del contracte de treball que dificultava i feia més onerosos l'acomiadament lliure, amb l'objectiu que es produís un transvasament des d'aquesta fórmula tradicional d'acomiadament lliure cap a l'acomiadament causal o l'acomiadament disciplinari.

Aquesta llei ha estat posteriorment substituïda per la nova legislació laboral aprovada l'any 2008: el Codi de Relacions Laborals, la Llei de Seguretat i Salut en el Treball, i la Llei Qualificada de Llibertat Sindical. Durant l'any 2018 ha entrat a tràmit parlamentari reforma del Codi de relacions laborals i la Llei de la Funció Pública que modificaran la legislació actual.

²² Decret sobre el contracte de treball, aprovat pels Delegats Permanents dels Coprínceps en data 15 de gener de 1974 (modificat per lleis del Consell General de 14 de desembre de 1995 i de 22 de juny de 2000).

Reglament laboral, aprovat pel Consell General en les seves sessions de dates 17 de juliol i 22 de desembre de l'any 1978 (modificat en les seves sessions de 28 de maig de 1979, 26 de juny de 1980, 25 d'abril de 1984, 13 de juliol de 1990 i 22 de juny de 2000).

²³ Llei de regulació dels períodes de descans, per maternitat o per adopció, dels treballadors assalariats, aprovada pel Consell General en data 22 de juny de 2000.

²⁴ Llei de la funció pública, aprovada pel Consell General el 15 de desembre del 2000.

²⁵ Llei 8/2003, del 12 de juny, sobre el contracte de treball.

LEGISLACIÓ DE L'ÀMBIT LABORAL 2008

L'any 2008 es van aprovar tres noves lleis per regular diferents aspectes de l'àmbit laboral: el Codi de Relacions Laborals, la Llei de Seguretat i Salut en el Treball, i la Llei Qualificada de Llibertat Sindical.

Llei 35/2008, del 18 de desembre, del Codi de relacions laborals

El Codi de relacions laborals substitueix la Llei sobre el contracte de treball i inclou noves qüestions que fins el moment no s'havien legislat, com ara els drets de representació col·lectiva, el dret de reunió dels treballadors a l'empresa, i la negociació col·lectiva de convenis i acords col·lectius de treball.

Aquest Codi és aplicable a totes les relacions laborals que es desenvolupen al Principat, o les relacions laborals que s'inicien o es formalitzen entre empreses establertes al país i treballadors quan l'objecte del treball és a l'estranger. Queden exclosos d'aquesta regulació: el personal de l'Administració pública en la forma que ve definida al Codi de l'Administració; el treball amistós quan es realitzi de forma esporàdica, sense retribució i per una durada inferior a dos dies naturals; els treballs familiars excepte si es demostra la condició d'assalariats de les persones que els porten a terme; el treball gratuït al servei de la comunitat, anomenat de *voluntariat social*, i els treballs de bon veïnatge; l'activitat que es limiti al sol fet d'exercir el càrrec de membre del Consell d'administració o dels òrgans directius d'una persona jurídica, llevat que expressament s'indiqui el contrari; i el treball dels pastors i els contractes de parceria.

El títol II del Codi de relacions laborals es refereix al contracte de treball, que pot formalitzar-se de manera escrita o verbal (si es formalitza verbalment qualsevol de les parts pot compel·lir l'altra a formalitzar-lo per escrit), tot i que, si no hi ha prova en contra, els contractes verbals s'entenen per temps indefinit.

Es defineixen els diferents tipus de contracte de treball segons la durada: *contracte indefinit o indeterminat*, *contracte per una durada determinada o per una obra o un servei concret* (ha d'indicar la data precisa o el moment o la situació concreta que determina l'acabament de la relació laboral), *contractes per una temporada* (s'assimilen als contractes per una durada o una obra determinada), *contractes fixos discontinus* (contractes indefinits que es concerten per dur a terme treballs que es repeteixen en dates certes dins del volum normal d'activitat de l'empresa), *contractes d'interinitat* (contractes que es concerten per substituir un treballador amb dret a reserva del lloc de treball per descans per maternitat, paternitat o adopció, risc durant l'embaràs, incapacitat temporal, privació de llibertat o excedència; o per ocupar un lloc de treball pendent de cobertura definitiva per un procés determinat de selecció), *contractes per a treballs de curta durada* (per a activitats de curta durada, que en cap cas no poden excedir 15 dies naturals).

També es regula el treball dels menors, els contractes especials (contracte d'aprenentatge, contractes d'inserció sociolaboral, treball en pràctiques formatives, etc.), i la suspensió del contracte de treball que estableix el dret del treballador a absentar-se de la feina per incapacitat temporal (baixa mèdica), per descans per maternitat, paternitat o adopció, per risc durant l'embaràs, com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere, per privació de llibertat, per excedències (per tenir cura d'un fill o per acolliment familiar, excedències pactades), etc.

També es descriuen els drets i obligacions de la persona treballadora, la jornada legal ordinària de treball (40 hores setmanals de treball efectiu),²⁶ les hores extraordinàries (amb un màxim de 2 hores diàries, 15 hores en una setmana, 50 hores en un mes i 426 hores en un any), les vacances remunerades obligatòries (mínim de 30 dies naturals per any, o el nombre de dies corresponent al menor temps de relació laboral amb l'empresa) els permisos, el salari mínim, l'afiliació a la Seguretat Social, etc.

Es regulen les causes d'extinció d'un contracte: per expiració del termini o acabament de l'obra per al qual s'ha pactat, per acord mutu de les parts, per mort o incapacitat total permanent de la persona treballadora per dur a terme la tasca contractada, per mort, incapacitat o jubilació de l'empresari persona física sempre que comporti el tancament de l'empresa, quan la persona treballadora sigui privada de llibertat per sentència condemnatòria ferma, per declaració de fallida de l'empresari, per cas fortuït, força major o causa legal que impossibiliti la continuïtat del negoci i que provoqui el tancament de l'empresa o centre de treball.

També es detallen els supòsits de rescissió dels contractes. En contractes per temps indefinit l'empresa pot acomiadar la persona treballadora amb un preavís d'un dia per mes treballat (fins a un màxim de 90 dies) i li ha de pagar una compensació econòmica equivalent al salari de 25 dies per any treballat, fins a un màxim de 365 dies (*comiat no causal*); aquesta compensació serà de la meitat en cas de *comiat per causes objectives* (ineptitud sobrevinguda de la persona treballadora per a la realització de les tasques de la seva feina després del període de prova, manca d'adaptació de la persona treballadora a les modificacions tècniques en el seu lloc de treball, o per la necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció).

D'altra banda, l'empresa pot *acomiar per causes disciplinàries* la persona treballadora que hagi comès alguna falta molt greu,²⁷ o tres faltes greus que es cometin dintre d'un període de sis mesos des de la primera i l'autor n'hagi estat sancionat, sense necessitat de preavís ni compensació econòmica. L'avís de comiat s'ha de fer exposant-ne amb concreció la causa que origina el comiat, mitjançant carta certificada amb avís de recepció, per conducte notarial o lliurant-la directament a la persona treballadora.

²⁶ Es preveu que es pugui fer un còmput trimestral, semestral o anual de la jornada de treball ordinària quan la natura del treball no permet una distribució uniforme, de manera que la mitjana calculada sobre aquest període no sobrepassi les 40 hores ordinàries setmanals, que la durada màxima diària no sobrepassi les 12 hores, que el màxim d'hores treballades durant la setmana no sobrepassi les 60 hores, que es respecti el descans diari de 12 hores entre jornades, i que hi hagi, almenys, una jornada completa de descans. En còmput anual, la durada màxima anual de la jornada laboral és de 1.800 hores.

²⁷ Són faltes molt greus: tres o més faltes d'assistència a la feina sense justificar en el període d'un mes, deu faltes d'assistència en el període de sis mesos o vint durant un any; actuar amb frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades o en el tracte amb els altres treballadors o fer en les instal·lacions de l'empresa negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'una altra persona sense l'autorització expressa de l'empresa; fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, eines, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa; el robatori, el furt o la malversació comesos dintre de l'empresa; violar el secret de la correspondència, documents o dades reservades de l'empresa, o revelar-ne el contingut a persones estranyes a l'empresa, si es fa de forma malintencionada; els maltractaments de paraula o d'obra, l'abús d'autoritat o una falta greu de respecte i consideració a l'empresari, als altres treballadors o al públic en general; la disminució voluntària i contínua del rendiment de treball normal o pactat; provocar freqüents renyines i baralles amb els altres treballadors; al·legar una malaltia o un accident simulats per no assistir a la feina; els danys o perjudicis causats a les persones, inclosa la mateixa persona treballadora, a l'empresa o a les seves instal·lacions, o a altres persones, per la inobservança greu, o lleu però reiterada, de les mesures sobre prevenció i protecció de la seguretat i la salut en el treball facilitades per l'empresa; tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempti contra el respecte de la intimitat i dignitat de la dona o l'home mitjançant l'ofensa, física o verbal, de caràcter sexual.

També s'especifiquen els casos en què la persona treballadora pot desistir del contracte (durant el període de prova sense necessitat de preavís; en els contractes per durada indeterminada amb un preavís en funció del temps que fa que treballa a l'empresa; pel transcurs del termini de cinc dies de suspensió per causa de cas fortuït o força major que impossibiliti temporalment l'activitat, mitjançant la comunicació a l'empresa amb menció de la causa de resolució, sense necessitat de preavís; en els contractes per durada indefinida en arribar a l'edat de jubilació, mitjançant la comunicació corresponent a l'empresari amb un mínim de tres mesos de preavís).

Pel que fa a les indemnitzacions en cas d'*acomiadament indegut* (quan no es compleixen les formalitats previstes per al comiat no causal, per al comiat per causes objectives o per causes disciplinàries), *acomiadament improcedent* (quan en un comiat per causa objectiva manca la prova de la causa o no es considera suficient o manca l'informe previst) i *acomiadament injustificat* (quan en un comiat per causes disciplinàries manca la prova de la causa al·legada o no es considera suficient), en els contractes per durada indeterminada es preveu una indemnització de 45 dies de salari per any de servei a l'empresa fins a un màxim de 30 mensualitats.

També s'estableix una protecció davant l'acomiadament en el cas de les dones embarassades²⁸ i dels representants dels treballadors.²⁹

Entre les noves disposicions que inclou el Codi destaca la creació d'un distintiu per acreditar i reconèixer les empreses que destaquin per la seva aplicació en polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, així com en l'aplicació de polítiques per fomentar la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones que hi treballin.

En el nou Codi es regula per primera vegada el dret de reunió i el dret de representació col·lectiva dels treballadors a través de la figura dels delegats de personal. Els delegats de personal són escollits pels treballadors en funció de la plantilla de cada empresa (un delegat en empreses de 20 a 50 treballadors, dos delegats en empreses de 51 a 150 treballadors, tres delegats en empreses de 151 a 300 treballadors i quatre delegats en empreses de més de 300 treballadors), es defineixen les competències i garanties dels delegats de personal (garanties de protecció i de disponibilitat de temps),³⁰ i les normes del procés electoral per a l'elecció de delegats de personal. La durada del mandat dels delegats de personal és de quatre anys i no es pot repetir dues vegades consecutives.

Es defineix la negociació col·lectiva com el procés a través del qual els representants dels treballadors i dels empresari acorden les mesures reguladores en relació tant amb les condicions de treball i de productivitat, com amb les relacions entre empresaris i treballadors.

²⁸ Si una treballadora embarassada rep la carta d'acomiadament no causal o per causes objectives, ha de notificar a l'empresa que està embarassada en el termini màxim de 15 dies, per mitjà de qualsevol conducte fefaent dels previstos a l'article 96, i adjuntar-hi un certificat mèdic que ho acrediti. Un cop efectuada la notificació esmentada i no acceptat el comiat per la dona, l'avis d'acomiadament es considera nul i sense efecte.

²⁹ L'acomiadament no causal d'un representant dels treballadors, no acceptat per aquest, es considera nul i sense efecte.

³⁰ El representat dels treballadors no pot ser objecte d'acomiadament ni de sanció durant l'exercici de les seves funcions ni dins l'any següent a la conclusió del seu mandat, ni ser objecte de discriminació en la seva promoció econòmica o professional a causa de la seva feina de representació. També s'estableix que tindrà prioritat de permanència a l'empresa respecte dels altres treballadors davant un acomiadament que respongui a una necessitat d'amortització de llocs de treball per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Disposa de quatre hores mensuals retribuïdes en cada centre de treball per a l'exercici de les seves funcions de representació.

L'instrument previst al Codi per a l'assoliment del consens en les relacions laborals són els convenis o acords col·lectius. Per conveni col·lectiu s'entén un acord negociat i atorgat entre representants dels treballadors i dels empresaris sobre totes les condicions laborals en un o diversos sectors d'activitat; també hi pot haver un conveni col·lectiu en una empresa. Un acord col·lectiu fa referència a determinades condicions laborals aplicables a una empresa, una professió o un sector econòmic concret. Es reconeix la legitimació per negociar un conveni o acord col·lectiu als representants de les organitzacions de treballadors que comptin amb un 10% del total de delegats de personal del sector afectat pel conveni i els de les organitzacions empresarials que donin ocupació al 10% de treballadors del sector afectat. S'especifica que tots els treballadors tenen dret a negociar a nivell de l'empresa. En defecte de delegats de personal en l'empresa, l'empresari pot negociar amb treballadors designats i mandatats per part dels mateixos treballadors de la plantilla.

En el Codi també es recull el règim disciplinari dels treballadors, el règim sancionador dels empresaris, així com el control administratiu que exerceix el Servei d'Inspecció de Treball i el procediment sancionador de les infraccions constatades per aquest Servei.

Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball

La Llei de seguretat i higiene en el treball té com a objecte la prevenció dels riscos laborals i la protecció de la seguretat i la salut en el treball, l'eliminació o disminució de factors de risc, d'accident laboral o malaltia professional, la informació, la consulta, la participació, la formació dels treballadors i dels seus delegats.

Segons s'especifica en l'exposició de motius, la Llei recull els principis generals de protecció que hi ha en la majoria de països europeus, que equiparen l'Estat andorrà, en matèria de prevenció de riscos, als estàndards dels països veïns. La regulació establerta es configura com un marc mínim que ha de ser desenvolupat posteriorment mitjançant l'actuació reglamentària del Govern, però també mitjançant els convenis col·lectius i els acords entre empresaris i treballadors en matèria de seguretat i salut en el treball i els reglaments interns de les empreses.

Aquesta Llei s'aplica a tots els sectors d'activitats excepte determinats cossos públics (bombers, policia, etc.) i al servei domèstic.

En el text es recullen els drets, les obligacions i els principis generals de la prevenció i la protecció. S'estableix que els treballadors tenen dret a una prevenció i protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, i l'empresari té el deure de garantir la seguretat i la salut dels treballadors en tots els aspectes relacionats amb la feina. Amb aquesta finalitat els empresaris han de prevenir els riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva i l'adopció de totes les mesures necessàries per protegir la seguretat i la salut dels treballadors. També s'especifiquen les obligacions dels treballadors que han de vetllar, segons les seves possibilitats, per la seva pròpia seguretat i salut, i també per la de les altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat laboral, d'acord amb la seva formació i les instruccions de l'empresari.

Es regulen els drets de consulta i participació. Els delegats de personal, elegits de conformitat amb el que preveu el Codi de relacions laborals, representen els treballadors en matèria de seguretat i salut en el treball. En les empreses de menys de 20 treballadors s'informa i es consulta directament als treballadors, excepte si aquests nomenen un delegat. El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan en què es troben els representants de l'empresa i els de la plantilla, i té assignades una sèrie de competències en matèria de participació en temes com

l'elaboració i la discussió de plans de prevenció o la introducció de noves tecnologies, amb iniciativa per proposar mètodes i procediments que incideixin en la millora de les condicions o en la correcció de deficiències.

La formació es considera obligatòria per a la persona treballadora i s'ha d'impartir en el moment de la contractació o davant qualsevol canvi que afecti les funcions o els equips de treball o les tecnologies necessàries per exercir-les.

Finalment s'estableixen les responsabilitats i el règim administratiu sancionador (amb multes que van dels 30 als 100.000 euros), i es defineixen les funcions i les competències del Servei d'Inspecció de Treball en relació amb la vigilància de la prevenció de riscos laborals.

Llei 33/2008, del 18 de desembre, qualificada de llibertat sindical

La Llei qualificada de llibertat sindical desenvolupa el dret de creació i funcionament d'organitzacions sindicals democràtiques d'àmbit andorrà. Estableix el dret dels treballadors de constituir organitzacions sindicals amb la finalitat de protegir, promoure i defensar els seus interessos econòmics i socials, i també a afiliar-s'hi o separar-se'n lliurement, especificant que el dret de sindicació per part dels membres cossos especials (Policia, Penitenciari, Prevenció i Extinció d'Incendis i Salvament) s'ha de regir per la seva normativa específica, i que els batlles, els magistrats i els fiscals no poden pertànyer a cap sindicat.

També es defineixen els requisits per a la constitució dels sindicats,³¹ el contingut mínim dels seus estatuts i les seves responsabilitats, i es regula la creació del Registre d'Organitzacions Sindicals.

S'especifica que tenen la consideració de "sindicat més representatiu" els que comptin amb un mínim del 10% dels delegats en còmput global, i en el cas dels sindicats que tinguin limitat el seu àmbit funcional a una branca de l'activitat laboral, pública o privada, quan comptin amb un mínim del 50% dels delegats corresponents al total d'empreses de l'esmentada branca d'activitat. Aquesta condició de "sindicat més representatiu" els confereix una posició jurídica singular als efectes de participació institucional i d'acció sindical: tenen dret a exercir la representació institucional davant les administracions públiques o altres entitats i organismes oficials, a participar en la negociació col·lectiva en els termes previstos en el Codi de relacions laborals, i a obtenir subvencions públiques per al desplegament de les seves activitats en una quantia proporcional al nombre de delegats de personal que tinguin afiliats i que hagin obtingut el seu càrrec d'acord amb el que s'estableix en el Codi de relacions laborals, si bé aquestes subvencions no poden excedir el límit del 50% del que hagin recaptat per quotes dels seus afiliats durant l'exercici anterior.

En aquesta llei també es regulen els drets dels treballadors afiliats a un sindicat i els drets dels representants sindicals, i es considera nul·la tota forma de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball per raó de la pertinença a una organització sindical.

³¹ Per constituir una organització sindical es requereix l'acord mínim de tres treballadors que han de manifestar la voluntat de constituir-la i dotar-se d'uns estatuts on s'expressin les regles d'organització i funcionament de l'organització.

Regulació del dret de vaga

Queda pendent la regulació del dret de vaga, ja que l'article 19 de la Constitució estableix que "els treballadors i els empresaris tenen dret a la defensa dels seus interessos econòmics i socials" i que "la llei regularà les condicions d'exercici d'aquest dret per garantir el funcionament dels serveis essencials de la comunitat".

LEGISLACIÓ RELACIONADA AMB L'ÀMBIT LABORAL

A banda de la legislació laboral, hi ha altres lleis i reglaments que incideixen en diferents aspectes relacionats amb l'àmbit laboral com ara la immigració, la inversió estrangera, les professions liberals, els horaris comercials, etc.

Llei d'immigració

Des de l'entrada en vigor de la *Llei qualificada d'immigració*, de 14-5-2002, s'han aprovat successives modificacions l'any 2007 (*Llei 27/2007, del 22 de novembre, qualificada de modificació de la Llei qualificada d'immigració, del 14 de maig del 2002; Decret legislatiu de 25 de juny del 2008, de publicació del Text refós de la Llei qualificada d'immigració, del 14 de maig del 2002, amb les successives modificacions*), l'any 2012 (*Llei 9/2012, del 31 de maig, de modificació de la Llei qualificada d'immigració*), i el 2013 (*Llei 16/2013, del 10 d'octubre, de modificació de la Llei 9/2012, del 31 de maig, de modificació de la Llei qualificada d'immigració; Decret legislatiu de publicació del text refós de la Llei 9/2012, del 31 de maig, de modificació de la Llei qualificada d'immigració (on s'inclouen les modificacions que dimanen de la Llei 16/2013)*).

La Llei d'immigració regula els tipus d'autoritzacions d'immigració i els criteris de concessió.

Aquesta legislació incideix en el mercat laboral atès que cap estranger no pot treballar al Principat d'Andorra sense disposar d'una autorització d'immigració adequada a la seva situació.

El Govern analitza les necessitats quantitatives i qualitatives de l'economia i de la societat andorranes en matèria d'immigració, així com la situació nacional del treball, mitjançant les dades i anàlisis aportades per l'organisme competent en matèria d'ocupació i de tots els altres instruments d'observació i d'estudi al seu abast, i després d'efectuar les consultes que considera oportunes a la Cambra de Comerç, Indústria i Serveis, a les organitzacions empresarials, professionals i sindicals i a les associacions d'àmbit nacional que tenen un interès en matèria d'immigració.

A partir d'aquesta anàlisi el Govern defineix la política general en matèria d'immigració, privilegiant l'accés als llocs de treball dels andorrans i dels estrangers legalment residents, i obre globalment o sectorialment el mercat de treball a nous immigrants quan ho considera necessari, prioritzant als nacionals dels estats que hagin signat i ratificat un conveni amb el Principat d'Andorra, seguidament als nacionals dels estats membres de la Unió Europea o de l'Espai Econòmic Europeu i finalment als nacionals d'altres estats.

Per cobrir les necessitats de mà d'obra que no han estat satisfetes pel mercat del treball interior el Govern fixa per via reglamentària, i per un període limitat quotes d'autoritzacions per activitats laborals que només poden ser exercides a Andorra durant una temporada

determinada de l'any, i quotes per activitats professionals determinades si es constata un dèficit de mà d'obra per aquesta activitat professional en un sector econòmic concret. També es concedeixen autoritzacions temporals a treballadors d'empreses estrangeres en funció de les sol·licituds presentades, sempre i que s'ajustin als supòsits legals i als criteris econòmics determinats prèviament pel Govern. Amb la modificació de la llei de l'any 2013 es van crear noves tipologies d'autoritzacions d'immigració per als treballadors: l'autorització de treball sense residència (motivada per la necessitat de les empreses andorranes de contractar personal que treballi i resideixi fora d'Andorra) i l'autorització de treball per compte propi (motivada pel fet de desenvolupar la Llei 10/2012, del 21 de juny, d'inversió estrangera al Principat d'Andorra, amb l'objectiu d'assegurar que la normativa d'immigració no constitueixi un fre als dits canvis legislatius).

Així, els estrangers que volen treballar al Principat d'Andorra han de disposar d'una autorització d'immigració adequada a la seva situació: autoritzacions de treball per als treballadors fronterers (autorització de treball de fronterer o autorització de treball temporal de fronterer) o autoritzacions d'immigració per als actius residents (autorització d'immigració temporal, autorització d'immigració temporal per a treballadors d'empreses estrangeres, autorització de residència i treball, autorització de treball sense residència, autorització de residència i treball per compte propi, o autorització de residència i treball del personal dels centres d'ensenyament).

Una persona o empresa que desitgi contractar els serveis d'una empresa estrangera o d'un professional autònom estranger per una durada curta (que en cap cas no excedeixi trenta dies naturals per any natural) no ha de sol·licitar cap autorització d'immigració, tot i que ha de cursar una comunicació prèvia per escrit al Servei d'Immigració, i si la contractació és igual o superior a cinc dies hàbils, ha de satisfer la taxa corresponent.

Llei d'inversió estrangera al principat d'Andorra

la Llei 2/2008, del 8 d'abril, d'inversions estrangeres, va comportar l'obertura del cent per cent d'algunes activitats al capital estranger per atreure empreses d'activitats essencialment no presents a Andorra. Atès que aquestes mesures no van ser suficients per assolir els objectius previstos, es va modificar el marc legislatiu d'inversions estrangeres, amb l'objectiu de cercar un espai més ampli per al progrés i la competitivitat.

Així, amb la Llei 10/2012, del 21 de juny, d'inversió estrangera al Principat d'Andorra (desenvolupada en el reglament d'aplicació),³² es pretén “atreure les inversions i les empreses que poden contribuir més al desenvolupament econòmic, que poden oferir una diversificació més gran de l'economia i que aporten un alt valor afegit. Alhora, es pretén evitar un efecte desfavorable sobre la lliure competència, el mercat de treball i l'equilibri financer dels recursos públics. Conseqüentment, s'estableixen una sèrie de factors objectius per valorar la inversió, com ara el model ocupacional i formatiu, el valor de la inversió, el pla d'expansió o el nivell de compromís amb el Principat, entre altres.”

També es modifiquen els requisits per a l'obtenció dels drets econòmics de les persones físiques i la legislació vigent sobre l'exercici de les professions liberals suprimint el requisit dels vint anys de residència per als no nacionals per poder exercir l'activitat professional a Andorra.

L'exercici de l'activitat dels professionals liberals es condiciona a la seva residència efectiva i permanent, així com al criteri de reciprocitat, que permeti l'exercici efectiu de la professió liberal als nacionals andorrans en l'estat d'origen de qui sol·licita exercir una professió liberal a Andorra.

³² Reglament d'aplicació de la Llei 10/2012, del 21 de juny, d'inversió estrangera al Principat d'Andorra. Decret pel qual es modifica el Reglament d'aplicació de la Llei 10/2012, del 21 de juny, d'inversió estrangera al Principat d'Andorra.

Llei d'exercici de professions titulades

La Llei 6/2008, del 15 de maig, d'exercici de professions liberals i de col·legis i associacions professionals, regula l'exercici de les professions liberals adaptant l'ordenament jurídic andorrà al marc europeu en matèria de reconeixement de titulacions. Fins llavors, la norma reguladora en la matèria era el Decret d'exercici de professions lliberals, aprovat pel Consell General l'11 de juliol de 1977, el contingut del qual havia esdevingut parcialment inadaptat o incomplet per regular l'exercici de les professions liberals de conformitat amb la realitat social i econòmica actual del Principat d'Andorra.

Així, la Llei 6/2008, defineix el concepte de “professió liberal”, estableix les condicions i els requisits per accedir al seu exercici, i enumera els drets i deures que tenen o han de complir els professionals liberals. També regula els col·legis i les associacions professionals, i estableix les normes bàsiques del Registre de Professionals Liberals, Col·legis i Associacions Professionals.

Posteriorment, aquesta llei s'ha modificat (*Llei 26/2013, del 19 de desembre, de modificació de la Llei 6/2008, del 15 de maig, d'exercici de professions liberals i de col·legis i associacions professionals; Decret legislatiu del 26-02-2014 de publicació del text refós de la Llei 6/2008, del 15 de maig, d'exercici de professions titulades i de col·legis i associacions professionals*) arran de l'aprovació de la Llei 10/2012, del 21 de juny, d'inversió estrangera al Principat d'Andorra, substituint la necessitat d'acreditar la residència efectiva i ininterrompuda durant vint anys al Principat d'Andorra, com un dels requisits per accedir a l'exercici d'una professió liberal, de tal forma que a hores d'ara és suficient l'acreditació de la residència efectiva i permanent. D'altra banda, també s'ha modificat la possibilitat d'atorgar autoritzacions per a l'exercici de professions liberals, mitjançant habilitació especial per decret, a les persones que no reuneixin els requisits de residència i, actualment, de reciprocitat, eliminant tota referència temporal i introduint la concurrència necessària de criteris d'experiència, qualificació, reputació professional i empresarial o de les necessitats sectorials del país.

Amb el procés d'obertura econòmica s'ha posat de manifest algunes discordances o mancances que calia resoldre, per tal d'atorgar una seguretat jurídica més gran als professionals liberals i a les altres persones o a l'Administració pública amb els quals interactuen.

En primer lloc, s'ha canviat el terme “liberal” pel de “titulat o titulada” i s'han modificat tant el títol de la mateixa Llei 6/2008, com la redacció d'algun títol, capítol, i el contingut de diversos articles.

D'altra banda s'estipula que Llei regula no només l'exercici, sinó també l'accés a les professions titulades, i s'ha precisat i limitat el concepte de “professió titulada”, posant en relleu que el que caracteritza la professió titulada és la necessària aplicació de coneixements i tècniques propis d'una ciència o branca del saber en el seu exercici, i que per fer-ho cal estar en possessió d'un títol acadèmic oficial d'estudis d'ensenyament superior.

S'especifica que l'accés a l'exercici de la professió titulada s'ha de vehicular a través de l'obtenció de l'autorització escaient, i sense perjudici d'haver mantingut la subjecció al tracte de reciprocitat per poder autoritzar professionals titulats i residents que no siguin de nacionalitat andorrana, tal com ja preveia la modificació efectuada per la Llei 10/2012, s'han volgut incloure algunes excepcions puntuals per corregir greuges no justificats.

Text refós de la Llei 92/2010, del 16 de desembre, d'horaris comercials i de dret al descans setmanal en diumenge per a les persones que treballen en el comerç, modificada per la Llei 07/2011, del 12 d'agost

La Llei modificada d'horaris comercials permet l'obertura dels comerços entre les 7 i les 22 hores amb un màxim de 84 hores setmanals, si bé els comerços de barri i les botigues de conveniència de benzineres estan exemptes del compliment del límit màxim d'hores d'obertura per setmana. Estableix quatre dies d'obligat tancament (1 de gener, 14 de març, 8 de setembre i 25 de desembre), i especifica que el 14 de març es podrà obrir excepcionalment quan s'escaigui en cap de setmana, en festiu o en període de previsible afluència turística.

Pel que fa a les condicions laborals, hi ha un article sobre el dret al descans setmanal en diumenge per a la conciliació de la vida laboral i familiar, on s'especifica que "sense perjudici de l'horari comercial establert, la persona treballadora del sector del comerç té dret a realitzar part del seu descans setmanal durant un mínim de deu diumenges sencers durant l'any, distribuïts en el calendari de la forma més proporcional possible i planificats amb una antelació mínima d'un mes. Queden excloses d'aquest dret les persones treballadores que únicament presten el seu servei durant els caps de setmana, les contractades a temps parcial i les que tenen un contracte de temporada".

Reglament regulador de la concessió i utilització del distintiu "Igualtat efectiva i conciliació de la vida laboral i la familiar a l'empresa", de 24 de novembre de 2010

Tot i que el Codi de relacions laborals estableix mesures expresses amb la finalitat de vetllar perquè el principi d'igualtat sigui efectiu en totes les etapes de la vida professional i evitar una discriminació directa o indirecta, es considera que hi ha una realitat social que es manifesta en el repartiment desequilibrat de les responsabilitats familiars, que s'adjudiquen quasi en exclusiva a la dona i que poden constituir una forma de discriminació indirecta si repercuteixen en el seu desenvolupament professional.

Per fer més efectiu el dret a la igualtat el Codi de relacions laborals estableix la creació d'un distintiu per acreditar i reconèixer les empreses que destaquin per la seva aplicació en polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats reals i efectives entre homes i dones en l'àmbit laboral, i en aplicació de polítiques encaminades a fomentar la conciliació de la vida familiar i la laboral. El Reglament que regula la denominació d'aquest distintiu estableix el procediment i les condicions per concedir-lo, les facultats derivades de la seva obtenció i les condicions de difusió institucional, i incideix en els aspectes que han de reforçar els criteris per assolir l'objectiu d'igualtat efectiva i conciliació de la vida laboral i la familiar: la presència equilibrada de dones i homes en els càrrecs directius i tècnics i les categories professionals de l'empresa, les mesures concretes per millorar la conciliació de la vida laboral i la familiar, la igualtat en matèria retributiva i les condicions de treball entre dones i homes, així com la publicitat no sexista dels productes o els serveis de l'empresa.

Reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social

El Reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social aprovat l'any 2008³³ (que va substituir el Reglament regulador de les prestacions d'assistència social de l'any 1996), ha experimentat diverses modificacions per tal d'adaptar-lo a les necessitats derivades del context socioeconòmic. Entre aquestes modificacions destaca la inclusió, dins el catàleg de prestacions d'atenció social, d'una prestació específica per desocupació involuntària.

Així, l'any 2009, davant l'impacte de la crisi econòmica i la seva repercussió sobre el món del treball, s'instaura per primera vegada una prestació econòmica lligada a la situació de desocupació involuntària,³⁴ que es defineix com una mesura de caràcter transitori en previsió de la creació d'una prestació contributiva (finançada a través de les cotitzacions dels treballadors).

Aquesta prestació es considera un mitjà d'ajuda temporal (té la condició de pensió temporal d'atenció social), que ha de ser acompanyat per un conjunt de mesures complementàries, de caràcter formatiu i ocupacional, adreçades a la reinserció laboral del treballador desocupat (és atorgada pel Govern d'Andorra a favor dels treballadors que han quedat en situació de desocupació involuntària i que es comprometen a participar en accions de formació i capacitació laboral i a acceptar les propostes adequades de treball).

La prestació consisteix en una ajuda econòmica adreçada a l'atenció de les necessitats bàsiques i a l'accés a serveis i activitats essencials del treballador i la seva família, que garanteix un import equivalent al salari mínim amb el topall màxim del llinar de cohesió social (LECS) que li correspongui en funció de la composició familiar. La durada de la prestació és de sis mesos, amb possibilitat de ser prorrogada durant tres mesos més en el cas d'aquells aturats de més de 55 anys (50 anys a partir de la modificació del 2013)³⁵ i també en el cas dels que comptin amb certes càrregues familiars.

A més dels requisits generals per accedir a les prestacions econòmiques assistencials (ser andorrà o estranger amb residència legal i efectiva a Andorra, no disposar dels recursos econòmics suficients per fer front a la situació que origina la sol·licitud, etc.), els beneficiaris d'aquesta prestació han de complir uns requisits específics: tenir la condició de persona assalariada, trobar-se en situació de desocupació involuntària sempre que el fet causant s'hagi produït en els darrers dotze mesos, estar inscrit en el Servei d'Ocupació del Govern d'Andorra com a sol·licitant de treball en situació de recerca des de 45 dies abans de la presentació de la sol·licitud, comprometre's a participar de forma efectiva en les activitats de formació i en els itineraris actius d'inserció que s'estableixin des del Servei d'Ocupació, no haver rebutjat més d'una oferta de treball adequada ni cap oferta de formació proposada pel Servei d'Ocupació durant els tres mesos anteriors a la sol·licitud, etc.

La inclusió en el Reglament regulador de prestacions econòmiques d'atenció social d'una prestació específica destinada a cobrir la contingència de desocupació involuntària, lligada a l'obligació d'estar inscrit en el Servei d'Ocupació, va comportar la necessitat de modificar el

³³ Decret d'aprovació del Reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social de 19 de novembre del 2008.

³⁴ Reglament de modificació del reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social, del 19-11-2008.

³⁵ Reglament regulador de les prestacions econòmiques d'atenció social, del 18 de setembre del 2013.

Decret de creació del Servei d'Ocupació del Principat d'Andorra, del 31 de juliol del 2002, per ajustar algunes de les casuístiques que afecten la interrelació entre els dos reglaments.³⁶

Reglament per al foment de les polítiques actives d'ocupació

Amb aquest reglament es tracta d'implantar polítiques actives d'ocupació per eliminar els obstacles que dificulten la contractació de treballadors, especialment amb la millora de la seva formació, per adaptar-se a les necessitats del mercat de treball. També es consideren necessàries les mesures formatives de caràcter continuat destinades a treballadors en actiu.³⁷

Per tal de lluitar contra l'atur, a més de la creació de la prestació econòmica per desocupació involuntària, s'han implementat un conjunt de mesures en l'àmbit formatiu (en els vessants ocupacional i continuat) per posar a la disposició de les persones que estan a l'atur les eines que els doti dels recursos que facilitin la seva inserció laboral.

Per fomentar la contractació de determinats col·lectius de persones inscrites al Registre del Servei d'Ocupació en situació de recerca (sobretot els col·lectius que tenen més dificultats per accedir a un lloc de treball i als sectors econòmics que tenen una demanda laboral més feble) es proposa complementar l'oferta formativa teòrica amb una formació pràctica, de caràcter ocupacional, en un lloc de treball concret.

Les polítiques actives d'ocupació establertes en aquest reglament s'han de desenvolupar a través de programes específics que s'han d'aprovar per decret i que poden tenir una durada màxima de tres anys. Les empreses que col·laboren en els programes es poden beneficiar d'una sèrie d'incentius (subvencions, bonificacions en les obligacions tributàries o de la Caixa Andorrana de Seguretat Social, i prestacions materials), així com de la subvenció de part de les despeses de formació derivades dels itineraris d'inserció que es dissenyin.

Aquestes polítiques actives d'ocupació pretenen proporcionar feina estable i formació més enllà de la durada dels programes, i al mateix temps crear ocupació ja que afavoreixen la competitivitat de les empreses i ajuden els empresaris que volen desenvolupar els seus projectes.

³⁶ Decret del 23-06-2010 de modificació del Decret de creació del Servei d'Ocupació del Principat d'Andorra del 31 de juliol del 2002.

El Servei d'Ocupació va ser creat l'any 2002 per proporcionar al Govern la informació necessària per complir els seus objectius en matèria d'ocupació laboral, de formació professional i d'immigració, i per posar en connexió les ofertes i les demandes de treball.

³⁷ Decret de l'1-07-2010 pel qual s'aprova el Reglament per al foment de polítiques actives d'ocupació.

Programes d'ocupació

Des de l'aprovació del Reglament per al foment de polítiques actives d'ocupació s'han impulsat diversos programes i mesures de polítiques actives d'ocupació, amb l'objectiu de fomentar l'ocupació dels treballadors desocupats inscrits al Servei d'Ocupació en situació de recerca de feina.

Així, des de l'any 2012 s'han aprovat cada any els programes de treball temporal en benefici de la col·lectivitat orientats al sector públic,³⁸ que preveuen la contractació temporal durant sis mesos de treballadors desocupats inscrits al Servei d'Ocupació en situació de recerca, amb la finalitat de pal·liar les dificultats de la manca de feina, possibilitar que el màxim nombre de treballadors estiguin actius laboralment, i assolir que la prestació del seu treball aportí un benefici a la col·lectivitat.

Pel que fa al sector privat, des de l'any 2013 s'han aprovat les diferents edicions de dos programes.³⁹ El Programa per al foment de la contractació indefinida, pretén fomentar la contractació en el sector privat dels treballadors desocupats inscrits al Servei d'Ocupació en situació de recerca de feina que acreditin una formació o que hagin adquirit experiència professional en llocs de treball concrets, amb la finalitat que aquests perfils professionals segueixin actius sense necessitat de formació. El Programa per al foment de l'ocupació i la formació en el si de l'empresa, cerca la millora de l'ocupabilitat dels treballadors en situació de desocupació mitjançant un procés formatiu que es desenvolupa principalment amb la pràctica o l'experiència professional adquirida en l'àmbit d'una empresa i que va acompanyat d'un procés formatiu teòric de caràcter bàsic en les situacions en què es consideri convenient.

Durant l'any 2014, es va aprovar un tercer programa per fomentar la contractació en el sector privat en zones geogràfiques allunyades dels principals eixos i nuclis de població.⁴⁰ Aquest programa pretén fomentar la contractació de treballadors desocupats inscrits al Servei d'Ocupació mitjançant, d'una banda, una subvenció a les empreses que vulguin acollir-s'hi, que es trobin allunyades dels principals eixos i nuclis de població, i formalitzin la contractació amb les condicions de salari i d'horaris laborals que s'estableixen; i de l'altra, un ajut econòmic individual al treballador contractat per fer front al cost del transport, ambdós per una durada màxima de dotze mesos.

A principis dels 2015 s'ha aprovat el Programa per al foment de la contractació i la formació pràctica en el si de l'empresa dels joves actius de 16 a 20 anys. L'objectiu d'aquest programa és fomentar la contractació dels joves i la seva formació mitjançant un procés d'adquisició de la pràctica o l'experiència professional en l'àmbit laboral, que pot anar acompanyat d'un procés formatiu teòric en les situacions en què es consideri convenient. La contractació dels joves es fomenta mitjançant subvencions que es paguen als comuns, les entitats parapúbliques, les societats públiques o les empreses que vulguin acollir-se al programa en qualitat de part beneficiària i, amb la presentació prèvia d'una oferta de treball i la selecció d'un dels joves proposats, formalitzin el contracte de treball amb les condicions específiques del programa.

³⁸ Programa de treball temporal en benefici de la col·lectivitat destinat als àmbits organitzatius de l'Administració general i de l'Administració de justícia, i Programa per fomentar el treball temporal en benefici de la col·lectivitat pel compte del Consell General, dels comuns, de les entitats parapúbliques i de les societats públiques.

³⁹ Programa per al foment de la contractació indefinida, i Programa per al foment de l'ocupació i la formació en el si de l'empresa.

⁴⁰ Programa per al foment de l'ocupació en zones geogràfiques allunyades.

Tots els programes, tant els destinats al sector públic com al sector privat, així com les accions formatives, han estat objecte de consulta a la Taula permanent per a la formació en el treball.

Taula permanent per a la formació en el treball

La Taula permanent per a la formació en el treball, creada l'any 2010, és un òrgan consultiu del Govern en matèria de formació ocupacional i continuada en el treball. Està integrada per dotze membres: quatre designats en qualitat de representants del Govern, quatre en representació de les organitzacions sindicals i quatre en representació de les associacions empresarials.⁴¹

L'objectiu d'aquesta Taula és assolir vies de millora del marc laboral, i dissenyar un sistema formatiu de caràcter professional i ocupacional adaptat a la realitat i que ajudi a conciliar els interessos en matèria de formació professional i formació ocupacional dels treballadors, amb les necessitats explicitades per les empreses.

Altres modificacions legislatives

D'altra banda també s'han incorporat recentment modificacions legislatives que tenen incidència en alguns aspectes del mercat laboral com la *Llei 27/2017, del 30 de novembre, de mesures urgents per a l'aplicació del Conveni relatiu als drets de les persones amb discapacitat, fet a Nova York el 13 de desembre del 2006*, i la modificació del calendari laboral que permet el treball en dies festius de manera excepcional en sectors no relacionats directament amb el turisme.

⁴¹ Decret del 7-07-2010 de creació i funcionament de la Taula permanent per a la formació en el treball.

3 ANÀLISI DE L'ENQUESTA DE LES FORÇES DE TREBALL

3.1. MARC CONCEPTUAL

TEORIA DE LA SEGMENTACIÓ DEL MERCAT DE TREBALL. UNA PERSPECTIVA HISTÒRICA

Sota la denominació de la “Teoria de la Segmentació del Mercat de Treball” s’engloben un conjunt d’idees, plantejades des de diferents enfocaments teòrics que busquen una anàlisi del mercat de treball més realista del que proposen les teories anteriors.

Així, l’origen de la Teoria del mercat de treball es remunta a finals del 1960 quan uns economistes⁴² ressalten la presència, principalment en el mercat de treball dels Estats Units, d’un seguit de fenòmens com la pobresa, la discriminació racial i de gènere, les desigualtats en els salaris, etc., que no encaixen dins de l’enfocament econòmic que predomina en aquest moment, la teoria del capital humà. Segons aquesta teoria, els individus presenten unes qualificacions que determinen la seva productivitat i la retribució percebuda. Algunes d’aquestes qualificacions són innates, però altres, com els estudis, es poden adquirir en el mercat. Durant el període que les persones dediquen a formar-se es produeixen uns costos tant a nivell individual com a nivell estatal, però que posteriorment reverteixen en forma de salari (individu) i en forma de producció (estat). Per aquesta raó, l’adquisició de la qualificació es considera una inversió, no només pel treballador que serà retribuït en funció de les seves credencials, sinó també per a la societat en general que veurà augmentada la seva producció en béns i serveis gràcies a la qualificació del mercat de treball. En aquest sentit, els individus poden decidir d’una manera racional com i quan inverteixen en el seu futur.

Segons la teoria del capital humà les diferències salarials s’expliquen pels diferents nivell de qualificacions dels treballadors. A curt termini, els defensors d’aquesta perspectiva no neguen que hi hagin desigualtats, però pensen que les que hi ha són transitòries, atès que tothom té oportunitats d’ocupar un lloc de treball segons les seves credencials formatives. Per tant, a llarg termini, en un context de plena ocupació caracteritzat per la recerca de la maximització del benefici i la utilitat, conjuntament amb les grans possibilitats de mobilitat que en aquest moment apareixen dins del mercat laboral, les desigualtats han de desaparèixer.

Aquesta teoria no convenç a diferents analistes que, durant la dècada dels anys 70, posen en dubte les seves idees principals. Autors com Piore (1974), molt proper a l’institucionalisme, i Bowles i Gintis (1975), d’influència marxista, fan una crítica directa a aquest plantejament per considerar-lo en línies generals massa simplista i allunyat de la realitat. A més a més, no ofereix un marc adequat per a l’estudi de la part desfavorida de la societat, que sembla funcionar amb unes pautes diferents de la resta i que no està contemplat per la teoria del capital humà.

Michael Piore aporta un nou plantejament, bàsicament construït per la influència de dues línies teòriques. D’una banda, per l’aportació dels economistes neoinstitucionalistes dels anys 50 (Kerr i Dunlop), de qui reprèn els conceptes de divisió entre mercats estructurats i desestructurats o mercats interns o externs i la idea de la fixació dels salaris a partir de mecanismes aliens al mercat o condicionats per factors institucionals i de demanda. D’altra

⁴² Entre els quals destaquen D. Gordon, R. Edwards i M. Reich, juntament amb H. Watchel, K. Stone, S. Bowles i H. Gintis. Citats a Fernández-Huerga, E. (2010). “La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro”. *Investigación Económica*. Vol. 69, N.273, pp. 115-150. Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México.

banda, per la proposta d'Averitt (1968) o Galbraith (1967, 1973) de dualisme industrial, sobre la dualització de l'estructura econòmica dels països desenvolupats, fonamentalment en el sector industrial i que dona lloc a la separació del nucli i la perifèria. En el nucli s'ubiquen les grans empreses, que tenen una gran quota de mercat, són molt productives i tenen uns beneficis elevats. A la perifèria es troben les petites empreses, que tenen un grau alt de competitivitat entre si, una productivitat baixa i uns beneficis petits.

Partint d'aquesta idea Piore (1969) proposa la concepció dual del mercat de treball, segons la qual es distingeixen dos segments ben diferenciats: d'una banda, el mercat primari. Aquest mercat englobaria els llocs "bons" de treball, és a dir aquells que tenen unes bones condicions econòmiques, contractes indefinits, són estables, presenten oportunitats de millora professional com a ara formació continuada, etc. D'altra banda, destacaria el mercat secundari, que aglutinaria treballs menys desitjables a l'oferir salaris baixos, contractes temporals, inestabilitat, poques oportunitats d'ascens, etc.

"The manpower problems of the urban ghetto appear best defined in terms of a dual labor market; a *primary* market offering relatively high-paying, stable employment, with good working conditions, chances of advancement and equitable administration of work rules; and a *secondary* market, to which the urban poor are confined, decidedly less attractive in all of this respects and in direct competition with welfare and crime for the attachment of the potential labor force" (Piore, 1969, p. 102)⁴³.

Uns anys més tard, Piore (1975) per tal d'adaptar millor el seu plantejament de funcionament del mercat de treball proposa una divisió addicional del sector primari, en el qual es pot trobar un segment superior i un altre inferior. El superior engloba llocs de treball no manuals, qualificats, associats a professionals i a càrrecs directius, que destaquen per sous i estatus més elevats, estabilitat ocupacional i més possibilitats de promoció, i també tenen menys normes laborals i procediments administratius formals, en la mesura que les regles es regulen per codis internalitzats de conducta. En aquest segment superior també es caracteritza per oferir més espai per a la creativitat i la iniciativa individual. El segment inferior del sector primari s'identifica amb les característiques habituals dels treballadors fordistes, amb llocs de treball estables però de menys qualificació, amb tasques més rutinàries i poca autonomia en el treball, però amb bones condicions laborals regulades per la capacitat de negociació dels treballadors.

"[T]here are distinctions among primary jobs which are in many ways as important as the distinction between the primary and the secondary sectors. At the very least, it seems useful to recognize a distinction within the primary sector between an *upper* and a *lower* tier. The descriptions of jobs and workers used in development of the dual labor market hypothesis are really characteristic of the lower tier alone. The upper tier of the primary sector is composed of professional and managerial jobs. Such jobs tend to be distinguished from those in the lower tier by the higher pay and status and the greater promotion opportunities afforded. They are also distinguished by the mobility and turnover patterns, which tend to more closely resemble those of the secondary sector; except in contrast to the patterns of that sector, mobility and turnover tend to be associated with advancement. Upper tier jobs, also like those of the secondary sector, are distinguished by the absence of the elaborated set of work rules and formal administrative procedures which characterize lower-tier employments. But the personalized relationship between worker and supervisor which substitutes for these rules in the secondary sector seems to be replaced by an internalized code of behavior. [...] Finally, upper-tier work seems to offer much greater variety and room for individual creativity and initiative, and greater economic security" (Piore, 1975, pp. 126-127)⁴⁴.

⁴³ Piore, M.J. (1969): "On-the-Job Training in Dual Labor Markets". En Weber, A., Cassell, F. y Woodrow, G. (eds.): *Public-private Manpower Policies*, Industrial Relations Research Association, Madison, pp. 101-132.

⁴⁴ Piore, M.J. (1975): "Notes for a Theory of Labor Market Stratification". En Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. (eds.): *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath and Co., Lexington, Mass., pp. 125-150.

Els treballadors dels dos segments del sector primari també s'anomenen “treballadors centrals” en contraposició als treballadors del sector secundari o “treballadors perifèrics”.

En resum l'enfocament de Piore i d'altres autors que comparteixen la seva visió es centra en descriure el dualisme existent en el mercat de treball, en analitzar les característiques de cada sector, les diferències en les pautes de mobilitat, però deixa en segon pla les causes del dualisme. Si bé enumeren alguns factors com la demanda i el dualisme industrial que poden ser les fonts del dualisme, no generen una teoria molt consistent al respecte.

L'aportació de Piore i els seus seguidors acaba sent el punt de partida de les teories institucionalistes o estructuralistes, que també defensen la divisió del mercat de treball en dos segments diferenciats entre si. Aquesta dualització es veu sobretot reflectida, segons aquest enfocament, en els mecanismes d'assignació dels treballadors als llocs de treball i en els processos de mobilitat laboral. Des d'aquesta perspectiva, s'intenta trobar explicació a les causes que poden explicar la segmentació i tenen en compte, a més a més del salari i el tipus de treball, altres variables com les condicions laborals, la gran incidència de les normes institucionals, les possibilitats de promoció dels treballadors, l'estabilitat de la relació laboral, etc.

Un altre concepte important de la teoria institucionalista és el mercat intern que es defineix com “una estructura administrativa, com per exemple una fàbrica, dintre de la qual el salari i l'assignació de la quantitat de treball es regeixen per unes normes i procediments administratius. El mercat intern ha de distingir-se del mercat extern de treball, on les decisions de preus, l'assignació i la formació són controlades directament per variables econòmiques. Els dos mercats estan connectats i existeix moviment entre ells” (Doeringer i Piore)⁴⁵

Així aquests autors identifiquen el mercat primari de treball amb la presència de mercats interns, és a dir, guiats per mecanismes i regles institucionals i protegits, alhora, de les forces competitives dels mercats externs. En el mercat secundari, en canvi, no hi ha mercat intern i les condicions laborals, el salari i la quantitat de treball depèn de variables econòmiques. El treball en aquest segon mercat no està estructurat, és més precari, amb un salari més baix i fluctuant, amb poques possibilitats de promoció.

En els anys posteriors, diversos autors provinents de diferents escoles de pensament revisen la teoria de la segmentació del mercat de treball elaborada pels institucionalistes i comencen a aparèixer altres enfocaments.

Durant els anys 70 sorgeix una perspectiva econòmica i política radical que tracta d'explicar la segmentació a partir d'una anàlisi històrica del desenvolupament capitalista, i es centra en les relacions socials de producció i en el paper dels diferents interessos de classe.

A finals de la dècada dels anys 70 i inicis dels anys 80 neix l'enfocament d'un seguit d'economistes que pertanyen a la Universitat de Cambridge. Aquests es focalitzen en l'estudi de l'evolució dels mercats interns i externs, descrits pels institucionalistes i a més a més, analitzen l'ocupació femenina i la discriminació de gènere, el paper de la família en el procés de reproducció social, així com les seves conseqüències sobre l'estructura del mercat de

⁴⁵ Doeringer, P. y Piore, M.J. (1971/1985): *Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid (versión en castellano de Doeringer, P. y Piore, M.J. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, DC Heath & Co. Lexington, Mass.).

treball, i les tendències flexibilitzadores dels anys 80. Segons aquest corrent el mercat de treball està segmentat en un conjunt de mercats diferents i no solament en dos com ho diuen les propostes anteriors.

A finals de la dècada dels 80 neix l'aproximació ortodoxa que es centra en comprovar empíricament amb tècniques estadístiques més avançades la segmentació laboral i en desenvolupar models matemàtics per dibuixar resultats i causes de la segmentació descrites per les teories precedents. Des d'aquest enfocament es recupera la idea dels estructuralistes de la dualització del mercat de treball. Hi ha segons ells dos segments clarament diferenciats i la presència de mecanismes de retribució diferents en cadascun d'ells. En el mercat primari hi ha unes condicions laborals i un salari millor, les possibilitats de mobilitat i promoció laboral són conegudes. En canvi, en el mercat secundari, les condicions laborals són més precàries i no hi ha masses possibilitats de fer una carrera professional dins dels llocs de treball.

A partir dels anys 90 l'avenç teòric en relació amb el mercat de treball ha sigut molt més modest i de fet no apareixen noves aportacions al respecte. L'enfocament ortodox és el que ha aportat més estudis i les recerques que s'han anat fent en els darrers anys s'han centrat més en l'evolució de les polítiques d'ocupació, els canvis que han experimentat els mercats interns de treball i les seves relacions amb els mercats externs.

Cal destacar que les teories de la segmentació dels mercats de treball han anat incorporant aportacions dels estudis de gènere, de la producció-reproducció, entre altres, de manera que actualment es considera que els mercats de treball s'han d'explicar a partir d'una anàlisi interdisciplinària que integri classe, gènere i ètnia, esfera privada i esfera pública, aspectes materials i aspectes culturals. Des d'aquesta perspectiva, els processos de segmentació del mercat de treball són el resultat de la confluència de diversos condicionants i estratègies.⁴⁶

FLEXIBILITAT I PRECARIETAT LABORAL

Després de la Segona Guerra Mundial i fins a mitjans dels anys setanta, als països occidentals es va consolidar la "relació d'ocupació estàndard" que es va desenvolupar a través de la legislació i la negociació col·lectiva, i que va aportar estabilitat a les relacions laborals. Les característiques d'aquesta relació d'ocupació estàndard són:⁴⁷

- Treball assalariat, prestat per compte aliè a canvi d'un salari, mitjançant un contracte laboral, i és organitzat i es realitza sota les condicions d'un empresari.
- La relació laboral és de durada indefinida.
- Es desenvolupa a temps complet, és a dir, la jornada de treball és completa i definida per la legislació laboral i els convenis col·lectius.
- El treball es desenvolupa en una empresa o espai productiu, propietat de l'empresari.
- El treballador queda obligat pel contracte laboral a realitzar el seu treball per a un únic empresari.

En les darreres dècades aquest model de treball estable s'ha debilitat. La crisi del petroli l'any 1975 i la competència entre mercats i empreses van comportar formes de flexibilització per reduir costos en el procés productiu i en el treball. Així, a partir dels anys 80 el model de plena ocupació, treball estable i garanties de seguretat i estabilitat que va caracteritzar el període

⁴⁶ Alós Moner, R. (2008). "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. núm. 1. P. 123-148.

⁴⁷ Lorente-Campos, R. (2003). *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*. P.18.

anterior entra en crisi, afectant no només a la quantitat de treball sinó també la qualitat i les garanties que havia ofert fins aleshores.

Segons Miguélez,⁴⁸ el debilitament d'aquest model i l'augment de la flexibilitat es va produir perquè les empreses necessitaven recuperar el control sobre l'organització del treball davant les incerteses en els mercats i els canvis tecnològics. Per aquest autor el procés de flexibilització respon a un canvi en les estratègies de les empreses per fer front als nous reptes de competitivitat, dirigides a reduir els costos de producció de bens o serveis (estratègies d'internacionalització, descentralització o subcontractació de l'activitat empresarial).

La flexibilitat del temps de treball no sempre significa treballar més o menys hores sinó distribuir-les de manera diferent al llarg del dia, la setmana, el mes o l'any. A les empreses els interessa poder distribuir les hores de la manera més flexible per adaptar-les a les seves necessitats, mentre que els treballadors poden preferir més o menys flexibilitat amb l'objectiu de tenir més estabilitat en el temps de treball i tenir horaris més adequats amb el temps de la seva vida quotidiana.

“Así para los trabajadores la distribución del tiempo de trabajo puede condicionar fuertemente su vida fuera del trabajo, a veces situándolos en posiciones marginales respecto a cuestiones que les interesan mucho (Varios, 2001). Para las empresas la distribución del tiempo no solo implica mayor o menor rendimiento, sino también mayor o menor control sobre su fuerza de trabajo.” (Miguélez, 2004, p.29)

Quan es parla de flexibilitat en el treball es pot fer referència diferents conceptes com l'adaptació del temps de treball per millorar la conciliació de la vida laboral i familiar per part dels treballadors o una necessitat i estratègia per part de les empreses per esdevenir més competitives. Pel que fa a les iniciatives empresarials s'identifiquen tres tipus de flexibilitat: flexibilitat funcional (que els treballadors es puguin reubicar fàcilment en diferents tasques i llocs de treball), flexibilitat numèrica (la força de treball es pot incrementar o retallar de forma ràpida, senzilla i barata per ajustar-se al que vol l'empresa, mitjançant les modificacions en la legislació i pel debilitament de la relació contractual) i flexibilitat salarial (sistema de remuneració basat en la valoració individual del treball).⁴⁹

En alguns casos es fa referència a la flexibilització del treball com una justificació per a la reducció dels drets dels treballadors (reduccions salarials, disminució de la seguretat o estabilitat en el treball...). El que és cert, és que el procés de flexibilització té un gran impacte en el món del treball, i dóna lloc a un nou model d'organització de la força de treball, mitjançant reestructuracions de plantilla i canvis en l'organització del treball. Aquest nou model implica una major segmentació dels treballadors, incrementant les diferències en les condicions laborals i de treball.

En aquest sentit, es considera la flexibilitat laboral com un element que pot generar precarietat laboral. Cano (2000), defineix la precarietat laboral com un deteriorament en les condicions de treball on el treballador no pot aconseguir estabilitat i benestar. Defineix quatre dimensions dins de la precarietat laboral:

- Inseguretat sobre la continuïtat de la relació laboral (pèrdua del treball i per tant davallada dels ingressos, o discontinuïtat en el mercat laboral).
- Insuficiència d'ingressos per mantenir un determinat nivell de vida.
- Vulnerabilitat de la situació laboral.

⁴⁸ Miguélez, F. (2004). “La Flexibilidad laboral”. *Revista andaluza de relaciones laborales*, núm. 13, pp. 17-36

⁴⁹ Lorente-Campos, R. (2003). P. 53

- Reducció de protecció social pel treballador.

Dimensions de la precarietat laboral segons Cano (2000)

Dimensions precarietat	Situacions associades
Inseguretat del treball	-Treballs temporals/facilitat per a l'acomiadament -Falsos autònoms -Treballs fixes però "fràgils"
Insuficiència i davallada dels ingressos	-Treball a temps parcial -Discriminació salarial
Vulnerabilitat de la situació de treball	-Flexibilització de les normes reguladores -Degradació de les condicions de treball -Desregulació
Reducció de la protecció social	-Restriccions d'accés/insuficiència de les prestacions per atur i jubilació

Altres autors com Agulló,⁵⁰ han exposat diferents dimensions sobre la precarietat laboral, també enfocades des d'una perspectiva pluridimensional:

Dimensions de la precarietat laboral segons Agulló

Discontinuitat del treball	De curta durada i amb risc de perdre el treball, incertesa i temporalitat com a norma
Incapacitat de control sobre el treball	Deficient o nul·la capacitat de negociació enfront el mercat de treball
Desprotecció del treballador	Males condicions laborals: sense dret a prestacions socials, sense cobertura sanitària, elevat índex de rotació, segregació...
Baixa remuneració del treballador	Salaries molt baixos, sense oportunitats de promoció, formació escassa o nul·la...

Així doncs, la precarietat laboral es caracteritza per una posició més inestable, insegura i vulnerable dels treballadors respecte les condicions i relacions laborals (temporalitat dels contractes, jornades parcials, salaris baixos, desregulació, manca de prestacions, etc.).

Aquests elements que caracteritzen el mercat laboral en les darreres dècades (la segmentació del mercat de treball, d'una banda, i la flexibilització i precarietat laboral, de l'altra) han servit de guia per al present estudi sobre el mercat laboral d'Andorra durant els darrers anys en un context de crisi econòmic.

⁵⁰ Agulló Tomás, E. "Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores" dins Agulló Tomás, E.; Ovejero Bernal, A. (coord.) (2001). *Trabajo, individuo y sociedad : perspectivas psicossociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid. Pirámide.

3.2. ENQUESTA DE FORCES DEL TREBALL 2010-2015

L'Enquesta de Forces del Treball (EFT) és una enquesta realitzada des del Departament d'Estadística a una mostra de la població d'Andorra per obtenir informació sobre la seva relació amb l'activitat laboral. En aquesta enquesta es detalla l'ocupació dels enquestats, l'activitat de l'establiment on treballen, les condicions laborals (tipus de contracte, jornada, hores setmanals habituals, hores extres, retribució neta mensual, etc.) i les característiques sociodemogràfiques (sexe, edat, nacionalitat, estudis...).

A partir de les dades de l'Enquesta de Forces del Treball de l'any 2010 al 2015 es tracta de descriure les condicions laborals de la població ocupada d'Andorra (incloent tant assalariats com treballadors autònoms o empresaris),⁵¹ analitzar aquestes condicions en funció de les variables que configuren l'estructura del mercat laboral i detectar si s'han produït canvis durant el període analitzat.

⁵¹ En aquesta anàlisi, per als enquestats que tenen més d'una ocupació només s'ha considerat la feina principal, és a dir, la feina en què treballen més hores o la feina amb el salari més alt.

3.2.1. OCUPACIÓ I ACTIVITAT

Ocupació. EFT 2015

	freqüències	Percentatges
Total	1847	100
Base Personal directiu	136	7,4
Personal directiu	136	100,0
Base Tècnics i professionals	426	23,1
Tècnics i professionals científics i intel·lectual	206	48,4
Tècnics i professionals de suport	220	51,6
Base Comandaments intermedis (encarregats, caps)	70	3,8
Encarregats de la construcció	13	18,6
Encarregats i caps de taller mecànic	5	7,1
Caps i encarregats d'instal·lacions industrials	1	1,4
Encarregats d'operadors de màquines fixes	1	1,4
Caps de cuina i similars	18	25,7
Encarregats de secció de comerç	32	45,7
Base Empleats administratius	209	11,3
Empleats administratius	209	100,0
Base Treballadors qualificats i semiqualicats manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	294	15,9
Treballadors qualificats en activitats agrícoles	10	3,4
Treballadors d'obres estructurals	53	18,0
Treballadors d'acabats de la construcció	104	35,4
Treballadors de les indústries extractives	1	0,3
Soldadors, planxistes, muntadors d'estructures	6	2,0
Mecànics i ajustadors elèctrics i electrònics	31	10,5
Mecànics de precisió i artesans	7	2,4
Treballadors de la indústria de l'alimentació	7	2,4
Treballadors de la fusta i indústries similars	1	0,3
Operadors d'instal·lacions industrials fixes	1	0,3
Operadors de màquines fixes	9	3,1
Muntadors i engalzadors	1	0,3
Maquinista d'equips pesants mòbils	6	2,0
Conductors de vehicles	57	19,4
Base Treballadors qualificats i semiqualicats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	439	23,8
Treballadors de serveis personals	91	20,7
Treballadors de serveis de protecció i seguretat	47	10,7
Cuiner i preparadors de menjars	36	8,2
Cambrers i barmans	67	15,3
Dependents de comerç i similar	198	45,1
Base Treballadors no qualificats	273	14,8
Treballadors no qualificats del comerç	2	0,7
Empleats domèstics i personal de neteja	191	70,0
Conserges d'edificis, netejavidres i vigilants	29	10,6
Altres treballadors no qualificats	15	5,5
Peons de la construcció	9	3,3
Peons de les indústries manufactureres	2	0,7
Peons del transport i descarregadors	25	9,2

Activitat. EFT 2015

	frequències	Percentatges
Total	1847	100
Base Primari	5	0,3
Primari	5	100,0
Base Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	26	1,4
Altres indústries manufactureres	20	76,9
Producció i distribució d'energia, gas i aigua	6	23,1
Base Construcció i activitats relacionades	203	11,0
Construcció i activitats relacionades	203	100,0
Base Comerç i reparació de vehicles	450	24,4
Venda i reparació de vehicles. venda de carburants	66	14,7
Comerç a l'engròs i al detall	384	85,3
Base Hoteleria i restauració	228	12,3
Hoteleria i restauració	228	100,0
Base Transport, emmagatzematge i comunicacions	57	3,1
Transport, emmagatzematge i comunicacions	57	100,0
Base Organismes financers i assegurances	82	4,4
Organismes financers i assegurances	82	100,0
Base Serveis empresarials, activitats immobiliàries i de lloguer	222	12,0
Serveis empresarials. activitats immobiliàries i de lloguer	222	100,0
Base Administració pública, educació, sanitat i activitats socials	377	20,4
Administració pública	140	37,1
Educació	110	29,2
Sanitat i activitats socials	127	33,7
Base Serveis personals	111	6,0
Serveis personals	111	100,0
Base Llars que ocupen personal domèstic	83	4,5
Llars que ocupen personal domèstic	83	100,0
Base Altres	3	0,2
Altres activitats no incloses abans	3	100,0

Les ocupacions detallades dels enquestats s'han agrupat en grups ocupacionals similars per facilitar l'anàlisi i la comparació. En l'EFT 2015 les ocupacions més freqüents corresponen als treballadors qualificats i semiqualeficats dels serveis de restauració, comerç, seguretat, serveis personals (un 24%), i als tècnics i professionals (un 23%). Un 16% són treballadors qualificats i semiqualeficats manuals (agricultura, indústria, construcció, transport), un 15% treballadors no qualificats, un 11% empleats administratius, un 7% personal directiu i prop d'un 4% comandaments intermedis (caps, encarregats).

Les dades de l'activitat de l'empresa on treballen també s'han agrupat per àmbits similars i destaca que els sectors que tenen més proporció d'ocupats en l'EFT 2015 són el comerç (24%), l'Administració pública, educació, sanitat i activitats socials (20%), seguits de l'hoteleria i restauració (12%), els serveis empresarials, activitats immobiliàries (12%), la construcció (11%), els serveis personals (6%), i entre un 1% i un 4% en la resta d'activitats.

Ocupació agrupada. EFT 2015

	Percentatges
Total	100
Personal directiu	7,4
Tècnics i professionals	23,1
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	3,8
Empleats administratius	11,3
Treballadors qualificats i semiqualeficats manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	15,9
Treballadors qualificats i semiqualeficats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	23,8
Treballadors no qualificats	14,8

Activitat agrupada. EFT 2015

	Percentatges
Total	100
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	1,4
Construcció i activitats relacionades	11,0
Comerç i reparació de vehicles	24,4
Hoteleria i restauració	12,3
Transport, emmagatzematge i comunicacions	3,1
Organismes financers i assegurances	4,4
Serveis empresarials. activitats immobiliàries i de lloguer	12,0
Administració pública, educació, sanitat i activitats socials	20,4
Serveis personals	6,0
Llars que ocupen personal domèstic	4,5

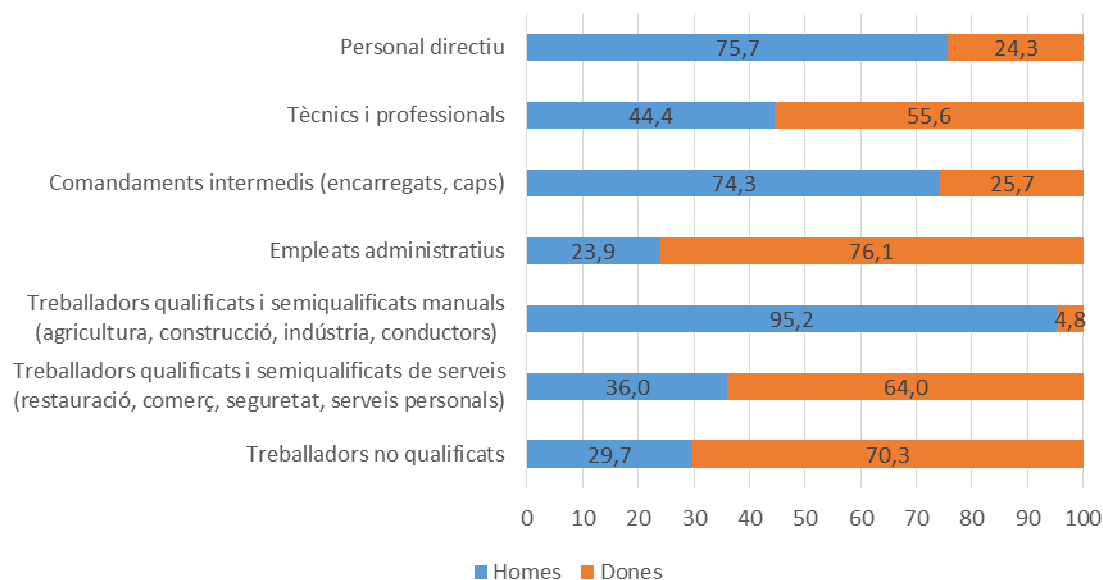
* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

OCUPACIÓ AGRUPADA PER ACTIVITAT AGRUPADA. EFT 2015

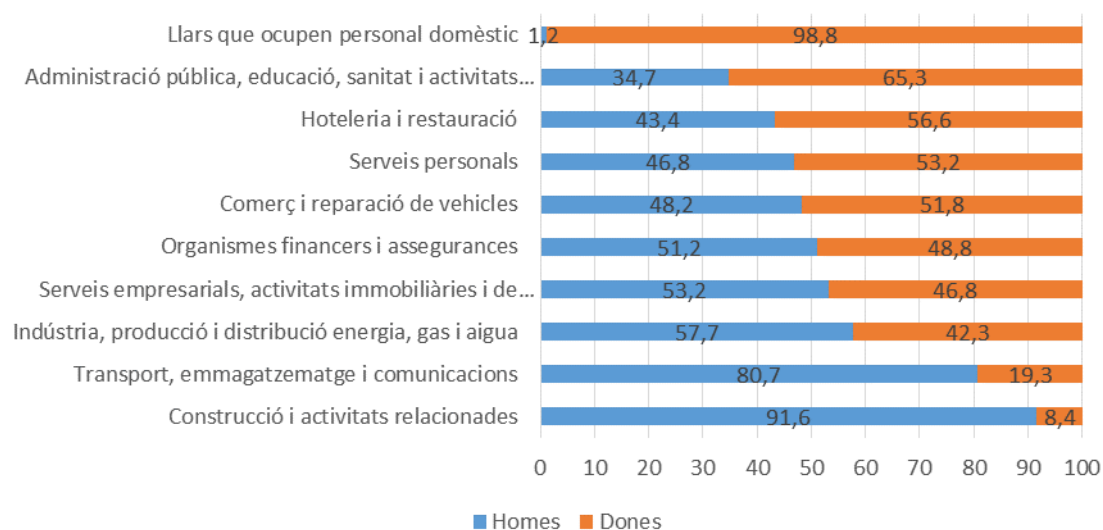
Freqüències % Verticals		Primari	Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	Construcció i activitats relacionades	Comerç i reparació de vehicles	Hoteleria i restauració	Transport, emmagatz. i comunicacions	Organismes financers i assegurances	Serveis empresarials. activitats immobiliàries i de lloguer	Administració pública, educació, sanitat i act. socials	Serveis personals	Llars que ocupen personal domèstic	Altres
Total	1847	5 -	26 -	203 -	450 -	228 -	57 -	82 -	222 -	377 -	111 -	83 -	3 -
Personal directiu	136 7,4	0 0,0	0 0,0	13 6,4	28 6,2	8 3,5	3 5,3	18 22,0	37 16,7	18 4,8	10 9,0	0 0,0	1 33,3
Tècnics i professionals	426 23,1	0 0,0	5 19,2	16 7,9	45 10,0	5 2,2	15 26,3	33 40,2	64 28,8	209 55,4	33 29,7	0 0,0	1 33,3
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	70 3,8	0 0,0	0 0,0	14 6,9	35 7,8	18 7,9	0 0,0	0 0,0	1 0,5	0 0,0	2 1,8	0 0,0	0 0,0
Empleats administratius	209 11,3	0 0,0	5 19,2	15 7,4	54 12,0	22 9,6	7 12,3	31 37,8	36 16,2	31 8,2	8 7,2	0 0,0	0 0,0
Treballadors qualificats i semiquualificats manuais	294 15,9	5 100,0	13 50,0	140 69,0	51 11,3	10 4,4	27 47,4	0 0,0	17 7,7	22 5,8	8 7,2	0 0,0	1 33,3
Treballadors qualificats i semiquualificats de serveis	439 23,8	0 0,0	0 0,0	0 0,0	205 45,6	105 46,1	1 1,8	0 0,0	20 9,0	63 16,7	39 35,1	6 7,2	0 0,0
Treballadors no qualificats	273 14,8	0 0,0	3 11,5	5 2,5	32 7,1	60 26,3	4 7,0	0 0,0	47 21,2	34 9,0	11 9,9	77 92,8	0 0,0

Analitzant la distribució de les diferents ocupacions i sectors d'activitat en funció del gènere destaca que hi ha més homes entre el personal directiu, comandaments intermedis i treballadors manuals, i en el sector de la construcció i el transport. D'altra banda, hi ha més dones entre els empleats administratius, els treballadors dels serveis (sobretot dependents del comerç) i treballadors no qualificats (empleats domèstics i personal de neteja), i en els sectors d'educació, sanitat i treball domèstic.

Ocupació per sexe (%). EFT 2015



Sector d'activitat per sexe (%). EFT 2015



* En el gràfic no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

Aquestes dades mostren que hi ha algunes ocupacions o sectors feminitzats i altres masculinitzats, és a dir, que hi ha una segmentació en funció del gènere ja que les dones tenen

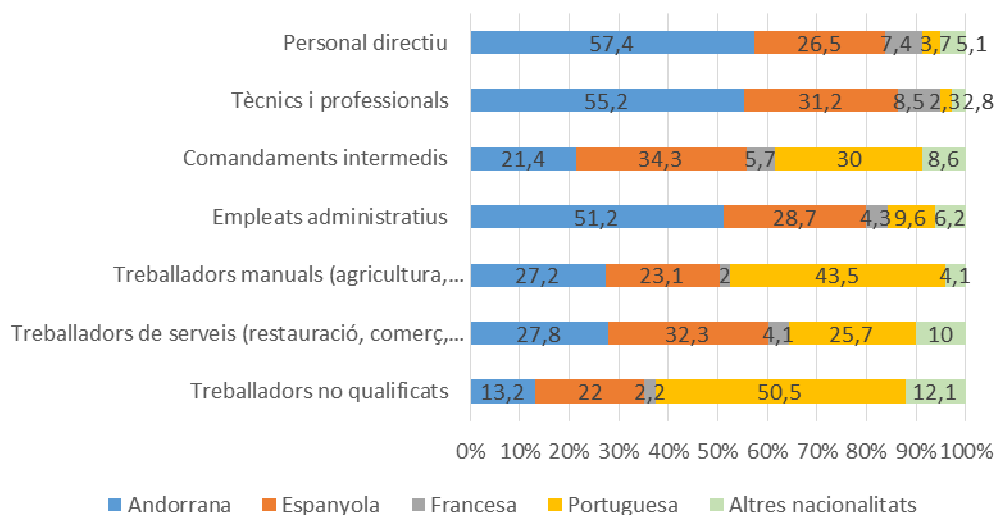
més presència en determinats sectors i ocupacions amb menys qualificació, mentre que en altres activitats hi ha una majoria d'homes i ocupen més sovint càrrecs directius i ocupacions.

Aquesta segmentació ocupacional també s'observa de manera similar en la distribució per sexe dels assalariats de la CASS.

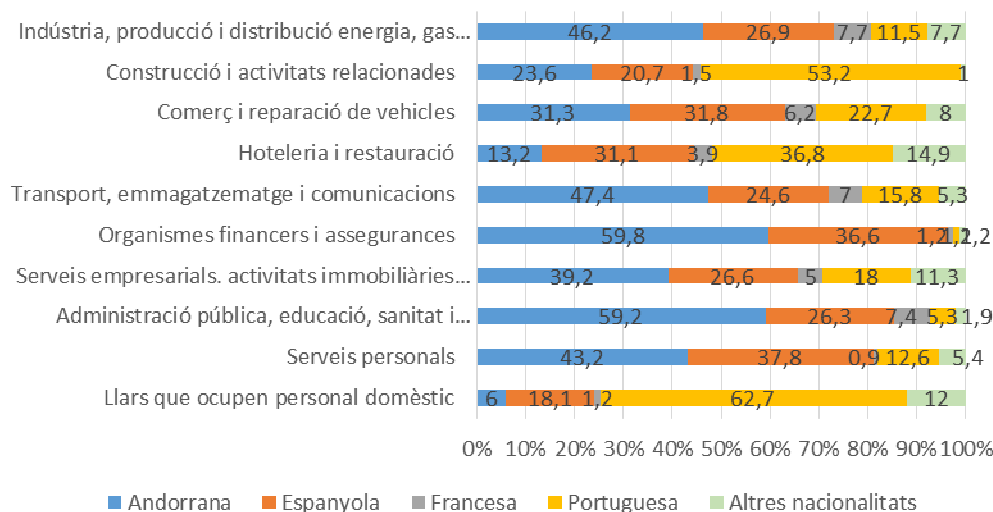
Per nacionalitat destaca la presència d'andorrans entre el personal directiu, tècnics i professionals i administratius, i en les activitats de l'Administració pública, sanitat i educació, i organismes financers i assegurances, seguits dels espanyols. D'altra banda s'observa una major proporció de treballadors portuguesos entre els treballadors no qualificats i treballadors manuals, i especialment en el sector de la construcció i el personal domèstics.

En aquest sentit es pot parlar d'un mercat segmentat en funció de la nacionalitat o el lloc d'origen, en què les posicions més altes o qualificades i amb millors condicions les ocupen en major proporció els andorrans i una part dels residents no andorrans, mentre que en les ocupacions menys qualificades hi ha una major presència de treballadors no andorrans.

Ocupació per nacionalitat (%). EFT 2015



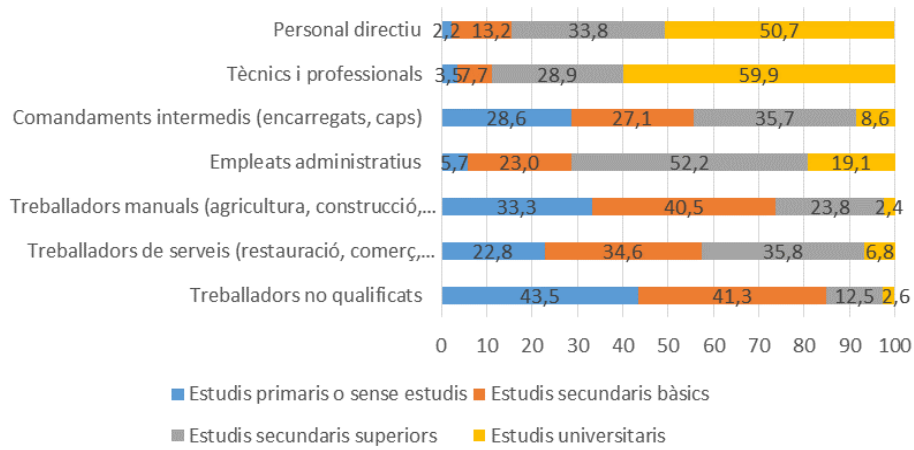
Sector d'activitat per nacionalitat (%). EFT 2015



S'ha de tenir en compte que durant anys Andorra ha tingut necessitat d'una gran quantitat de mà d'obra que ha ocupat molta població immigrada, sobretot en sectors on no calia un alt nivell de formació reglada com el comerç, construcció, hoteleria, i d'altra banda ha estat molt més difícil aconseguir instal·lar-se al país per part de professionals amb titulació universitària que volien treballar dins del seu camp, fins l'any 2012 quan es va aprovar de la Llei de professions titulades i de col·legis i associacions professionals. De tota manera, el gran creixement de l'economia andorrana va necessitar també aquests professionals provinents de fora del país, encara que van entrar d'una manera més restrictiva. Així, la relació entre l'ocupació i el nivell d'estudis requerit comporta que en determinades ocupacions hi hagi més presència de persones d'uns països o d'uns altres, ja que l'entrada de mà d'obra procedent de fora d'Andorra s'ha concentrat sobretot en feines que requerien menys nivell formatiu.

Comparant el nivell d'estudis més habitual en cada ocupació destaca que entre el personal directiu i els tècnics i professionals la majoria tenen estudis universitaris, mentre que en el cas dels comandaments intermedis el més freqüent és tenir estudis secundaris superiors, com la majoria dels empleats administratius. Els treballadors dels serveis tenen sobretot estudis secundaris bàsics i superiors, i entre els treballadors manuals i els treballadors no qualificats predominen els estudis primaris o els secundaris bàsics.

Ocupació per estudis (%). EFT 2015



EVOLUCIÓ 2010-2015

Ocupació agrupada (%). EFT 2010-2015

% Verticals	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Personal directiu	9,5	7,5	5,6	5,9	7,0	7,4
Tècnics i professionals	18,1	17,4	18,8	20,2	22,3	23,1
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	4,1	4,4	4,3	3,9	3,8	3,8
Empleats administratius	13,2	12,2	12,4	13,0	12,5	11,3
Treballadors manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	19,0	19,4	18,4	16,0	15,8	15,9
Treballadors de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	23,0	24,5	25,0	26,4	23,6	23,8
Treballadors no qualificats	13,2	14,6	15,5	14,6	14,9	14,8

Activitat agrupada (%). EFT 2010-2015

% Verticals	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	2,3	3,4	2,4	1,7	1,5	1,4
Construcció i activitats relacionades	14,4	12,9	11,6	9,8	10,2	11,0
Comerç i reparació de vehicles	25,6	25,8	25,0	24,3	24,2	24,4
Hoteleria i restauració	14,8	15,2	16,0	15,3	14,2	12,3
Transport, emmagatzematge i comunicacions	3,3	3,1	3,0	3,4	3,7	3,1
Organismes financers i assegurances	4,1	4,1	3,7	3,7	3,8	4,4
Serveis empresarials. Act. immobiliàries i de lloguer	8,9	8,8	8,9	9,5	9,8	12,0
Administració pública, educació, sanitat i act. socials	15,4	15,0	16,6	18,4	18,6	20,4
Serveis personals	6,0	6,3	6,8	8,1	8,9	6,0
Llars que ocupen personal domèstic	4,4	4,8	5,6	5,4	4,8	4,5

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

L'evolució d'aquestes dades entre el 2010 i el 2015 mostra un descens del percentatge dels treballadors manuals (sobretot de la indústria i la construcció) i un augment dels tècnics i professionals, en activitats de l'Administració pública, educació, sanitat i els serveis empresarials.

Aquest descens dels treballadors de la construcció pot ser una conseqüència de la crisi econòmica que ha afectat especialment aquest sector per l'esclat de la bombolla immobiliària. Pel que fa a l'Administració pública ha anat augmentat de forma continuada, però cal tenir en compte que durant uns anys (aproximadament entre el 2009 i el 2013) no s'han creat nous llocs de treball a través d'edictes (ni per cobrir les jubilacions del personal), i per tant la major part d'aquest augment de l'ocupació en el sector públic possiblement s'ha produït a través de contractacions temporals, i a través dels programes d'ocupació que va posar en marxa el Govern l'any 2012 per oferir feina temporal als desocupats per dur a terme treballs en benefici de la col·lectivitat a l'Administració pública (Programa de treball temporal en benefici de la col·lectivitat destinat als àmbits organitzatius de l'Administració general i de l'Administració de justícia, i Programa per fomentar el treball temporal en benefici de la col·lectivitat pel compte del Consell General, dels comuns, de les entitats parapúbliques i de les societats públiques).

CONDICIONS DE TREBALL (FEINA PRINCIPAL)

3.2.2. CONTRACTE LABORAL

El Codi de relacions laborals regula el tipus de contracte de treball segons la durada, que pot ser indefinit o indeterminat, per una durada determinada o per a obra o servei concret, contractes de temporada, contractes fixos discontinus, contractes d'interinitat o per a treballs de curta durada.⁵²

La durada del contracte suposa tenir una ocupació més o menys estable, i el contracte temporal és una de les condicions de treball que s'associen a la precarietat laboral, ja que, a més de no tenir la seguretat d'una feina continuada a llarg termini, incideix en el nivell d'ingressos i altres beneficis que es poden derivar de l'antiguitat en l'ocupació.

En aquest punt cal recordar que les dades analitzades a partir de l'EFT no inclouen els treballadors temporers, és a dir, els assalariats que tenen una autorització d'immigració temporal fixada mitjançant quotes especials per cobrir els llocs de treball vinculats a la temporada d'hivern, quan es produeix un increment d'activitat de caràcter estacional. Aquests contractes de temporada corresponen a treballadors de les estacions d'esquí i també es concedeixen en activitats relacionades amb el turisme d'hivern (sector hotel·ler, comerç, agències de viatges), que en alguns casos representen un percentatge molt important en el conjunt d'ocupats del sector, tot i que són llocs de treball que s'han de cobrir només durant uns mesos a l'any. Per tant, quan en aquest estudi es parla de la taxa de temporalitat, només es fa referència als treballadors establerts al país que tenen un contracte temporal.

Durada contracte (%). EFT 2010-2015

% Verticals	2010*	2011	2012	2013	2014	2015
Indefinida	92,9	89,3	89,6	88,2	88,0	88,0
Determinada o temporal	7,0	10,3	10,0	11,4	11,5	11,6
NS/NC	0,1	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4

* En les enquestes del 2011 al 2015 aquesta pregunta no es va demanar als empresaris i treballadors per compte propi. Per fer més comparables les dades dels diferents anys tampoc s'han inclòs les respostes d'aquests col·lectius en l'enquesta del 2010.

En el mercat laboral d'Andorra la majoria de contractes són indefinits (un 88% en l'EFT 2015) i un 11% són contractes de durada determinada o temporal. El fet que augmenti el percentatge total de contractes temporals sembla indicar que en les noves contractacions hi ha un volum més important d'aquests contractes. L'augment més gran de contractes temporals entre 2010 i 2011, no es pot afirmar si és a causa de l'evolució econòmica o si és conseqüència de la mostra escollida per fer l'enquesta aquell any. Per interpretar aquestes dades cal tenir en compte que aquesta pregunta sobre el tipus de contracte no s'ha demanat als enquestats que treballen per compte propi ni als empresaris.

Si bé en les diferents activitats i sectors la majoria dels contractes són indefinits, destaca que en general hi ha més temporalitat entre els treballadors dels serveis i el personal administratiu, i en els sectors de l'hoteleria i restauració, de l'Administració pública, sanitat i educació i dels serveis personals.

⁵² Els tipus de contracte estan explicats a l'apartat de legislació laboral

- El sector de serveis personals té gairebé un 25% de contractes temporals (EFT 2015) possiblement a causa de que una part dels seus assalariats treballen per empreses de treball temporal que donen serveis a altres empreses. Encara que no tenim dades per poder comparar, sembla que durant aquests anys ha augmentat el volum dels treballadors que són assalariats d'aquestes ETT a l'externalitzar part de la seva feina, i que el tipus d'ocupacions amb què donen servei a altres empreses són cada cop més amplis (neteja era el més estès, però també hi ha per exemple d'administratius dins del sector financer...)
- Quasi un 20% dels treballadors de les administracions tenen contractes temporals. Encara que aquesta pràctica era relativament habitual des de fa ja uns anys, a partir de l'any 2011 el Govern, i com a mesura per lluitar contra la crisi econòmica, pren la decisió de no contractar a treballadors indefinits, fins i tot si és per substituir una persona que es jubila. Aquest fet va portar com a conseqüència que augmentés significativament el nombre de treballadors contractats de manera temporal, o que al llarg d'aquests anys han anat augmentant el personal amb aquest tipus de contracte. A més a més, una altra mesura per lluitar contra la crisi econòmica va ser la creació d'uns programes d'ocupació per a persones aturades que eren contractades per les administracions per fer pràctiques remunerades durant 6 mesos. Aquests dos factors poden explicar aquest percentatge d'assalariats amb contracte temporal, i els tipus d'empleats a qui afecta té perfils de tota mena, des d'administratius a tècnics i professionals (per exemple, dins del Ministeri d'Educació, mestres, professors, però també ajudants, treballadors de la construcció, de la neteja...).
- Dins del sector de l'hoteleria i la restauració els contractes temporals han estat una pràctica habitual per poder adaptar-se les empreses a les temporades turístiques (en l'actualitat el seu volum és del 13%). No tenim dades per valorar si aquesta pràctica ha augmentat aquests anys, tot i que aquest fenomen segurament no ha disminuït, ans al contrari. També cal tenir en compte que en aquestes dades de contractació temporal no es recull la situació dels treballadors temporers que tenen una autorització d'immigració específica per a la temporada d'hivern (quan s'aproven les quotes especials d'autoritzacions de treball temporal per a activitats vinculades a l'època hivernal), i que en el cas del sector hotelier representen un volum important en el conjunt d'assalariats d'aquest sector.
- En els altres sectors, encara que tampoc hi ha dades comparatives sobre la xifra de contractes temporals respecte les noves contractacions, tenim la hipòtesi que segurament han anat augmentant en aquests anys, com a estratègies empresarials per tenir més flexibilitat per adaptar-se als canvis derivats de la crisi. Així és de destacar l'11% dels treballadors del sector financer i assegurances i l'11% dels serveis empresarials, activitats immobiliàries i de lloguer (encara que una part també pot estar relacionada amb empreses que donen servei a altres empreses) que el seu contracte és temporal.
- També en sectors com la construcció, que és dels que més ha patit l'impacte de la crisi, sembla lògic pensar que el nombre de contractes temporals pugui haver augmentat (o més ben dit, que les empreses hagin disminuït el seu nombre de treballadors i hi ha un volum de contractes temporals important).

Durada contracte per ocupació agrupada. EFT 2015

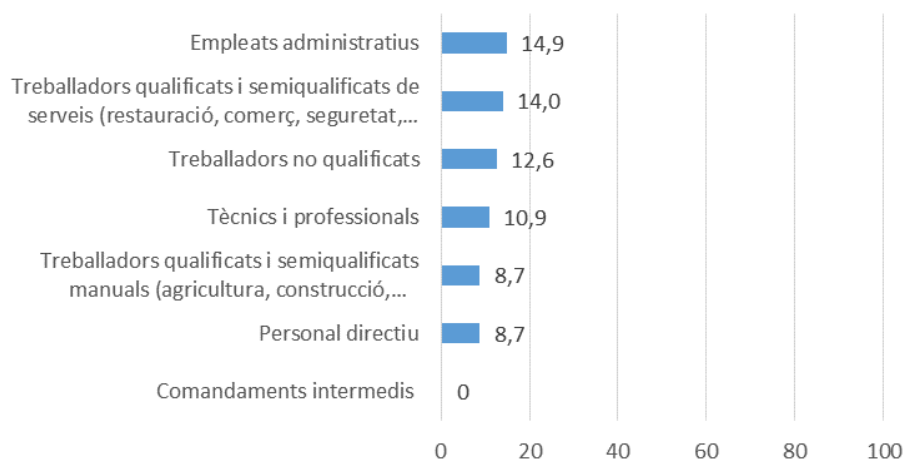
% Horitzontals	Indefinida	Determinada o Temporal
Total	88,0	11,6
Personal directiu	91,3	8,7
Tècnics i professionals	88,8	10,9
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	100,0	0,0
Empleats administratius	84,6	14,9
Treballadors qualificats i semiqualicats manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	90,5	8,7
Treballadors qualificats i semiqualicats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	85,5	14,0
Treballadors no qualificats	87,0	12,6

Durada contracte per activitat agrupada. EFT 2015

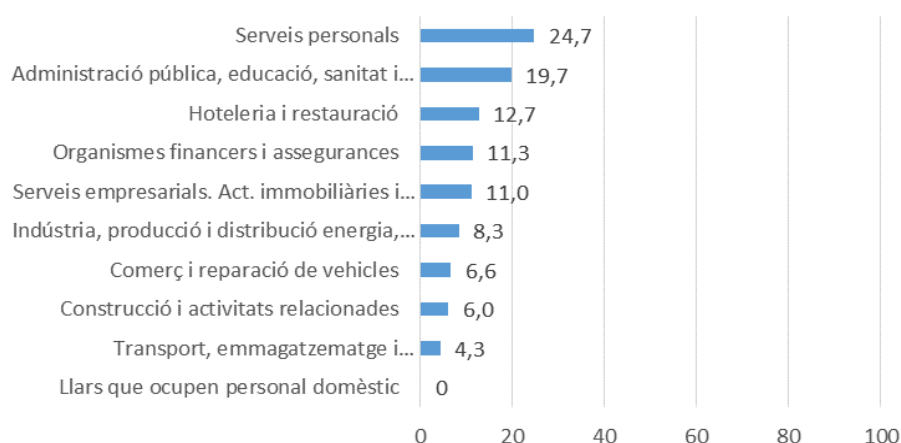
% Horitzontals	Indefinida	Determinada o Temporal
Total	88,0	11,6
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	91,7	8,3
Construcció i activitats relacionades	92,2	6,0
Comerç i reparació de vehicles	93,1	6,6
Hoteleria i restauració	86,4	12,7
Transport, emmagatzematge i comunicacions	95,7	4,3
Organismes financers i assegurances	88,8	11,3
Serveis empresarials. activitats immobiliàries i de lloguer	89,0	11,0
Administració pública, educació, sanitat i activitats socials	80,0	19,7
Serveis personals	75,3	24,7
Llars que ocupen personal domèstic	100,0	0,0

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

% contracte temporal per ocupació. EFT 2015



% contracte temporal per activitat. EFT 2015



* En el gràfic no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

Aquestes dades de l'enquesta es poden complementar amb les dades del nombre real de treballadors de l'Administració general (cos general i cossos especials) detallades pel tipus de contracte, facilitades pel Departament de Recursos Humans del Govern d'Andorra, que confirmen l'augment de treballadors eventuais en aquests darrers anys que han passat d'un 17,7% del total del personal l'any 2009 a un 26,5% el 2016.⁵³

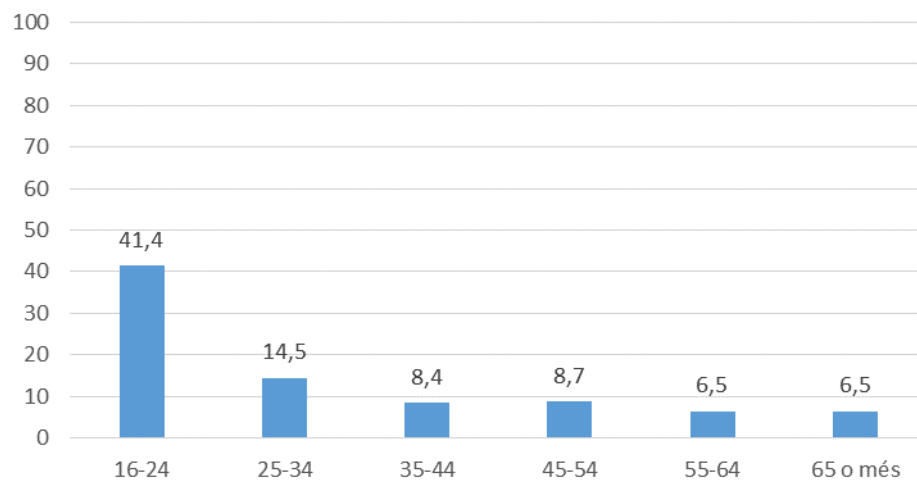
A part d'aquest procés, s'ha de tenir en compte el nombre d'empleats que ha entrat a l'administració amb contractes temporals gràcies als programes d'inserció laboral del Servei d'Ocupació, com una de les mesures aprovades pel Govern contra la crisi econòmica. També en aquests anys s'han privatitzat i externalitzat algunes tasques o organismes adscrits al Govern (per exemple, la Inspecció Tècnica de Vehicles, el servei d'ambulàncies, el Centre Nacional de Trànsit) o hi ha tasques que s'han derivat a empreses de treball temporal (com part de les enquestes fetes pel Departament d'Estadística).

Aquests processos fan que una part cada cop més important de treballadors que tenen ocupacions relacionades amb l'Administració central, tinguin condicions diferents, més precàries en la major part dels casos, que la resta d'empleats públics (els que depenen directament de l'Administració i que han passat un edicte públic per accedir a la seva feina). S'ha de tenir en compte que en aquest mateix procés, en major o menor mesura (malauradament no tenim dades que ho puguin quantificar), també han estat immerses la resta d'Administracions públiques com els Comuns, la Justícia, etc. i empreses parapúbliques (tant les que depenen del Govern com FEDA, Andorra Telecom, SAAS, CASS, com les que depenen dels Comuns).

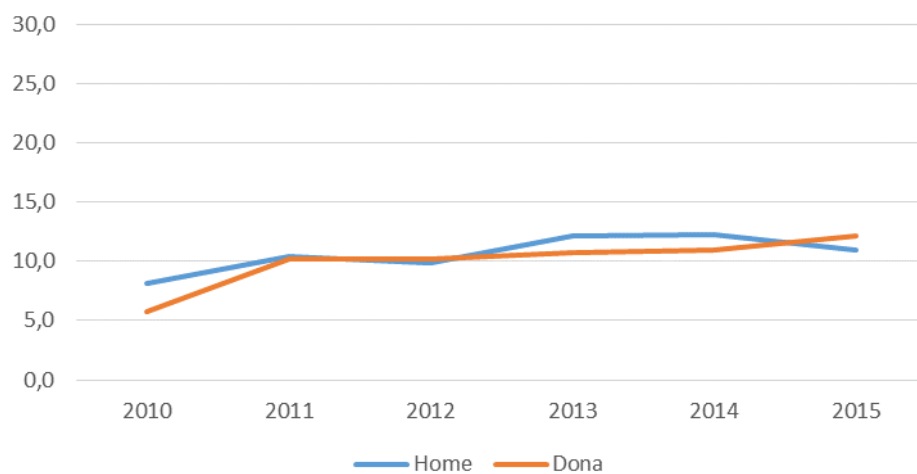
D'altra banda, continuant amb l'anàlisi de l'EFT, per edat destaca una proporció superior de contractes temporals entre els joves menors de 25 anys. En canvi, les dades indiquen que la temporalitat dels contractes a Andorra afecta de manera similar a homes i dones (tot i que amb fluctuacions).

⁵³ Aquestes dades estan detallades a l'apartat de les dades del mercat laboral d'Andorra.

% contracte temporal per edat. EFT 2015



% contracte temporal per sexe. EFT 2010-2015



% Treballadors amb contracte temporal per ocupació i sexe. EFT 2015

	Total	Homes	Dones
Total	11,6	10,9	12,1
Personal directiu	8,7	10,0	5,3
Tècnics i professionals	10,9	10,5	11,2
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	0,0	0,0	0,0
Empleats administratius	14,9	15,6	14,7
Treballadors qualificats i semiqualficats manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	8,7	8,7	9,1
Treballadors qualificats i semiqualficats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	14,0	11,1	15,7
Treballadors no qualificats	12,6	23,1	8,3

% Treballadors amb contracte temporal per activitat i sexe. EFT 2015

	Total	Homes	Dones
Total	11,6	10,9	12,1
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	8,3	7,1	10,0
Construcció i activitats relacionades	6,0	5,9	6,7
Comerç i reparació de vehicles	6,6	4,0	8,8
Hoteleria i restauració	12,7	8,6	15,8
Transport, emmagatzematge i comunicacions	4,3	5,1	0,0
Organismes financers i assegurances	11,3	5,0	17,5
Serveis empresarials. Act. immobiliàries i de lloguer	11,0	12,2	10,0
Administració pública, educació, sanitat i act. socials	19,7	27,2	15,8
Serveis personals	24,7	27,0	22,9
Llars que ocupen personal domèstic	0,0	0,0	0,0

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

Segons l'ocupació s'observa que en l'EFT 2015 hi ha més proporció de contractes temporals entre els homes que entre les dones en el cas dels directius (un 10% entre els homes, per un 5% entre les dones) i els treballadors no qualificats (un 23% entre els homes i un 8% entre les dones), mentre que en el cas dels treballadors dels serveis (restauració, comerç...) hi ha més temporalitat entre les dones (16%) que entre els homes (11%). Per sectors hi ha més proporció d'homes amb contractes temporals en l'Administració pública (un 27% per un 16% entre les dones) i en els serveis personals (un 27% i un 23%, respectivament), mentre que hi ha més dones que homes amb contracte temporal en el sector de l'hoteleria (un 16% entre les dones per un 9% entre els homes), comerç (un 9% de les dones per un 4% dels homes) i en els organismes financers (un 17,5% de les dones per un 5% dels homes).

La mitjana de contractes temporals a Andorra és significativament inferior a la dels països veïns i una mica més baixa que la del conjunt de la UE. A la Unió Europea un 11,9% dels ocupats en edat laboral (entre 15 i 64 anys) tenen un contracte temporal (un 11,2% entre els homes i un 12,8% entre les dones). A Espanya hi ha un 20,9% de contractes temporals (un 19,9% entre els homes i un 22,1% entre les dones), a França un 14,2% (un 13,2% dels homes i un 15,3% de les dones) i a Portugal un 18,7% (un 18,3% dels homes i un 19,1% de les dones).⁵⁴

A Espanya, entre el 2007 i el 2013 s'observa una considerable reducció del volum de contractes temporals que s'explica perquè arran de la crisi molts treballadors amb contracte temporal han perdut la feina. Així, aquesta reducció de la temporalitat no representa una millora de la situació (amb un augment dels contractes indefinits) o una reducció de la precarietat laboral sinó que és l'efecte de l'impacte de la recessió en els segments on

⁵⁴ Dades de l'any 2015. Eurostat. Employment and unemployment (Labour Force Survey). Database. *Part-time employment and temporary contracts - annual data*.

predomina el treball temporal.⁵⁵ De fet a Espanya, del total de nous contractes que s'estan signant en els darrers anys al voltant del 90% són temporals.⁵⁶

Tipus de contractació de fa menys d'un any (%). EFT (2010-2015)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Determinada o Temporal	22	37	40	42	36	42
Indefinida	78	63	60	58	64	58
Total	100	100	100	100	100	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'EFT elaborades pel Departament d'Estadística

A partir del 2011 el percentatge de contractes temporals en relació al conjunt de contractes signats el darrer any augmenta al 37%, i arriba al voltant del 40%-42% la resta d'anys, menys al 2014. L'any 2015 el percentatge de contractes nous temporals en el darrer any és del 42% (i s'ha de tenir en compte que no estan inclosos els treballadors contractats específicament per les temporades d'hivern i lligats a les quotes d'immigració).

3.2.3. JORNADA LABORAL I HORES DE TREBALL

Segons s'estableix al Codi de relacions laborals, la jornada legal ordinària de treball és de 40 hores setmanals de treball efectiu. Resten exclosos del règim de jornada legal establert els directors o gerents, i en general, els càrrecs de confiança de les empreses, els quals per la natura de llur treball no poden estar subjectes a una estricta limitació de la jornada, i les persones empleades en el servei domèstic, els vigilants de nit i el servei de porteria quan tinguin fixat el seu domicili en el mateix lloc de treball. Quan la natura del treball o del sector d'activitat econòmica no permet una distribució uniforme de la jornada es pot variar la distribució horària setmanal i fer un còmput trimestral, semestral o anual de la jornada de treball ordinària. També es regulen les hores extraordinàries per als treballadors majors de 18 anys, amb un màxim de 2 hores diàries, 15 hores en una setmana, 50 hores en un mes i 426 hores en un any.

L'Organització Internacional del Treball defineix els treballadors a temps parcial com les persones ocupades les hores de treball de les quals són inferiors a les hores d'un treballador a temps complet comparable. Si bé la definició varia en diferents països, en general es consideren feines a temps parcial les que estan per sota de 35 o 30 hores setmanals.⁵⁷

Es considera que el treball a temps parcial pot ajudar a mantenir-se dins del mercat laboral els treballadors que han d'atendre responsabilitats familiars o els que volen combinar feina i estudis. Però aquest benefici depèn de si el treball a temps parcial és una decisió voluntària, de la qualitat de la feina (que els treballadors tinguin el mateix tractament que els que treballen a temps complet), de com és vist per la societat, de la disponibilitat de feines ben remunerades i d'alta qualificació a temps parcial, de la possibilitat de canviar entre feines de temps parcial i

⁵⁵ Álvarez Aledo, C.; Davia Rodríguez, M.C.; Legazpe Moraleja, N. (2013). "Impacto laboral de la crisis económica: Privación de empleo y precariedad". *Papeles de economía española*, N. 135, «Crisis, desigualdad económica y mercado de trabajo en España».

⁵⁶ Servicio público de Empleo Estatal (SEPE). Serie anual de contratos (2009-2018).

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/contratos/index.html

⁵⁷ International Labour Organization. *What are part-time and on-call work?*

http://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534825/lang--en/index.htm

temps complet, o que tinguin altres beneficis que els compensin el fet de treballar menys hores.

El treball a temps parcial és un dels mecanismes de la flexibilització de les relacions laborals i es considera un factor de precarietat, especialment quan aquesta jornada reduïda no és voluntària, és a dir, en els casos dels treballadors que tenen un contracte a temps parcial perquè no troben una feina a temps complet. L'ocupació a temps parcial s'associa a feines menys qualificades, remuneracions inferiors, menors oportunitats de promoció professional i menys possibilitats d'accedir a altres prestacions laborals.

Tipus de jornada (%). EFT 2010-2015

% Verticals	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Completa	90,1	89,7	89,5	88,6	86,9	88,6
Parcial	9,9	10,3	10,5	11,4	13,0	11,4

Tot i que la majoria dels enquestats tenen un treball a jornada completa, en els darrers anys al voltant d'un 10-11% tenen un treball a temps parcial, amb una lleugera tendència a augmentar fins el 2014 (que va arribar a un màxim d'un 13%) i que torna a baixar el 2015.

Segons l'ocupació destaca que els que en major proporció tenen una feina a temps parcial són els treballadors no qualificats i els empleats administratius, seguits dels tècnics i professionals i per activitat destaquen els ocupats com a personal domèstic, en el sector de serveis personal, els serveis empresarials i l'Administració pública.

- Aquesta jornada parcial era habitual en treballadors no qualificats, i sobretot en ocupacions de l'àmbit domèstic (63% el 2015), i sembla que en aquests temps s'ha consolidat.
- S'ha incrementat probablement entre els empleats administratius i tècnics (un 13% i un 10%, respectivament tenen jornada parcial) que en molts casos són de l'Administració pública (en relació amb la major flexibilització derivada de les polítiques per lluitar contra la crisi econòmica, tal com s'ha comentat anteriorment, i de les polítiques actives d'ocupació promogudes des de l'Administració).
- També s'observa una proporció més alta de jornades parcials en els sectors dels serveis empresarials i serveis personals (un 16% i un 21%, respectivament), que en part segurament corresponen a contractes en les empreses de treball temporal.
- En sectors com l'hoteleria i el comerç, en què tradicionalment era més habitual aquest tipus de jornada, es manté una part d'ocupats a temps parcial (entre un 7% i un 8%). La major flexibilització dels horaris comercials, el fet de buscar estratègies per facilitar la conciliació de la vida personal i la professional i la necessitat de les empreses d'optimitzar els seus recursos, poden ser la clau d'aquesta dinàmica en aquests sector.

Aquestes dades semblen indicar que en general hi ha hagut una flexibilització en ocupacions i sectors on tradicionalment no eren tan freqüents aquestes jornades parcials i, tal com s'ha explicat abans, a causa d'una política de les empreses que busca optimitzar els seus recursos, i potser en alguns casos buscada pels empleats per facilitar la conciliació entre la seva vida laboral i familiar.

Jornada per ocupació agrupada. EFT 2015

% Horitzontals	Completa	Parcial
Total	88,6	11,4
Personal directiu	93,4	6,6
Tècnics i professionals	89,7	10,3
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	97,1	2,9
Empleats administratius	87,1	12,9
Treballadors qualificats i semiquaificats manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	96,3	3,7
Treballadors qualificats i semiquaificats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	90,2	9,8
Treballadors no qualificats	72,5	27,5

Jornada per activitat agrupada. EFT 2015

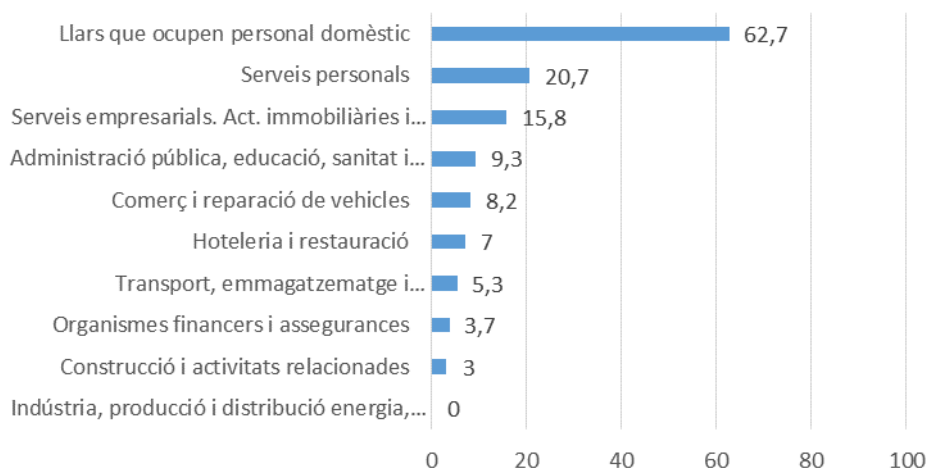
% Horitzontals	Completa	Parcial
Total	88,6	11,4
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	100,0	0,0
Construcció i activitats relacionades	97,0	3,0
Comerç i reparació de vehicles	91,8	8,2
Hoteleria i restauració	93,0	7,0
Transport, emmagatzematge i comunicacions	94,7	5,3
Organismes financers i assegurances	96,3	3,7
Serveis empresarials. activitats immobiliàries i de lloguer	84,2	15,8
Administració pública, educació, sanitat i act. socials	90,7	9,3
Serveis personals	79,3	20,7
Llars que ocupen personal domèstic	37,3	62,7

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

% jornada parcial per ocupació. EFT 2015



% jornada parcial per activitat. EFT 2015



* En el gràfic no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

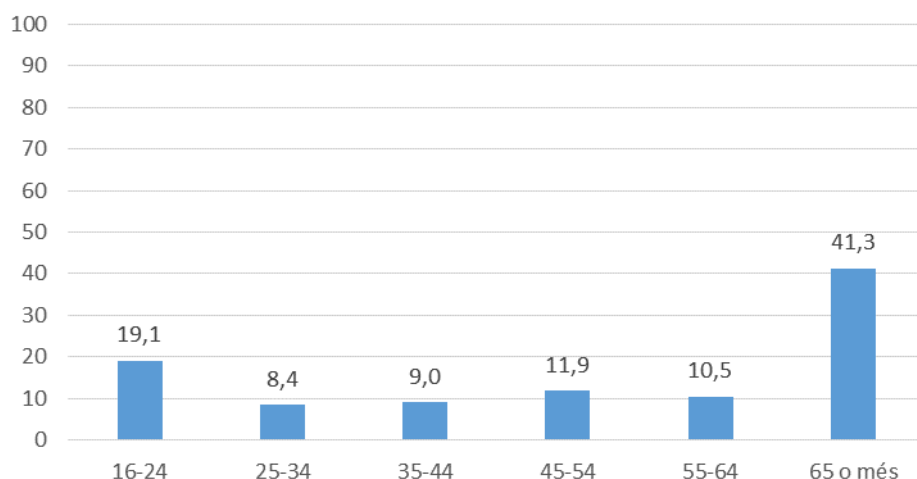
Les dades de l'EFT mostren que la proporció de dones que treballen a temps parcial (un 18% el 2015) és més del triple que la dels homes (un 5%).

Segons l'edat, els joves menors de 25 anys també són els que amb més freqüència tenen una feina a temps parcial, juntament amb el grup de més edat (a partir de 65 anys).

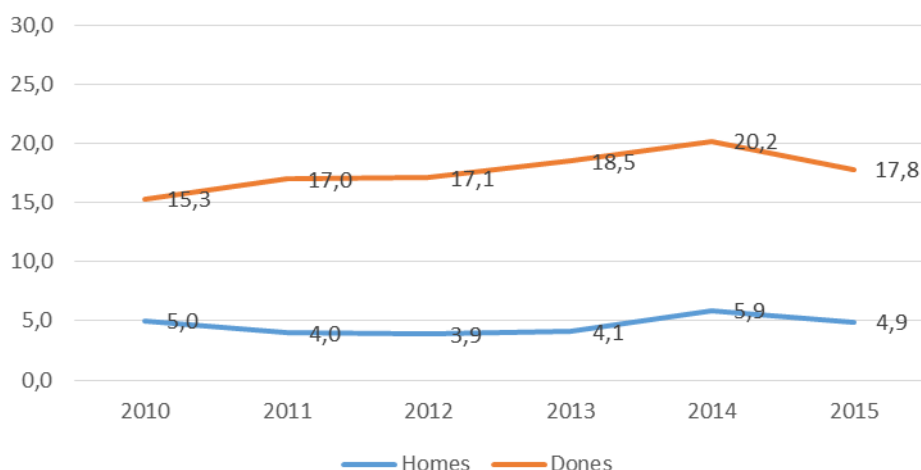
Per nacionalitat les diferències no són molt clares, tot i que normalment és més habitual la jornada parcial entre els portuguesos i els del grup d'altres nacionalitats i menys freqüent entre els francesos. I per nivell d'estudis els que tenen una major proporció de jornada a temps parcial són els que tenen estudis primaris.

El treball a temps parcial és més habitual entre les dones, probablement perquè en alguns casos és una opció per facilitar la seva permanència al mercat de treball mentre compatibilitzen la feina amb les ocupacions familiars. Els joves també solen tenir més proporció de jornades reduïdes com a mecanisme d'entrada al mercat de treball per progressar previsiblement a situacions més estables, mentre que en el cas dels treballadors de més edat pot ser una estratègia per continuar treballant després de la jubilació. En tot cas, per valorar l'adequació del treball a temps parcial a les necessitats dels treballadors, falta saber si aquesta jornada és una opció volguda o si s'accepta davant la impossibilitat de tenir una feina a jornada completa.

% jornada parcial per edat. EFT 2015



% jornada parcial per sexe. EFT 2010-2015



Als 28 països membres de la Unió Europea (dades de l'any 2015) la incidència del treball a temps parcial també és molt més alta entre les dones (32,1%) que entre els homes (8,9%), a Espanya (un 25,1% de les dones i un 7,8% dels homes), a França (un 30,1% de les dones i un 7,4% dels homes, i a Portugal (un 12,5% i un 7,1%, respectivament).⁵⁸ Per tant, cal destacar, que la taxa de jornades parcials a Andorra és molt inferior a la dels països veïns i del conjunt de la Unió Europea.

Tipus de jornada en contractes de fa menys d'un any (%). EFT (2010-2015)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Completa	86	86	87	85	81	87
Parcial	14	14	13	15	19	13
Total	100	100	100	100	100	100

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de l'EFT elaborades pel Departament d'Estadística

⁵⁸ EUROSTAT. Employment statistics. *Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age*.

Durant aquests anys, el percentatge dels nous contractes amb jornades parcials signats en els darrers 12 mesos de cada any ha estat al voltant del 13 al 15%, menys l'any 2014 que va pujar al 19%. L'any 2015 la xifra és del 13%.

Hores setmanals habituals (%). EFT 2010-2015

% Verticals	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Menys de 40 hores	14,1	15,0	16,1	15,5	15,9	14,0
40 hores	63,5	63,9	66,7	67,9	68,9	70,9
Més de 40 hores	22,4	21,0	17,1	16,7	15,2	15,2

Pel que fa a les hores de treball, la majoria dels enquestats treballen habitualment 40 hores setmanals (un 71% en l'EFT 2105, mentre que un 15% treballen més de 40 hores i un 14% menys de 40 hores).

Els enquestats que amb més freqüència treballen més de 40 hores a la setmana són els treballadors de serveis, els directius i els comandaments intermedis, i per activitat destaquen sobretot els ocupats del sector de l'hoteleria i restauració i del comerç. Per contra, els que treballen menys de 40 hores en la feina principal són amb major proporció els treballadors no qualificats i el personal domèstic.

- Els assalariats que tenen jornades de més de 40 hores setmanals amb més freqüència són els de l'hoteleria i restauració (tant treballadors qualificats i semiqualeficats com comandaments intermedis i personal directiu).
- A continuació hi ha les persones que treballen al "comerç i reparació de vehicles" (sobretot el comerç), tant treballadors com comandaments intermedis també.
- D'altra banda, els sectors que treballen menys de 40 hores de mitjana estan relacionats amb feines amb jornades parcials, com "llars que ocupen personal domèstic" (més d'un 70% del total del grup) que moltes d'aquestes persones estan treballant en més d'una llar (el 25%), i que a efectes de l'anàlisi de les dades consten com que treballen en més d'una feina.
- A distància, però per sobre del 22%, trobem a persones que treballen menys de 40 hores a "serveis personals" i un 18% que treballen a "serveis empresarials, activitats immobiliàries i de lloguer". És probable que la major part dels casos siguin persones que treballen a empreses de treball temporal i, encara que no podem comparar aquestes dades amb les d'abans de la crisi econòmica, pot ser aquesta xifra hagi augmentat a causa de la precarització del mercat laboral (i un màxim exponent ha estat l'augment del treball temporal), més que la demanda volguda dels treballadors.
- També és significatiu el 16% de persones que treballen menys de 40 hores a la setmana a "l'administració pública, educació, sanitat i activitats socials".

Hores setmanals per ocupació. EFT 2015

% Horitzontals	Menys de 40 hores	40 hores	Més de 40 hores
Total	14,0	70,9	15,2
Personal directiu	6,6	72,1	21,3
Tècnics i professionals	14,6	80,0	5,4
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	2,9	77,1	20,0
Empleats administratius	16,7	74,6	8,6
Treballadors qualificats i semiqualeficats manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	4,4	85,4	10,2
Treballadors qualificats i semiqualeficats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	10,9	62,2	26,9

Treballadors no qualificats	32,6	49,8	17,6
------------------------------------	------	------	------

Hores setmanals per activitat. EFT 2015

% Horitzontals	Menys de 40 hores	40 hores	Més de 40 hores
Total	14,0	70,9	15,2
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	0,0	96,2	3,8
Construcció i activitats relacionades	3,0	90,6	6,4
Comerç i reparació de vehicles	8,7	69,3	22,0
Hoteleria i restauració	8,3	45,2	46,5
Transport, emmagatzematge i comunicacions	5,3	82,5	12,3
Organismes financers i assegurances	6,1	90,2	3,7
Serveis empresarials. activitats immobiliàries i de lloguer	18,0	69,8	12,2
Administració pública, educació, sanitat i act. socials	16,2	82,5	1,3
Serveis personals	22,5	69,4	8,1
Llars que ocupen personal domèstic	71,1	19,3	9,6

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

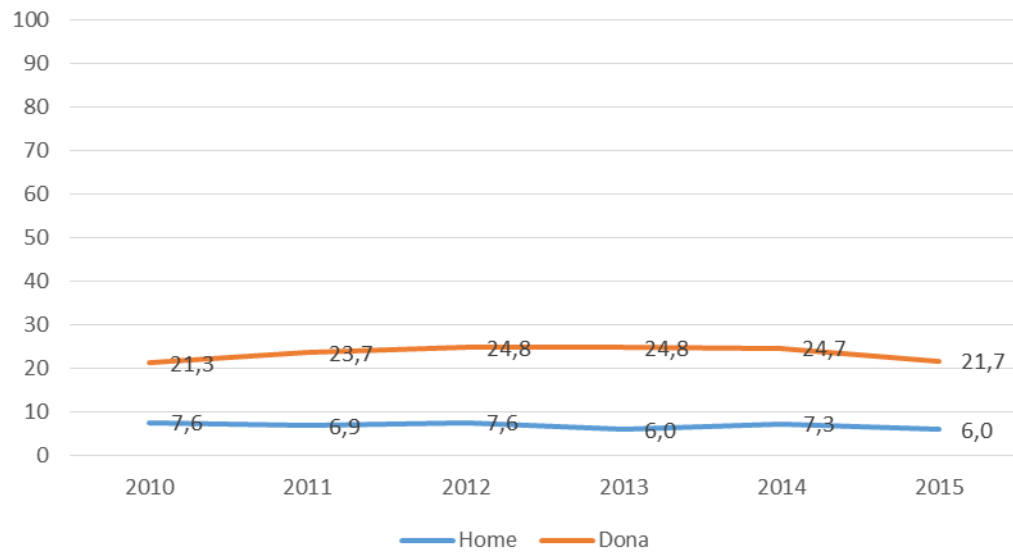
Hi ha més proporció de dones que d'homes que treballen menys de 40 hores a la setmana, i també hi ha més proporció de menors de 25 anys i dels grups de més edat (de 55 a 64 anys i majors de 65 anys).

Els col·lectius que treballen menys de 40 hores a la setmana, lògicament, coincideixen amb els que s'ha comentat anteriorment que registren més incidència de jornades a temps parcial (dones, joves i grups de més edat). Tot i que no tenim dades dels motius pels quals tenen aquesta jornada, en estudis dels països de l'entorn es detecta que el motiu principal és perquè no poden trobar una feina a jornada completa i a continuació per dedicar-se a altres obligacions relacionades amb tasques domèstiques i familiars, o per altres activitats com els estudis.

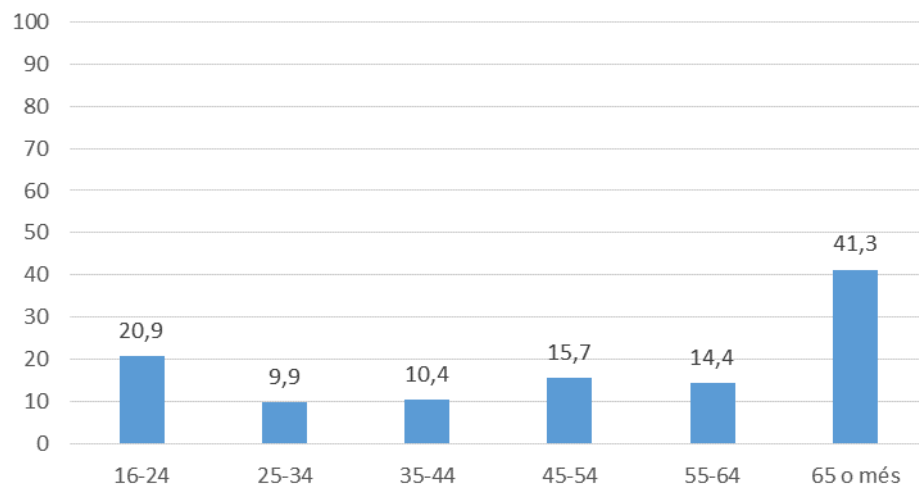
Hores setmanals per sexe. EFT 2015

% Verticals	TOTAL	Home	Dona
Menys de 40 hores	14,0	6,0	21,7
40 hores	70,9	75,2	66,6
Més de 40 hores	15,2	18,7	11,7

% menys de 40 hores setmanals per sexe. EFT 2010-2015



% menys de 40 hores setmanals per edat. EFT 2015



3.2.4. HORES EXTRES

Hores extres la setmana passada (%). EFT 2010-2015

% Verticals	2010	2011	2012	2013	2014	2015
No	91,6	91,3	93,3	95,5	96,7	96,2
Sí	8,4	8,7	6,7	5,0	3,3	3,8

En l'EFT es demana per les hores extres realitzades la setmana anterior, i el 2015 eren una mica menys de 4% els treballadors que van fer alguna hora extra. Aquest percentatge superava el 8% l'any 2010 i 2011, i ha anat disminuint gradualment des del 2012.

Una possible explicació a la davallada dels darrers anys del nombre d'hores extres per part dels ocupats és perquè amb la millora econòmica detectada a partir del 2013 molts empresaris han tingut la capacitat de fer noves contractacions en lloc d'incrementar les hores de la mateixa plantilla.

Pel que fa als ocupats que han treballat alguna hora extra la setmana anterior, destaquen els treballadors de serveis (7%), els directius i els comandaments intermedis (al voltant d'un 6%, sobretot els de l'hoteleria i la restauració, i el comerç).

En general, per activitat els que més diuen que fan hores extres són els ocupats al sector de l'hoteleria i restauració (7%), seguits dels serveis empresarials i l'Administració pública (entre un 4% i un 4,5%). En el sector de l'Administració pública els treballadors que més diuen que fan hores extres, segons les dades de l'enquesta (tot i que cal assenyalar que hi ha pocs casos), són sobretot els treballadors de serveis de protecció i seguretat, on probablement s'ha suplert la manca de noves incorporacions fent hores extres ja que són activitats que requereixen un servei permanent. És de destacar que el sector de la construcció té un percentatge del 3%, un percentatge no gaire alt, i que tenim com a hipòtesi que ha disminuït en relació amb les dades d'abans del 2007.

Hores extres la setmana passada per ocupació. EFT 2015

% Horitzontals	No	Sí
Total	96,2	3,8
Personal directiu	94,1	5,9
Tècnics i professionals	96,9	3,1
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	94,3	5,7
Empleats administratius	99,0	1,0
Treballadors qualificats i semiqualicats manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	97,3	2,7
Treballadors qualificats i semiqualicats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	93,2	6,8
Treballadors no qualificats	98,2	1,8

Hores extres la setmana passada per activitat. EFT 2015

% Horitzontals	No	Sí
Total	96,2	3,8
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	100,0	0,0
Construcció i activitats relacionades	97,0	3,0
Comerç i reparació de vehicles	96,4	3,6
Hoteleria i restauració	93,4	6,6
Transport, emmagatzematge i comunicacions	98,2	1,8
Organismes financers i assegurances	96,3	3,7
Serveis empresarials. activitats immobiliàries i de lloguer	95,5	4,5
Administració pública, educació, sanitat i activitats socials	95,8	4,2
Serveis personals	98,2	1,8
Llars que ocupen personal domèstic	98,8	1,2

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

Hi ha més proporció d'homes que de dones que han treballat alguna hora extra la setmana anterior, i per edat destaquen els enquestats que tenen entre 35 i 44 anys.

El fet que entre els homes es detecti en conjunt un percentatge lleugerament superior d'hores extres pot estar relacionat amb la major dificultat per part de les dones d'allargar la jornada laboral i conciliar-la amb la vida familiar. Relacionat amb les diferents ocupacions es detecta que en alguns dels perfils que fan més hores extres, com els directius i comandaments intermedis, hi ha més proporció d'homes. Tot i això cal destacar que la diferència no és molt rellevant.

Hores extres la setmana passada per sexe. EFT 2015

% Horitzontals	No	Sí
Total	96,2	3,8
Home	95,8	4,2
Dona	96,6	3,4

Hores extres la setmana passada per edat. EFT 2015

% Horitzontals	No	Sí
Total	96,2	3,8
16-24	95,7	4,3
25-34	97,0	3,0
35-44	94,5	5,5
45-54	96,6	3,4
55-64	97,3	2,7
65 o més	97,8	2,2

3.2.5. NOMBRE DE FEINES

Tot i que les dades analitzades de les condicions de treball fan referència a la feina principal, per analitzar la situació laboral també s'han tingut en compte el nombre de llocs de treball que tenen els enquestats, ja que el fet de tenir més d'una feina pot ser degut a la necessitat de complementar una feina principal precària.

El 95% dels enquestats en l'EFT del 2015 tenen una sola feina i un 5% tenen dues feines (el percentatge més alt es registra l'any 2011, amb un 7%, que ha anat disminuint des del 2012).

Nombre de feines (%). EFT 2010-2015

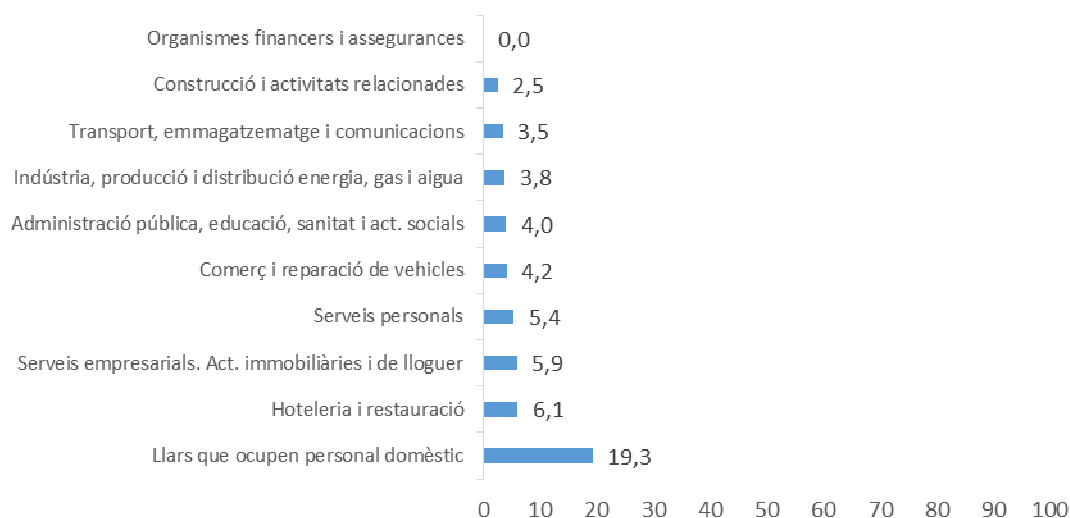
% Verticals	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1 feina	94,4	92,9	93,7	94,4	94,2	95,1
2 o més feines	5,6	7,1	6,3	5,6	5,8	4,9

Segons l'ocupació els que amb major proporció tenen més d'una feina són els treballadors no qualificats (13%) i per activitat destaquen els ocupats en l'àmbit domèstic (19%). En molts casos corresponen a feines de poques hores el que fa que necessiten més d'un lloc de treball per arribar a tenir una jornada laboral més llarga. En altres casos són treballadors que busquen complementar els seus ingressos amb altres feines fins i tot en els casos on la feina principal és de 40 hores o més.

% treballadors amb més d'una feina, per ocupació. EFT 2015

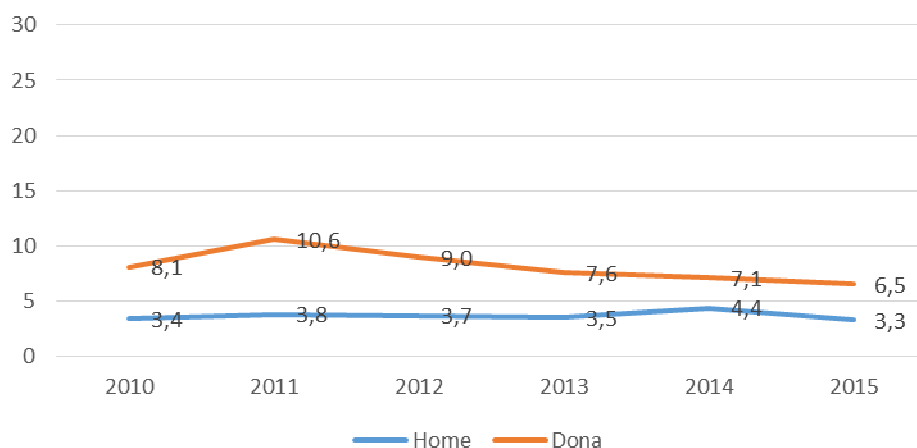


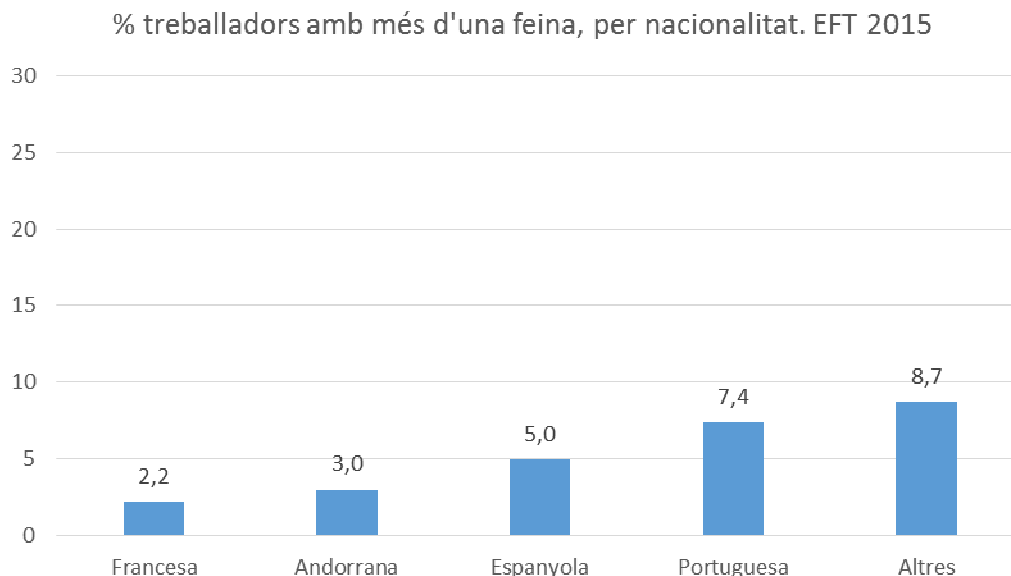
% treballadors amb més d'una feina, per activitat. EFT 2015



* En el gràfic no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

Les dones tenen amb més proporció més d'una feina (entre un 7% i un 10%) que els homes (entre un 3% i un 4%). Per edat els que tenen més d'una feina són sobretot els grups centrals, i segons la nacionalitat els portuguesos i el grup d'altres nacionalitats. Aparentment aquest seria el perfil dels treballadors que, ja sigui per tenir més responsabilitats familiars o perquè necessiten complementar uns ingressos insuficients amb feines menys qualificades o poc remunerades, o perquè no treballen a jornada completa en una feina, han de tenir més d'una ocupació.

% treballadors amb més d'una feina, per sexe.
EFT 2010-2015



La majoria d'enquestats treballen en una sola feina (un 95% davant un 5% que tenen dues o més feines). Els casos que tenen en major proporció més d'una feina són els que treballen menys de 40 hores setmanals (15,5%), el que indica que probablement volen o necessiten treballar més hores de les que fan en una feina principal a temps parcial. És de destacar que un 4,6% de les persones que afirmen que treballen més de 40 hores setmanals a la seva feina principal, tenen a més a més una altra feina per complementar l'anterior, amb les dificultats que es poden imaginar per poder descansar i/o de conciliació de la seva vida personal.

Nombre de feines per hores setmanals feina principal (%). EFT 2015

% Verticals	Total	Menys de 40 hores	40 hores	Més de 40 hores
1 feina	95,1	84,5	97,1	95,4
2 o més feines	4,9	15,5	2,9	4,6

A banda de les hores setmanals que treballen en la feina principal, per entendre millor quina és la situació dels treballadors que tenen més d'una ocupació, és interessant veure el nombre de feines en funció del total d'hores treballades (considerant totes les feines, no només la feina principal).

Així es constata que un 67% dels casos que tenen més d'una feina treballen en total més de 40 hores a la setmana (per un 15% dels que tenen una sola feina), mentre que un 24%, tot i treballar en dues o més feines no arriben a fer 40 hores setmanals.

Nombre de feines per hores setmanals de totes les feines (%). EFT 2015

% Horitzontals	Menys de 40 hores	40 hores	Més de 40 hores
Total	13,0	69,2	17,8
1 feina	12,4	72,4	15,2
2 o més feines	24,2	8,8	67,0

Aquesta informació permet analitzar el perfil d'aquelles persones que tenen més d'un lloc de treball.

D'una banda, entre les persones amb més d'una feina i que treballen en total més de 40 hores (amb les dificultats pot comportar aquest fet en relació al descans, la seva vida personal), un 34% són treballadors no qualificats, seguits d'un 18% de treballadors dels serveis (comerç i restauració), també un 18% de treballadors manuals (de la indústria, construcció i sobretot els conductors), un 11,5% són professionals i tècnics i un altre 11,5% personal administratiu. Per sectors, entre els ocupats que tenen més d'una feina i treballen més de 40 hores setmanals entre totes les feines destaquen sobretot treballadors del comerç (25%), de l'hoteleria i restauració (20%), dels serveis empresarials (18%), i de l'Administració pública (13%).

D'altra banda, hi ha els casos que treballen en dues feines o més però en total no arriben a fer una jornada completa (fan menys de 40 hores setmanals sumant els diferents llocs de treball). Aquests perfils corresponen sobretot a treballadors no qualificats (59%), ocupats en activitats de poques hores com les feines domèstiques i activitats auxiliars de l'Administració, educació, sanitat (per exemple, ajudants de menjador escolar). Dins d'aquest col·lectiu hi pot haver persones que de manera voluntària prefereixen treballar en dues ocupacions diferents, per conciliar amb la vida personal, estudis... i que amb aquest sistema tenen més avantatges que si treballessin en una feina de 40 hores, però també hi pot haver persones que no han trobat una altra manera de poder treballar i aconseguir tenir una jornada i sou el més a prop possible de les 40 hores.

Ocupació dels treballadors amb més d'una feina per hores setmanals entre totes les feines

% Verticals		Menys de 40 hores	40 hores	Més de 40 hores
Total	91	22	8	61
Personal directiu	3,3	0,0	0,0	4,9
Tècnics i professionals	16,5	22,7	37,5	11,5
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	2,2	0,0	12,5	1,6
Empleats administratius	8,8	0,0	12,5	11,5
Treballadors qualificats i semiqualicats manuals (agricultura, construcció, indústria...)	12,1	0,0	0,0	18,0
Treballadors qualificats i semiqualicats de serveis (restauració, comerç, s. personals)	17,6	18,2	12,5	18,0
Treballadors no qualificats	39,6	59,1	25,0	34,4

Activitat dels treballadors amb més d'una feina per hores setmanals entre totes les feines

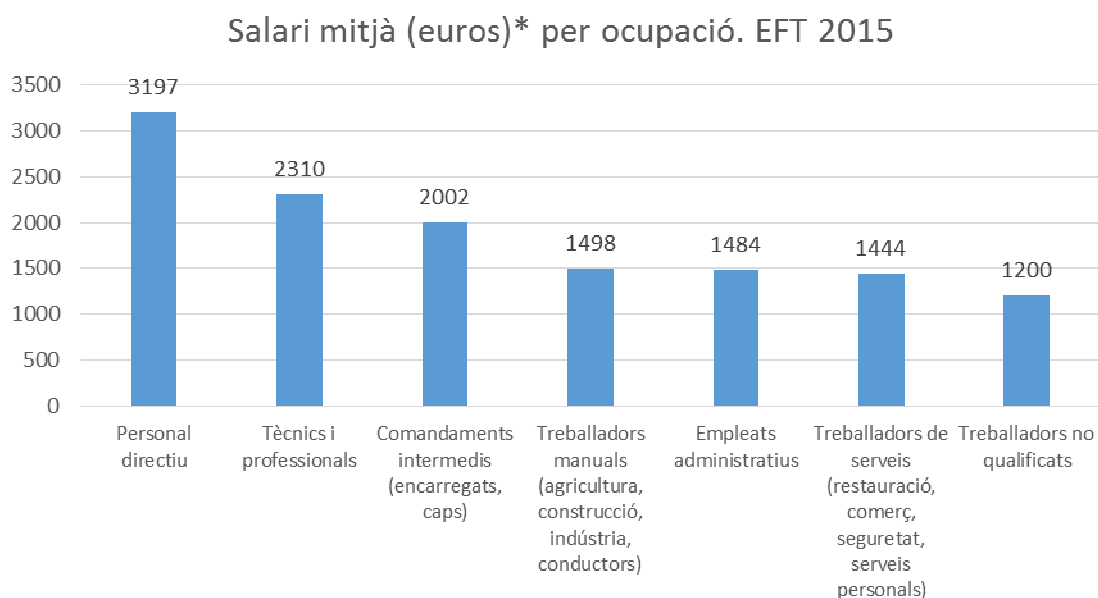
% Verticals		Menys de 40 hores	40 hores	Més de 40 hores
Total	91	22	8	61
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	1,1	0,0	0,0	1,6
Construcció i activitats relacionades	5,5	4,5	0,0	6,6
Comerç i reparació de vehicles	20,9	13,6	12,5	24,6
Hoteleria i restauració	15,4	4,5	12,5	19,7
Transport, emmagatzematge i comunicacions	2,2	0,0	0,0	3,3
Serveis empresarials. activitats immobiliàries i de lloguer	14,3	4,5	12,5	18,0
Administració pública, educació, sanitat i act. socials	16,5	27,3	12,5	13,1
Serveis personals	6,6	0,0	37,5	4,9
Llars que ocupen personal domèstic	17,6	45,5	12,5	8,2

3.2.6. SALARI MENSUAL

Salari mensual (euros). Jornades de 40 hores setmanals. EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mitjana (euros)	1803	1751	1728	1761	1787	1804
Desviació	2460	877	927	942	985	1002
Mediana (euros)	1500	1500	1500	1500	1508	1515

Per evitar l'efecte de la quantitat d'hores treballades i poder fer comparables les dades dels salaris, s'han seleccionat els casos dels enquestats que treballen 40 hores setmanals. Així, en funció de l'ocupació s'observa que els salaris mensuals més alts (per sobre de la mitjana) són els del personal directiu, els tècnics i professionals i els comandaments intermedis, mentre que la resta estan per sota de la mitjana. Els salaris més baixos entre els enquestats amb una jornada de 40 hores setmanals són els dels treballadors no qualificats i els treballadors dels serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals).⁵⁹



*Jornades de 40 hores setmanals

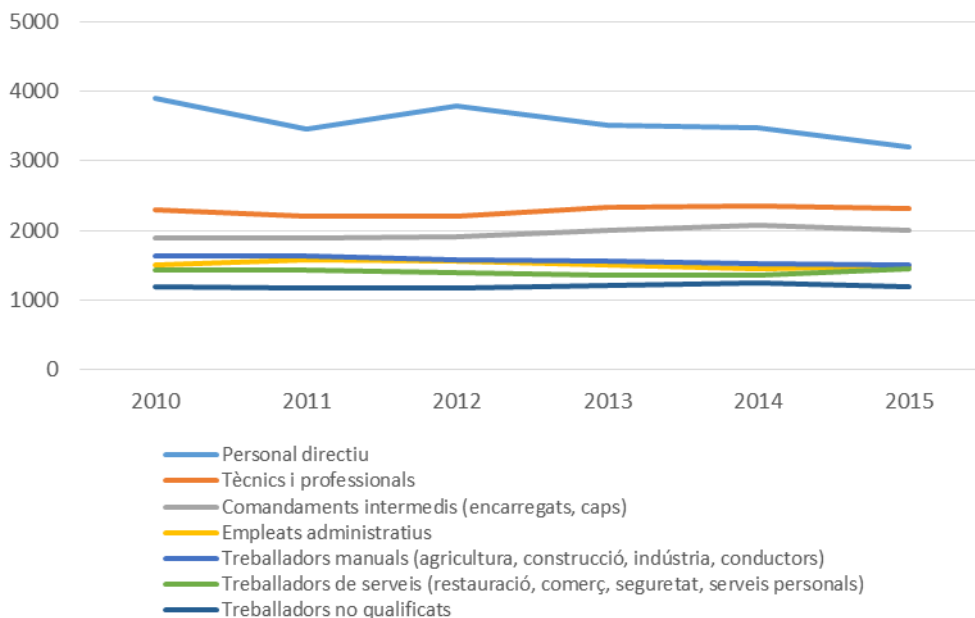
⁵⁹ En l'evolució dels salaris cal tenir en compte la seva relació amb l'IPC de cada any, ja que determina el poder adquisitiu dels treballadors. Entre l'any 2010 i el 2012 hi ha un increment de l'IPC, que coincideix amb una disminució de la mitjana dels salaris. A partir del 2013 es reverteix la situació i fins i tot hi ha una inflació negativa durant el 2014 i 2015, que juntament amb l'augment moderat de la mitjana salarial fa que es recuperi en part el poder adquisitiu.

Entre l'any 2010 i el 2015 s'observa una tendència a l'augment dels salaris dels tècnics i professionals i dels comandaments intermedis, i una disminució en el cas dels empleats administratius, dels treballadors manuals i també del personal directiu, que és l'ocupació amb la mitjana més alta, mentre que el salari dels treballadors dels serveis i dels treballadors no qualificats s'ha mantingut més estable.⁶⁰ Així, amb aquestes dades s'observa que el diferencial entre el personal directiu i la resta d'ocupacions tendeix a disminuir (sobretot per la baixada registrada en el salari del personal directiu), tot i que cal recordar que en aquest càlcul només estan representats els casos que treballen 40 hores setmanals, i que si es compara la retribució per hora on s'inclou tots els ocupats (treballin les hores que treballin) aquesta disminució no es manifesta.

Salari mensual mitjà (euros) per ocupació. Jornades de 40 hores setmanals. EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
TOTAL (MITJANA)	1803	1751	1728	1761	1787	1804
Personal directiu	3904	3452	3792	3522	3468	3197
Tècnics i professionals	2291	2212	2209	2333	2353	2310
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	1893	1888	1912	2012	2071	2002
Empleats administratius	1508	1572	1559	1507	1449	1484
Treballadors manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	1628	1632	1583	1564	1521	1498
Treballadors de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	1425	1425	1398	1363	1353	1444
Treballadors no qualificats	1198	1171	1176	1205	1243	1200

Salari mensual mitjà (euros)* per ocupació. EFT 2010-2015



*Jornades de 40 hores setmanals

⁶⁰ Per complementar aquesta informació es pot destacar que els treballadors manuals, a més de mostrar una evolució decreixent del salari mitjà, és el grup ocupacional que ha experimentat un major descens d'efectius en aquests anys, mentre que en el cas dels tècnics i professionals, a més d'un augment del salari mitjà, també s'observa una tendència a l'augment del percentatge de treballadors.

Salari mensual mitjà (euros) per ocupació detallada.* Jornades de 40 hores setmanals. EFT2015

	Percentatge	Mitjana
Personal directiu	7,1	3197
Tècnics i professionals científics i intel·lectual	13,6	2713
Tècnics i professionals de suport	12,1	1855
Empleats administratius	11,5	1484
Treballadors de serveis personals	4,7	1362
Treballadors de serveis de protecció i seguretat	3,0	2152
Encarregats de la construcció	1,0	2160
Treballadors d'obres estructurals	4,0	1422
Treballadors d'acabats de la construcció	7,3	1453
Mecànics i ajustadors elèctrics i electrònics	1,9	1846
Conductors de vehicles	3,5	1488
Empleats domèstics i personal de neteja	5,8	1133
Conserges d'edificis, netejavides i vigilants	2,0	1231
Peons del transport i descarregadors	1,8	1344
Cuiner i preparadors de menjars	1,1	1704
Cambrers i barmans	1,7	1150
Caps de cuina i similars	1,0	1860
Encarregats de secció de comerç	1,9	1965
Dependents de comerç i similar	10,3	1293

*En la taula només es mostren les ocupacions amb més de 10 casos

Pel que fa a l'activitat, els que tenen un salari superior són els ocupats en organismes financers i assegurances, en l'Administració pública, educació, sanitat i activitats socials. Els salaris dels que treballen en la indústria, construcció, transport, serveis empresarials i activitats immobiliàries se situen en una posició intermèdia (al voltant de la mitjana dels diferents anys analitzats). D'altra banda els que tenen salaris inferiors són els que treballen en el sector del comerç, hotelaria i restauració, serveis personals i el personal domèstic.⁶¹

Salari mensual mitjà (euros) per activitat. Jornades de 40 hores setmanals. EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
TOTAL (MITJANA)	1803	1751	1728	1761	1787	1804
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	1971	1614	1622	1938	1906	1642
Construcció i activitats relacionades	1702	1696	1686	1658	1688	1592
Comerç i reparació de vehicles	1468	1492	1503	1495	1475	1538
Hotelaria i restauració	1434	1387	1308	1280	1329	1428
Transport, emmagatzematge i comunicacions	1878	1809	2245	2115	1964	1831
Organismes financers i assegurances	4210	3089	3013	3120	3141	2914
Serveis empresarials. Act. immobiliàries i de lloguer	1839	1856	1833	1780	1871	1705
Administració pública, educació, sanitat i act. socials	2107	2157	2077	2140	2140	2212
Serveis personals	1455	1435	1462	1438	1527	1533
Llars que ocupen personal domèstic	1195	1238	1190	1320	1226	1298

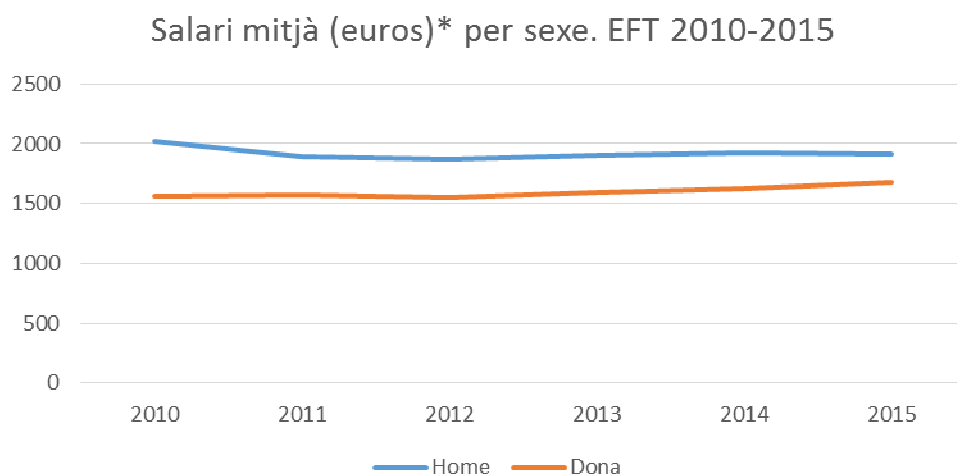
* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

Aquestes diferències salarials en els diversos sectors d'activitat es poden relacionar amb el nivell de qualificació requerit en les diferents ocupacions i activitats (amb salaris superiors en les activitats on hi ha llocs de treball més qualificats i salaris inferiors on predominen llocs de

⁶¹ Aquestes dades són similars a les dels salaris per activitat de la CASS, que es poden veure en l'apartat de les dades del mercat laboral d'Andorra, si bé cal tenir en compte que les dades de l'EFT fan referència al salari mensual net, (mentre que les dades de la CASS corresponen al salari mensual brut) i només per a les jornades de 40 hores setmanals. En les dades de la CASS també es constata que en aquests anys s'han registrat oscil·lacions en el salari en el sector del comerç amb una lleugera tendència a l'augment, mentre que en la construcció ha disminuït i en l'hotelaria i en l'Administració pública s'ha mantingut en un nivell similar.

treball menys qualificats), però també cal tenir en compte altres factors com el temps d'antiguitat a la feina.

En el conjunt dels enquestats amb jornades de 40 hores es constata que els salaris de les dones són inferiors als dels homes, i si es comparen els salaris en les diferents ocupacions el salari mitjà dels homes és més alt que el de les dones pràcticament en tots els casos.



*Jornades de 40 hores setmanals

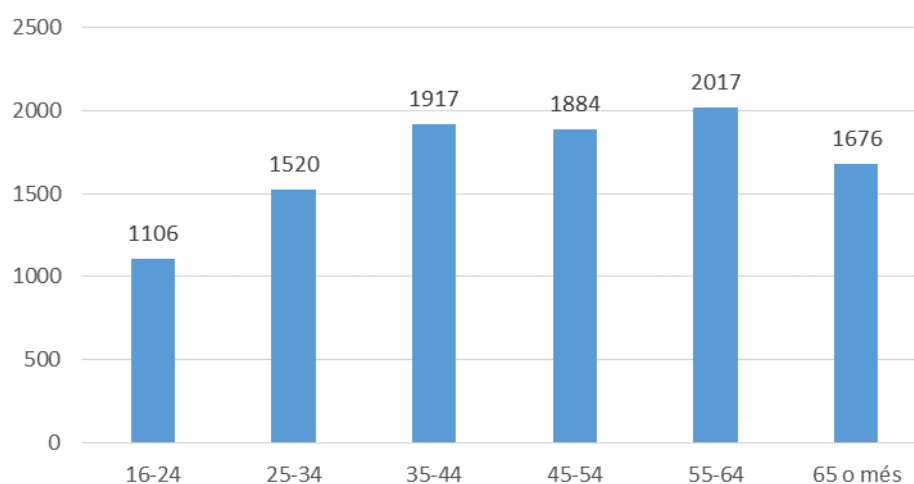
Salari mensual mitjà (euros) per ocupació detallada* i sexe.
Jornades de 40 hores setmanals. EFT 2015

	Homes		Dones	
	Percentage	Mitjana	Percentatge	Mitjana
Personal directiu	10,7	3207	3,2	3159
Tècnics i professionals científics i intel·lectual	9,4	2974	18,3	2566
Tècnics i professionals de suport	11,8	1902	12,4	1805
Empleats administratius	4,5	1606	19,1	1452
Treballadors de serveis personals	1,6	1303	8,0	1375
Treballadors de serveis de protecció i seguretat	4,9	2104	1,1	2388
Encarregats de la construcció	1,9	2160	0,0	--
Treballadors d'obres estructurals	7,6	1422	0,0	--
Treballadors d'acabats de la construcció	13,6	1460	0,4	1175
Mecànics i ajustadors elèctrics i electrònics	3,7	1846	0,0	--
Conductors de vehicles	6,3	1491	0,4	1438
Empleats domèstics i personal de neteja	1,3	1125	10,8	1134
Conserges d'edificis, netejadores i vigilants	2,4	1210	1,6	1266
Peons del transport i descarregadors	2,9	1378	0,5	1135
Cuiner i preparadors de menjars	0,8	2360	1,4	1294
Cambrers i barmans	1,0	1175	2,5	1140
Caps de cuina i similars	1,3	1943	0,7	1694
Encarregats de secció de comerç	2,3	2009	1,4	1886
Dependents de comerç i similar	4,7	1431	16,5	1250

*En la taula només es mostren les ocupacions amb més de 10 casos

També s'observa que el salari dels més joves és inferior i tendeix a augmentar amb l'edat (relacionat amb la categoria professional que ocupen, el temps que s'han incorporat al mercat laboral o l'antiguitat en l'empresa...). L'altre punt d'inflexió, però, es dona clarament un cop s'arriba a l'edat de jubilació, per la rebaixa d'ingressos que suposa accedir a una pensió.

Salari mitjà (euros)* per edat. EFT 2015

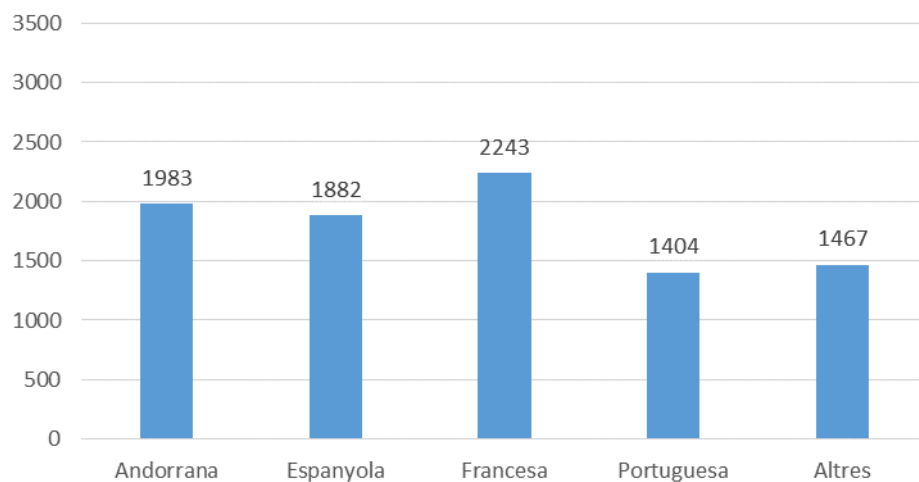


*Jornades de 40 hores setmanals

Per nacionalitat, els francesos, andorrans i espanyols tenen els salaris mitjans més alt, mentre que els portuguesos i el grup d'altres nacionalitats són els que tenen un salari mitjà inferior, si bé cal tenir en compte l'efecte del nivell d'estudis dels treballadors de cada grup nacional, ja

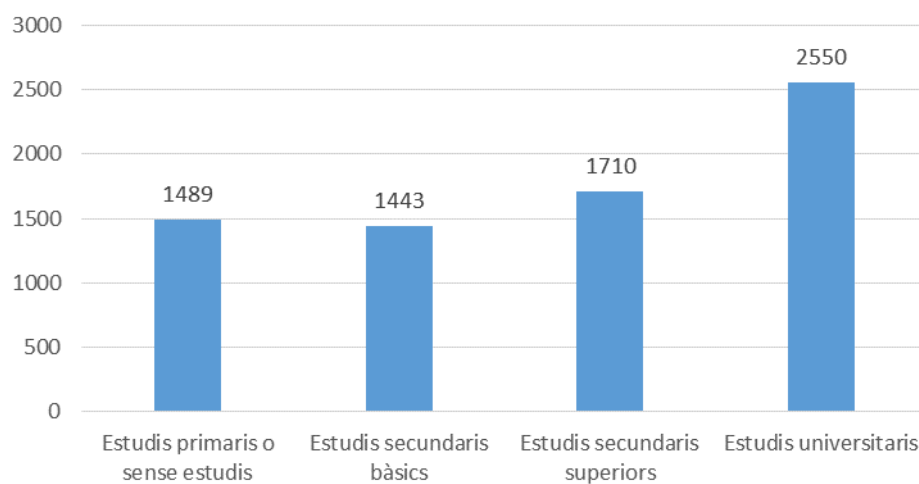
que la mitjana de salari augmenta entre els que tenen més nivell formatiu (els salaris més baixos corresponen als que tenen estudis primaris o secundaris bàsics i el més alts als que tenen estudis universitaris).

Salari mitjà (euros)* per nacionalitat. EFT 2015



*Jornades de 40 hores setmanals

Salari mitjà (euros)* per nivell d'estudis. EFT 2015



*Jornades de 40 hores setmanals

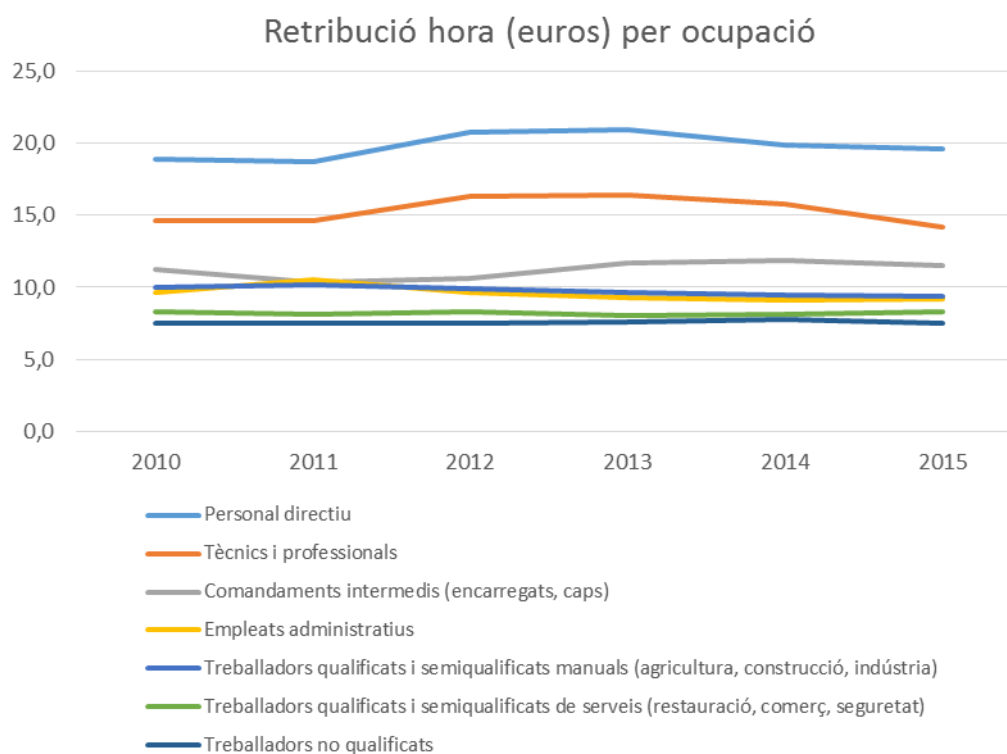
3.2.7. RETRIBUCIÓ PER HORA

En el punt anterior s'han analitzat les dades de l'EFT del salari mensual dels treballadors amb jornades de 40 hores per fer comparable la mitjana salarial en els casos que treballen les mateixes hores setmanalment.

En aquest punt s'analitzen les dades de la retribució per hora (calculada a partir del salari net mensual i les hores setmanals de treball)⁶² per poder comparar la remuneració dels treballadors amb diferents jornades laborals.

Retribució hora (euros) per ocupació. EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
TOTAL	10,8	10,6	10,8	10,9	10,9	10,7
Personal directiu	18,9	18,7	20,8	21,0	19,9	19,6
Tècnics i professionals	14,6	14,6	16,3	16,4	15,8	14,2
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	11,2	10,3	10,6	11,7	11,8	11,5
Empleats administratius	9,6	10,6	9,6	9,3	9,1	9,2
Treballadors qualificats i semiqualficats manuals (agricultura, construcció, indústria,	10,0	10,1	9,9	9,7	9,4	9,4
Treballadors qualificats i semiqualficats de serveis (restauració, comerç, seguretat,	8,3	8,1	8,3	8,0	8,1	8,3
Treballadors no qualificats	7,5	7,5	7,5	7,6	7,8	7,5



⁶² Aquests resultats no es poden comparar exactament amb les dades publicades en les estadístiques dels països de la UE, ja que en l'àmbit europeu es calcula el guany mitjà per hora treballada dividint el guany mitjà brut anual pel nombre d'hores efectivament treballades (normals i extraordinàries), i les dades disponibles de l'EFT recull la retribució neta habitual.

Retribució hora (euros) per activitat. EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
TOTAL	10,8	10,6	10,8	10,9	10,9	10,7
Indústria, producció i distribució energia, gas i	12,1	9,6	9,8	11,6	11,9	10,2
Construcció i activitats relacionades	11,0	10,6	10,6	10,6	10,7	10,2
Comerç i reparació de vehicles	9,2	8,9	9,1	9,0	9,0	9,2
Hoteleria i restauració	8,0	8,2	7,5	7,4	7,7	7,8
Transport, emmagatzematge i comunicacions	10,9	10,9	13,1	12,4	11,4	11,4
Organismes financers i assegurances	24,1	19,5	18,9	19,1	19,4	17,9
Serveis empresarials, activitats immobiliàries i	11,4	12,0	12,2	12,5	12,0	11,0
Administració pública, educació, sanitat i	13,6	14,0	13,9	13,4	13,0	13,4
Serveis personals	9,4	9,5	13,5	13,3	13,5	9,6
Llars que ocupen personal domèstic	7,9	8,3	7,9	8,4	8,5	8,5

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

Les dades de la retribució per hora confirmen que el guany salarial és superior entre els directius, els tècnics i professionals, i els comandaments intermedis, mentre que en la resta de grups aquesta retribució està per sota de la mitjana. Els sectors amb les retribucions més altes són els organismes financers i d'assegurances (que és la que més ha baixat en aquests anys) i l'Administració pública, i les més baixes corresponen al personal domèstic, l'hoteleria, restauració i el comerç.

En aquests anys les oscil·lacions més destacades en la remuneració per hora s'observen en la part alta de les ocupacions que van experimentar una tendència a augmentar entre l'any 2012 i 2013, i han disminuït a partir del 2014. En les altres ocupacions les dades observades indiquen que les remuneracions s'han mantingut més estables durant aquest període.

Retribució hora (euros) per ocupació. EFT 2015

	Mitjana	Diferència /mitjana	% diferència /mitjana
TOTAL	10,7		
Personal directiu	19,7	9,0	184,2
Tècnics i professionals	14,2	3,5	133,1
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	11,5	0,9	108,2
Empleats administratius	9,2	-1,5	86,4
Treballadors qualificats i semiquanificats manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	9,4	-1,3	87,8
Treballadors qualificats i semiquanificats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	8,3	-2,4	77,7
Treballadors no qualificats	7,5	-3,2	69,9

Retribució hora (euros) per activitat. EFT 2015

	Mitjana	Diferència / mitjana	% diferència /mitjana
TOTAL	10,7		
Organismes financers i assegurances	17,9	7,2	167,9
Administració pública, educació, sanitat i act. socials	13,4	2,7	125,6
Transport, emmagatzematge i comunicacions	11,4	0,8	107,3
Serveis empresarials. Act. immobiliàries i de lloguer	11,0	0,3	103,0
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	10,2	-0,4	95,9
Construcció i activitats relacionades	10,2	-0,5	95,3
Serveis personals	9,6	-1,0	90,5
Comerç i reparació de vehicles	9,2	-1,5	85,8
Llars que ocupen personal domèstic	8,5	-2,1	80,1
Hoteleria i restauració	7,8	-2,9	73,0

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

Les ocupacions i activitats del segment primari són les que amb més freqüència requereixen perfils ocupacionals més qualificats, amb un nivell d'estudis superiors, i això es relaciona amb uns salaris més elevats. En canvi, en les ocupacions del segment secundari hi ha menys llocs de treball altament qualificats que s'associen amb menors nivells d'estudis i salaris més baixos.

Amb les dades de la retribució mitjana per hora es constata la correlació entre el nivell d'estudis i el salari, ja que la retribució és més alta en augmentar el nivell d'estudis, disparant-se sensiblement quan hom ostenta estudis superiors (universitaris).

Retribució hora (euros) per nivell d'estudis. EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ESTUDIS	10,8	10,6	10,8	10,9	10,9	10,7
Estudis primaris o sense estudis	9,0	9,1	9,0	8,7	8,8	8,7
Estudis secundaris bàsics	8,9	8,8	8,9	9,0	8,7	8,6
Estudis secundaris superiors	10,5	10,6	10,3	10,4	10,4	10,5
Estudis universitaris (1r i 2n cicle)	17,2	15,6	17,1	16,8	16,8	15,5

Retribució hora (euros) per nivell d'estudis. EFT 2015

	Mitjana	Diferència / mitjana	% diferència / mitjana
TOTAL	10,7		
Estudis primaris o sense estudis	8,7	-2,0	81,5
Estudis secundaris bàsics	8,6	-2,1	80,2
Estudis secundaris superiors	10,5	-0,1	98,9
Estudis universitaris	15,5	4,8	145,2

3.2.8. NOMBRE DE TREBALLADORS DE L'EMPRESA**Treballadors de l'empresa. EFT 2010-2015**

Total	2010	2011	2012	2013	2014	2015
D'1 a 5 persones	29,1	27,7	27,8	27,8	25,3	24,7
De 6 a 10 persones	12,3	9,7	7,7	9,0	8,7	9,2
D'11 a 19 persones	8,4	7,5	7,8	7,5	7,1	6,3
De 20 a 49 persones	12,1	10,0	10,8	9,3	8,9	9,3
De 50 a 249 persones	18,1	16,6	18,0	18,7	22,2	23,6
250 persones o més	15,9	17,5	18,7	17,5	15,1	13,6
NS/NC	4,1	11,1	9,2	10,3	12,7	13,4

Al voltant d'un 25% dels ocupats treballen en una empresa d'entre 1 i 5 treballadors, un 25% en empreses de 6 a 49 treballadors, un 24% treballen en empreses de 50 a 249 treballadors i un 14% en empreses de 250 treballadors o més.

En aquests anys es detecta una tendència a la disminució d'ocupats que treballen en les empreses més petites (d'1 a 5 treballadors) i les més grans de 250 treballadors, també disminueixen lleugerament la proporció d'ocupats en empreses mitjanes, excepte en el cas dels ocupats que treballen en empreses de 50 a 249 treballadors que ha augmentat.

Aquesta dada serveix per complementar la imatge de l'estructura empresarial d'Andorra. D'una banda destaca que en el conjunt de declarants de la CASS hi ha un 86% d'empreses d'entre 1 i 5 treballadors (desembre 2015), i d'altra banda un 25% del total d'ocupats treballen en aquestes petites empreses.

3.2.9. SEGMENTACIÓ

A partir de les teories de segmentació i dualització del mercat de treball (exposades a l'apartat del marc teòric) i els resultats de l'estudi sobre la situació laboral d'Andorra elaborat pel CRES l'any 2003,⁶³ en aquest apartat s'analitzen amb més detall algunes de les dades de l'EFT relacionades amb la segmentació del mercat laboral d'Andorra.

A l'estudi del 2003 sobre la situació laboral a Andorra es comentava:

“...es detecta a Andorra un mercat primari (amb persones amb treballs ben remunerats, estables, amb possibilitats de promoció i amb un important control i domini sobre el seu treball), i un mercat secundari (majoritari, format per persones amb treballs precaris, amb poca estabilitat, salaris baixos i poques oportunitats de promoció). Aquesta situació, que s'ha bipolaritzat més en els darrers temps, és conseqüència de la segmentació de les feines, en relació a la formació demandada a cada lloc de treball (els llocs amb més qualificació tendeixen a estar al segment primari, mentre que els que els menys qualificats estan al segment secundari) i en relació amb factors adscriptius de cada treballador (la majoria dels andorrans i/o residents de llarga durada es troben en feines del mercat primari, mentre que contra menys anys de residència i menys qualificació, més possibilitats d'estar al mercat secundari. Per una altra part, hi ha més proporció de dones al mercat secundari...). Aquesta divisió entre el segment primari i secundari representa que realment (encara que tinguin un contracte de treball similar) els treballadors inscrits a aquest mercat primari tinguin una major estabilitat en el seu lloc de treball, enfront dels treballadors que treballen al mercat secundari, més precaris. D'altra banda, cal afegir elements sobrevinguts per derivació de l'anterior, com la pressió a la baixa d'alguns salaris, i l'empitjorament de la qualitat del treball (per exemple, reduint la formació en l'empresa)...”.

És a dir, d'una banda, es distingia un segment primari (ocupacions i sectors d'activitat amb millors condicions laborals, salaris més alts, contractes indefinits, jornades laborals completes) i un segment secundari (ocupacions i sectors amb salaris més baixos, més proporció de contractes temporals i jornades parcials). Aquesta segmentació es relacionava amb el diferent nivell formatiu requerit en les diverses ocupacions i sectors, però també amb característiques adscriptives dels treballadors (principalment el sexe, l'edat i el lloc d'origen).

En l'estudi de l'any 2003 es feia una divisió d'aquests segments en funció dels sectors econòmics: al segment primari correspondrien tots els treballadors de l'administració i parapúbliques, sector financer i assegurances, part dels serveis empresarials i immobiliàries, professions liberals, i en general, els directius, tècnics, professionals i personal administratiu de tots els sectors. En el segment secundari s'agrupaven els treballadors del sector comerç, l'hoteleria i restauració, les feines menys qualificades i el sector de la construcció i annexes.

La facilitat de la conciliació de la vida laboral i personal era un factor molt important per classificar a un treballador en un o altre segment: la major part dels treballadors relacionats amb el turisme i el comerç, amb jornades extenses i treball en dies festius (i com a conseqüència, amb dificultats de conciliar la vida laboral amb la personal) pertanyien al segment secundari.

S'ha de destacar que, tot i que els dos segments es detectaven d'una manera clara, la frontera entre ells era en alguns casos força difusa. Així, els treballadors de la construcció de l'any 2003, malgrat tenir algunes condicions laborals del segment secundari, tenien salaris i

⁶³ Centre de Recerca Sociològica (2003). *Anàlisi de la situació laboral a Andorra*.

capacitat de negociar les seves condicions (en un context de gran volum d'activitat al seu sector) que estaven en molts casos molt a prop del segment primari (salari, feina estable...)

D'altra banda, per exemple, en el cas de les feines administratives, tot i el gran creixement de l'ocupació pública en aquells anys, començava a estar immersa dins del mateix procés que hi ha hagut en la resta de països del nostre entorn (la informatització, la creixent integració al mercat laboral de la dona, els horaris i el prestigi social d'aquest tipus de feina en comparació amb altres ocupacions), comportava una gran demanda d'aquestes feines per part dels treballadors en relació amb l'oferta d'aquestes ocupacions, i com a conseqüència les seves condicions continuaven sent del segment primari, però tenien tendència a ser menys avantatjoses (per exemple els salaris).

La tendència era més clara en els oficis més "feminitzats" i sense formació reglada (feines que tenen relació amb la cura dels altres o oficis com la perruqueria....) on les seves condicions laborals ja eren també més complicades. En canvi, els oficis més típicament masculins, en un context de creixement econòmic i d'expansió de la construcció, tenien condicions de salari molt més avantatjoses (lampistes, electricistes....).

En tot cas, a l'estudi del 2003 es detectava clarament la presència dels dos segments, i s'atribuïa al segment secundari a processos de flexibilització i precarització d'una part de les ocupacions (sobretot a l'hoteleria i restauració, els treballs menys qualificats). De tota manera, la tònica general era que la major part dels treballadors tenien contractes indefinits (encara que una part important eren verbals), i la major part dels contractes temporals es feien a l'hoteleria i restauració i altres feines relacionades amb les temporades turístiques.

La frontera entre els dos segments era també relativament permeable. Tot i que per poder aconseguir moltes de les feines pròpies del segment primari era necessari tenir estudis i/o ser andorrà o resident de llarga durada, i dominar com a mínim el català (i el castellà i el francès), el gran creixement econòmic ofería algunes oportunitats per a poder passar del segment secundari al primari. A més a més, en aquest context de creixement econòmic, els treballadors podien millorar la seva situació laboral dins del seu segment o fins i tot poder accedir al segment primari encara que no tinguessin alguns d'aquests requisits.

Segmentació i precarització

El treball de l'any 2003 va ser eminentment qualitatiu i no tenim dades de la EFT d'abans de la crisi, cosa que significa que no tenim dades per mesurar l'evolució dels dos segments, però sí que es constata que continua la segmentació del mercat laboral.

Amb les dades analitzades de l'EFT, igual que en l'estudi del 2003, en el segment primari destaquen les ocupacions de directius, tècnics i professionals i comandaments intermedis, i les activitats del sector financer i assegurances i l'Administració pública, ja que, en general, tenen salaris més alts i millors condicions laborals, encara que, com es comentarà més endavant, hi ha una part dels treballadors d'aquest sector que les seves condicions laborals s'han precaritzat.

En el segment secundari, amb unes condicions laborals més precàries i dificultats de conciliar la vida laboral i familiar (més complicades a partir de la reglamentació dels horaris comercials del 2011), es troben sobretot els treballadors no qualificats, els treballadors de serveis i els treballadors manuals, i les activitats relacionades amb el sector de l'hoteleria i restauració, del comerç i del personal domèstic.

Les dades analitzades de l'EFT en els apartats anteriors permeten identificar les ocupacions i sectors amb millors condicions laborals (segment primari) i les que tenen més proporció de llocs de treball amb condicions més precàries (segment secundari), però també s'observen algunes dades que indiquen que hi ha certa precarització dins del segment primari.

Pel que fa a les hores de treball, hi ha ocupacions i sectors que treballen més de 40 hores setmanals amb més freqüència que la resta (treballadors dels serveis, sobretot del sectors de l'hoteleria i el comerç, que són activitats en què els horaris laborals són més extensos), i ocupacions i sectors on hi ha més proporció de casos que treballen menys de 40 hores (treballadors no qualificats, sobretot en serveis personals i personal domèstic, que en alguns casos són feines per hores). Aquestes situacions poden comportar precarietat laboral en diferent sentit, per un excés o per una manca d'hores de treball, si la durada de la jornada no és la desitjada (una jornada curta pot suposar una limitació d'ingressos o d'altres beneficis associats a la jornada completa, mentre que una jornada de més de 40 hores pot comportar problemes per conciliar la vida laboral i familiar o repercutir en el benestar i la salut dels treballadors). D'altra banda, tot i que són ocupacions del segment primari, també s'observa una jornada extensa en el cas del personal directiu i comandaments intermedis (en aquest cas, la jornada laboral té un component diferent per les seves funcions en llocs de responsabilitat que pot comportar una jornada).

També es pot detectar en el segment primari un percentatge important de temporalitat dels contractes ja que, després dels treballadors dels serveis personals, hi ha un més casos de contractes temporals entre els empleats administratius i en el sector de l'Administració pública. Aquesta dada matisa la imatge d'estabilitat laboral dels treballadors de l'Administració pública, ja que en aquest sector també s'han incrementat altres modalitats de contractació (per exemple a través dels programes de treball temporal del Govern, com a política activa per fomentar l'ocupació, o els casos que s'ha allargat la temporalitat o s'han contractat treballadors eventuais mentre no s'oferten llocs de treball públics de durada indefinida). És a dir, que no totes les ocupacions en el sector públic s'estableixen amb les condicions laborals estàndard relacionades amb una feina estable i segura.

D'altra banda, segons les dades analitzades de l'EFT, els empleats administratius no destaquen entre les ocupacions amb les millors condicions de treball pel que fa al tipus de jornada, contracte o salari, si bé habitualment es consideren dins del sector primari pel tipus d'activitat que requereix certa qualificació (coneixements d'ofimàtica, comptabilitat o altres) i perquè en general tenen unes condicions més favorables per a la conciliació de la vida laboral i la vida personal i familiar pel que fa als dies festius (caps de setmana, festes de compliment obligatori establertes en el calendari laboral), que és un element diferenciador en un mercat laboral com l'andorrà on molts llocs de treball relacionats amb el turisme (comerç, hoteleria, serveis) treballen els caps de setmana i els dies festius del calendari laboral, tot i que gaudeixen de la mateixa quantitat de dies festius però que es traslladen a un altre dia.

Segmentació del mercat laboral per ocupacions i sectors

Tenint en compte les dades analitzades de l'EFT (2010-2015) i les conclusions extretes de l'estudi de l'any 2003 sobre la situació laboral a Andorra, es pot establir una divisió dels treballadors en dos segments (primari i secundari) configurats a partir de les seves ocupacions i sectors d'activitat. Així es poden considerar dins del segment primari els ocupats com a personal directiu, els tècnics i professionals, els comandaments intermedis i els empleats administratius, de tots els sectors; i també els empleats dels sectors de l'Administració pública, educació, sanitat i activitats socials, i del sector d'organismes financers i assegurances, sigui quina sigui la seva ocupació. La resta de casos (treballadors manuals, treballadors dels serveis i treballadors no qualificats, excepte els ocupats en els sectors de l'Administració pública, educació, sanitat i activitats socials, i en el sector d'organismes financers i assegurances) es comptabilitzarien dins del segment secundari.

Com s'ha comentat, no tots els treballadors que s'inclouen en cadascun dels grups ocupacionals i sectorials tenen les mateixes condicions, però en general tenen més proporció de casos amb les condicions que s'atribueixen a algun dels segments.

A partir d'aquesta classificació en funció de l'ocupació i el sector d'activitat dels treballadors, es pot definir un model de segmentació del mercat laboral (amb un 52% dels enquestats al segment primari i un 48% al secundari, segons les dades de l'EFT 2015).

Segmentació per ocupació (%). EFT 2015

Total	100
Base Segment primari	52,0
Personal directiu	14,2
Tècnics i professionals	44,4
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	7,3
Empleats administratius	21,8
Treballadors qualificats i semiqualicats manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	2,3
Treballadors qualificats i semiqualicats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	6,6
Treballadors no qualificats	3,5
Base Segment secundari	48,0
Treballadors qualificats i semiqualicats manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	30,7
Treballadors qualificats i semiqualicats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	42,4
Treballadors no qualificats	26,9

De tota manera, i tal com s'ha explicat, cada cop més es pot parlar que dins del segment primari hi ha una proporció indeterminada però més gran, sobretot a les noves contractacions, de treballadors que tenen unes condicions de treball més precaritzades i més a prop del segment secundari. De facto, es podria parlar d'una divisió del segment primari on una part continua tenint condicions laborals força avantatjoses, i l'altra amb condicions més precàries però que continuen sent atractives pel prestigi social d'aquestes feines i per una major facilitat a l'hora de conciliar vida familiar i laboral.

D'altra banda, com s'ha comentat, la situació dels treballadors qualificats i semiqualicats

manuals, que havien definit del sector secundari (construcció, agricultura, indústria...) però que tenien algunes condicions laborals força positives, en l'actualitat i com a conseqüència de la crisi econòmica, han empitjorat algunes condicions com els salaris.

Amb aquest model de segmentació hi hauria prop d'un 55% de les dones al segment primari, per un 49% dels homes (tot i que una gran part de les dones del segment primari estan en les ocupacions que tenen pitjors condicions dins d'aquest segment, com es veurà més endavant).

Per estudis destaca que la majoria dels que tenen estudis primaris o secundaris bàsics estarien en el segment secundari, mentre que els que tenen estudis secundaris superiors i estudis universitaris tenen majoritàriament ocupacions del segment primari.

Segons la nacionalitat, es trobarien en el segment primari la majoria dels andorrans, francesos i espanyols, mentre que els portuguesos i els d'altres nacionalitats estarien majoritàriament al segment secundari.

També s'aprecia una diferència en funció de l'edat, ja que els joves (16 a 24 anys) i els grups de més edat (55 a 64 anys i majors de 65 anys) se situarien en més proporció en el segment secundari que els altres grups edat.

Segmentació per sexe. EFT 2015

% Verticals	Home	Dona
Segment primari	49,2	54,7
Segment secundari	50,8	45,3

Segmentació per estudis. EFT 2015

%Verticals		Estudis primaris o sense estudis	Estudis secundaris bàsics	Estudis secundaris superiors	Estudis universitaris
Segment primari	52,0	25,1	29,5	60,8	91,1
Segment secundari	48,0	74,9	70,5	39,2	8,9

%Verticals	
Segment primari	52,0
Segment secundari	48,0

Segmentació per nacionalitat. EFT 2015

% Verticals		Andorrana	Espanyola	Francesa	Portuguesa	Altres
Segment primari	52,0	73,7	55,1	69,7	16,8	32,3
Segment secundari	48,0	26,3	44,9	30,3	83,2	67,7

Segmentació per edat. EFT 2015

% Verticals		16-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 o més
Segment primari	52,0	43,5	50,6	58,7	50,4	49,2	50,0
Segment secundari	48,0	56,5	49,4	41,3	49,6	50,8	50,0

En relació amb les condicions de treball de cada segment, s'observa que al segment secundari hi ha més proporció d'ocupats amb més d'una feina que en el segment primari, també més casos que treballen a temps parcial i en jornades atípiques (més o menys de 40 hores). Pel que fa al tipus de contracte, en el segment primari s'obseven més casos amb contracte de durada determinada o temporal, i també destaquen per tenir una remuneració per hora més alta que en el segment secundari.

Segmentació per nombre de feines. EFT 2015

% Horitzontals	1 feina	2 o més feines
Total	95,1	4,9
Segment primari	96,5	3,5
Segment secundari	93,6	6,4

Segmentació per tipus de contracte. EFT 2015

% Horitzontals	Indefinida	Determinada o Temporal	NS/NC
Total	88,0	11,6	0,4
Segment primari	87,1	12,7	0,2
Segment secundari	88,9	10,4	0,6

Segmentació per jornada. EFT 2015

% Horitzontals	Completa	Parcial
Total	88,6	11,4
Segment primari	89,8	10,2
Segment secundari	87,3	12,7

Segmentació per hores setmanals. EFT 2015

% Horitzontals	Menys de 40 hores	40 hores	Més de 40 hores
Total	14,0	70,9	15,2
Segment primari	13,8	77,3	9,0
Segment secundari	14,2	63,9	21,9

Retribució hora (euros) per segment. EFT 2015

frequències	Mitjana	Desviació
Total	10,665	6,175
Segment primari	13,070	7,485
Segment secundari	8,151	2,660

Contracte durada determinada o temporal per segment (%). EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	7,0	10,3	10,0	11,4	11,5	11,6
Segment primari	6,7	9,3	11,7	12,9	14,1	12,7
Segment secundari	7,2	11,2	8,6	9,9	8,9	10,4

Durant els anys analitzats s'observa un augment del percentatge d'ocupats amb contracte temporal tant el segment primari com en el secundari, si bé l'any 2015 disminueix en el segment primari. De fet, en el segment primari l'increment ha estat molt més acusat que en el secundari (en el primari ha augmentat sis punts entre el 2010 i el 2015 i en el secundari 3,2 punts). Cal destacar que durant el 2010 i 2011 la proporció de temporalitat era més alta en les ocupacions del segment secundari però a partir del 2012 hi ha més proporció d'aquest contractes en el segment primari.

Jornada temps parcial per segment (%). EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	9,9	10,3	10,5	11,4	13,0	11,4
Segment primari	8,9	7,9	8,6	9,6	11,3	10,2
Segment secundari	10,9	12,4	12,2	13,0	14,8	12,7

El percentatge d'ocupacions a temps parcial ha tendit a augmentar en els dos segments fins el 2014, per disminuir l'any 2015. Aquesta proporció sempre ha estat més alta en el segment secundari que en el primari.

Ocupats amb 2 o més feines per segment (%). EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	5,6	7,1	6,3	5,6	5,8	4,9
Segment primari	4,6	5,1	4,5	4,3	4,2	3,5
Segment secundari	6,6	8,9	8,0	6,8	7,4	6,4

La proporció d'ocupats amb més d'una feina augmenta l'any 2011 i a partir d'aquí tendeix a disminuir i destaca que l'any 2015 el percentatge en el segment secundari és gairebé el doble que en el primari.

Hores extres per segment. EFT 2010-2015

% Horitzontals	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	8,4	8,7	6,7	5,0	3,3	3,8
Segment primari	10,3	10,1	7,9	5,1	3,4	3,6
Segment secundari	6,5	7,5	5,5	5,0	3,2	3,9

Pel que fa a l'evolució de les hores extres, s'observa una clara disminució en aquests anys, sobretot en les ocupacions del segment primari que al començament del període tenien més proporció d'hores extres que en les ocupacions del segment secundari.

Retribució hora per segment (euros). EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	10,8	10,6	10,8	10,9	10,9	10,7
Segment primari	13,3	13,1	13,6	13,8	13,6	13,1
Segment secundari	8,5	8,4	8,3	8,1	8,2	8,2
Diferència primari-secundari	4,8	4,7	5,3	5,7	5,4	4,9
% diferencia sobre primari	36,1	35,9	39,0	41,3	39,7	37,4

Pel que fa a la retribució mitjana per hora en aquests anys s'ha mantingut relativament estable en conjunt, així com la diferència entre el guany de les ocupacions del segment secundari envers el primari que s'ha mantingut entre 4,7 i 5,7 euros superior (entre un 36% i un 41% de diferència).

3.2.10. EIXOS DE SEGMENTACIÓ

El segment primari i secundari estan interconnectats i es donen fluxos entre un i altre, però hi ha certs elements que limiten la capacitat de mobilitat ascendent dels treballadors. D'una banda hi ha característiques adquirides, com la qualificació o nivell d'estudis. D'altra banda es detecta una distribució desigual en funció de determinades característiques adscriptives com el sexe, l'edat o la nacionalitat. Aquests elements configuren un mercat de treball polaritzat o dual amb condicions laborals més precàries i menors oportunitats pels "grups d'inserció laboral problemàtica" (dones, joves, treballadors d'edats superiors a 45 anys, immigrants extracomunitaris...).⁶⁴

En els següents punts s'analitzen les condicions laborals en funció dels principals eixos de segmentació observats en el mercat laboral d'Andorra: nacionalitat, sexe i edat.

Segmentació per raó d'origen

La segmentació per raó d'origen en el mercat laboral fa referència a les desigualtats observades en la posició en l'escala ocupacional entre els diferents grups nacionals, amb una proporció més alta d'andorrans i part dels espanyols i francesos en les posicions més altes com directius, tècnics i professionals, i més proporció de portuguesos i del grup d'altres nacionalitats entre els treballadors manuals, de serveis i treballadors no qualificats. Igualment es constata que en algunes activitats hi ha una major presència de determinades nacionalitats: els portuguesos són els que en major proporció treballen a la construcció, l'hoteleria i com a personal domèstic, els espanyols i francesos en el comerç, i els andorrans en l'Administració pública, educació, sanitat i serveis socials.

Aquesta distribució desigual de treballadors en determinats sectors d'activitat està relacionada amb la formació requerida en les diferents ocupacions i activitats, i amb les oportunitats d'ascendir en l'escala ocupacional que s'han pogut generar en el mercat laboral en moments de creixement econòmic. També cal tenir en compte que en les dècades de més creixement migratori alguns col·lectius de treballadors originaris del mateix lloc es van incorporar al mercat laboral d'Andorra en sectors concrets (per exemple als anys 60 i 70 els immigrants procedents de Galícia,⁶⁵ i als anys 80 i 90 els treballadors originaris de Portugal es van especialitzar en el sector de la construcció).

Ocupació per nacionalitat. EFT 2015

% Verticals	Andorrana	Espanyola	Francesa	Portuguesa	Altres
Personal directiu	11,6	6,9	11,2	1,1	5,5
Tècnics i professionals	34,9	25,4	40,4	2,3	9,4
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	2,2	4,6	4,5	4,8	4,7
Empleats administratius	15,9	11,5	10,1	4,6	10,2
Treballadors manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	11,9	13,0	6,7	29,4	9,4
Treballadors de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	18,1	27,2	20,2	26,0	34,6
Treballadors no qualificats	5,3	11,5	6,7	31,7	26,0

⁶⁴ Centre de Recerca Sociològica (2003). *Anàlisi de la situació laboral a Andorra*. P.136.

⁶⁵ Estivill, J. (1979). *La immigració a Andorra*. Departament de la Població del Consell General.

Activitat per nacionalitat. EFT 2015

% Verticals	Andorrana	Espanyola	Francesa	Portuguesa	Altres
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	1,8	1,3	2,2	0,7	1,6
Construcció i activitats relacionades	7,1	8,0	3,4	24,8	1,6
Comerç i reparació de vehicles	21,0	27,3	31,5	23,4	28,3
Hoteleria i restauració	4,5	13,6	10,1	19,3	26,8
Transport, emmagatzematge i comunicacions	4,0	2,7	4,5	2,1	2,4
Organismes financers i assegurances	7,3	5,7	1,1	0,2	0,8
Serveis empresarials. Act. immobiliàries i de lloguer	12,9	11,3	12,4	9,2	19,7
Administració pública, educació, sanitat i act. socials	33,1	18,9	31,5	4,6	5,5
Serveis personals	7,1	8,0	1,1	3,2	4,7
Llars que ocupen personal domèstic	0,7	2,9	1,1	12,0	7,9

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

Retribució hora (euros) per nacionalitat. EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
TOTAL	10,8	10,6	10,8	10,9	10,9	10,7
Andorrana	13,4	12,6	13,5	13,2	13,3	12,3
Espanyola	11,0	11,4	11,6	11,3	11,1	10,9
Francesa	10,9	13,3	11,7	12,7	11,9	12,9
Portuguesa	8,3	8,3	8,3	8,3	8,4	8,3
Altres	8,2	8,1	7,9	8,1	8,4	8,7

La segmentació laboral en funció de la nacionalitat es tradueix en diferències en el salari. Comparant la remuneració per hora s'observa que els andorrans i francesos tenen els guanys més alts (superiors a la mitjana en un 15% i un 21%, respectivament), els espanyols lleugerament per sobre de la mitjana, mentre que els portuguesos i el grup d'altres nacionalitats tenen la remuneració més baixa (un 22% i un 18% per sota de la mitjana, respectivament). S'ha de destacar que en aquests anys analitzats hi ha hagut certa convergència entre les retribucions per hora de les diferents nacionalitats.

Retribució hora (euros) per nacionalitat. EFT 2015

	Mitjana	Diferència / mitjana	% diferència / mitjana
TOTAL	10,7		
Andorrana	12,3	1,6	115,3
Espanyola	10,9	0,3	102,6
Francesa	12,9	2,3	121,3
Portuguesa	8,3	-2,4	77,5
Altres	8,7	-2,0	81,6

Aquestes diferències estan relacionades el nivell formatiu requerit en cada activitat i la posició que ocupen en l'escala ocupacional els diferents grups nacionals.

En general les retribucions dels andorrans, espanyols i francesos superen les dels portuguesos i els d'altres nacionalitats amb la mateixa ocupació, destacant que les més altes són les dels directius, tècnics i comandaments intermedis (excepte els comandaments intermedis de nacionalitat francesa que tenen una remuneració inferior, però cal tenir en compte que en aquest grup hi ha molt pocs casos i no es poden considerar representatius). Les retribucions més baixes són les dels treballadors no qualificats de tots els grups nacionals, els treballadors del serveis i els empleats administratius de nacionalitat portuguesa i d'altres nacionalitats.

Per sectors d'activitat també destaca que els andorrans, espanyols i francesos tenen la retribució més alta (especialment els ocupats en els organismes financers, en l'Administració pública, i els serveis empresarials) respecte els portuguesos i els d'altres nacionalitats. Les retribucions per hora més baixes corresponen al personal domèstic (en aquest cas de totes les nacionalitats), els serveis personals en el cas dels treballadors portuguesos i d'altres nacionalitats, i en general també són inferiors les retribucions d'aquests grups nacionals en les activitats més remunerades com poden ser els organismes financers.

Retribució hora (euros) per nacionalitat i ocupació. EFT 2015

-	Mitjana total	Andorrana	Espanyola	Francesa	Portuguesa	Altres
TOTAL	10,7	12,3	10,9	12,9	8,3	8,7
Personal directiu	19,6	20,5	20,5	15,0	15,6	16,8
Tècnics i professionals	14,2	14,3	14,0	16,9	10,0	11,4
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	11,5	10,3	13,5	6,8	10,8	11,6
Empleats administratius	9,2	9,5	9,4	10,9	7,0	8,2
Treballadors manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	9,4	9,6	9,4	10,9	9,2	8,4
Treballadors de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	8,3	9,5	8,2	9,0	7,4	7,6
Treballadors no qualificats	7,5	7,7	7,5	7,5	7,5	7,1

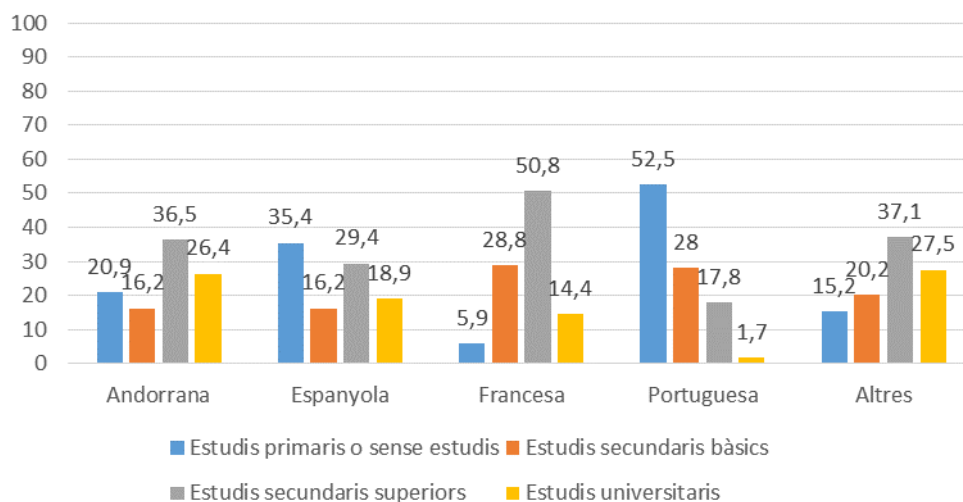
Retribució hora (euros) per nacionalitat i activitat. EFT 2015

	Mitjana total	Andorrana	Espanyola	Francesa	Portuguesa	Altres
TOTAL	10,7	12,3	10,9	12,9	8,3	8,7
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	10,2	9,4	11,0	14,0	8,0	11,7
Construcció i activitats relacionades	10,2	10,7	11,1	12,8	9,6	7,8
Comerç i reparació de vehicles	9,2	9,9	9,7	8,2	8,3	7,5
Hoteleria i restauració	7,8	7,4	8,3	11,1	6,9	8,4
Transport, emmagatzematge i comunicacions	11,4	12,3	10,1	14,6	8,2	18,0
Organismes financers i assegurances	17,9	17,8	18,9	17,2	6,3	8,4
Serveis empresarials. Act. immobiliàries i de lloguer	11,0	13,0	11,3	12,7	7,4	9,4
Administració pública, educació, sanitat i act. socials	13,4	13,8	12,5	17,5	8,7	11,3
Serveis personals	9,6	9,8	10,6	--	7,9	7,3
Llars que ocupen personal domèstic	8,5	9,5	8,7	8,3	8,4	8,5

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

Els enquestats de nacionalitat espanyola i portuguesa són els que amb més proporció tenen estudis primaris, la majoria dels francesos tenen estudis secundaris superiors, seguits dels d'altres nacionalitats i els andorrans; i pel que fa als estudis universitaris destaquen els andorrans i el grup d'altres nacionalitats.

Nivell d'estudis per nacionalitat (%). EFT 2015



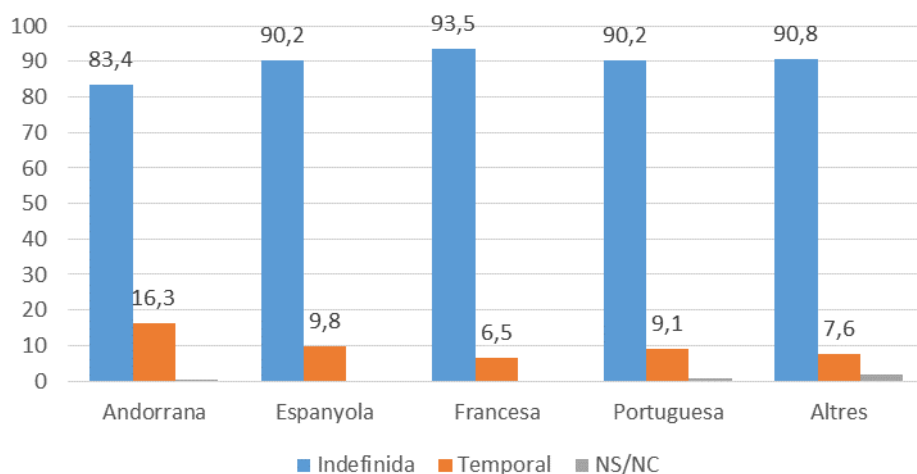
La retribució per hora augmenta en tots els grups en augmentar el nivell d'estudis, sobretot destaca un augment més important en el cas dels andorrans, espanyols i francesos que tenen estudis universitaris. La retribució més baixa en tots els nivells d'estudi és la dels enquestats portuguesos i del grup d'altres nacionalitats, que en el cas dels que tenen estudis universitaris no supera la dels andorrans, francesos i espanyols que tenen estudis secundaris superiors.

Retribució hora (euros) per nacionalitat i estudis. EFT 2015

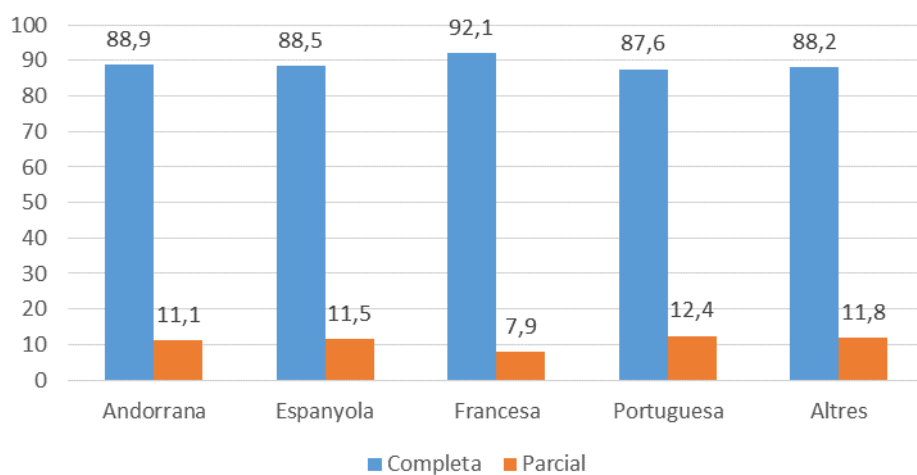
	Mitjana total	Andorrana	Espanyola	Francesa	Portuguesa	Altres
Total	10,7	12,3	10,9	12,9	8,3	8,7
Estudis primaris o sense estudis	8,7	9,2	8,8	7,9	8,6	7,5
Estudis secundaris bàsics	8,6	9,7	8,5	8,4	8,0	8,2
Estudis secundaris superiors	10,5	11,6	10,2	11,4	8,3	9,2
Estudis universitaris	15,5	16,0	16,0	16,4	10,6	9,8

Els enquestats que tenen contractes temporals amb més proporció són els andorrans (16%), mentre que les jornades a temps parcial són més freqüents entre els enquestats portuguesos i d'altres nacionalitats (12%), tot i que les diferències no són significatives.

Contracte per nacionalitat (%). EFT 2015

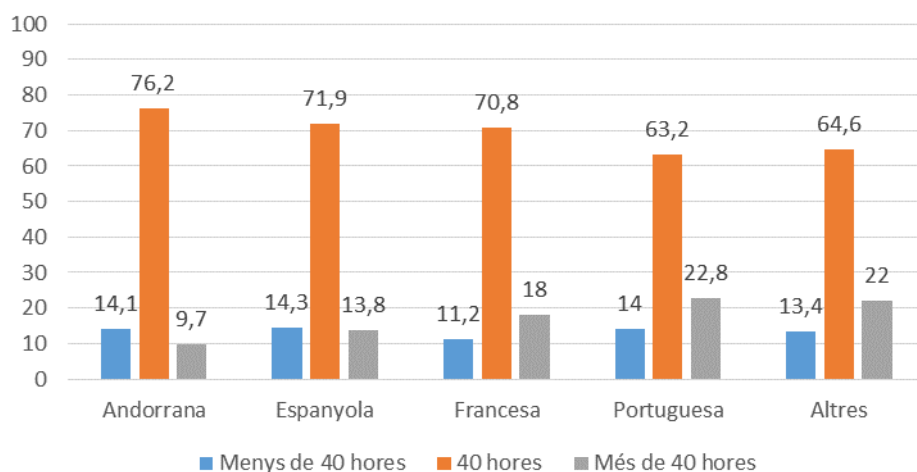


Jornada per nacionalitat (%). EFT 2015

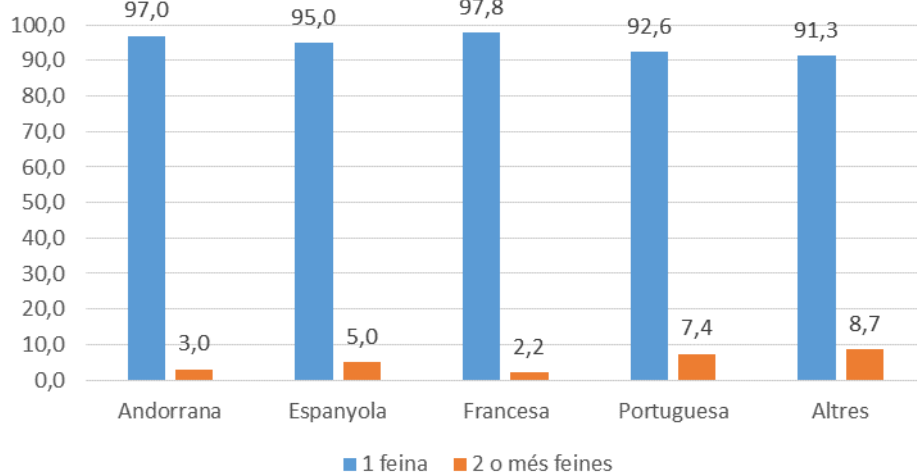


També es poden observar diferències en funció de la nacionalitat pel que fa a les hores setmanals de treball i el nombre de feines, ja que les jornades més extenses són més freqüents entre els portuguesos i el grup d'altres nacionalitats, que també són els que tenen amb més proporció més d'una feina (més del doble que en el cas dels andorrans).

Hores setmanals per nacionalitat (%). EFT 2015



Nombre de feines per nacionalitat (%). EFT 2015



En tots els casos la retribució per hora és més alta entre els ocupats que tenen un contracte de durada indefinida. Els guanys són superiors entre els enquestats espanyols, andorrans i francesos amb contracte indefinit, mentre que els ocupats de nacionalitat portuguesa i del grup d'altres nacionalitats són els que tenen una menor retribució també entre els que tenen un contracte indefinit.

Retribució hora (euros) per nacionalitat i tipus de contracte. EFT 2015

	Mitjana total	Andorrana	Espanyola	Francesa	Portuguesa	Altres
Total	10,7	12,3	10,9	12,9	8,3	8,7
Indefinida	10,9	12,6	11,4	14,4	8,3	8,9
Temporal	7,8	8,6	7,6	6,6	6,7	6,3

Pel que fa al tipus de jornada la retribució és més alta entre els enquestats andorrans i francesos tant si treballen a jornada completa com parcial, i els espanyols que treballen a jornada completa, mentre que els espanyols que treballen a jornada parcial, els portuguesos i el grup d'altres nacionalitats (tant si treballen a jornada completa com parcial) tenen retribucions inferiors.

Retribució hora (euros) per nacionalitat i tipus de jornada. EFT 2015

	Mitjana total	Andorrana	Espanyola	Francesa	Portuguesa	Altres
Total	10,7	12,3	10,9	12,9	8,3	8,7
Completa	10,8	12,4	11,2	12,9	8,3	8,7
Parcial	9,6	11,3	9,0	12,6	8,2	9,0

Segmentació per gènere

Les dades de l'EFT mostren que hi ha una segmentació en el mercat laboral en funció del gènere. D'una banda hi ha una segmentació vertical, amb una major proporció de dones en determinades ocupacions que estan en l'escala mitjana-baixa de l'escala ocupacional (empleades administratives, treballadores dels serveis, treballadores no qualificades), mentre que entre el personal directiu i els comandaments intermedis hi ha més homes. D'altra banda hi ha una segmentació horitzontal, amb una major presència de dones en certs sectors d'activitat (Administració pública, educació, sanitat, treball domèstic), i altres activitats que són ocupades majoritàriament pels homes (construcció, transport).

Ocupació per sexe. EFT 2015

% Verticals	TOTAL	Home	Dona
Personal directiu	7,4	11,3	3,5
Tècnics i professionals	23,1	20,7	25,4
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	3,8	5,7	1,9
Empleats administratius	11,3	5,5	17,0
Treballadors manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	15,9	30,7	1,5
Treballadors de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	23,8	17,3	30,1
Treballadors no qualificats	14,8	8,9	20,6

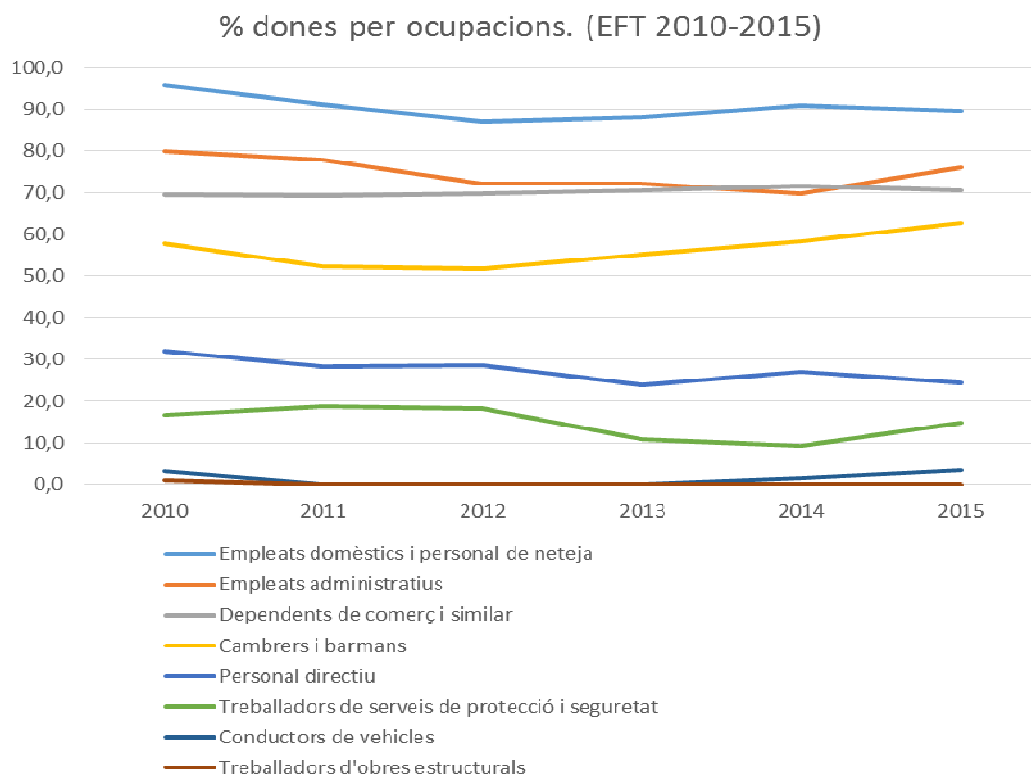
Activitat per sexe. EFT 2015

% Verticals	TOTAL	Home	Dona
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	1,4	1,6	1,2
Construcció i activitats relacionades	11,0	20,4	1,8
Comerç i reparació de vehicles	24,4	23,8	24,9
Hoteleria i restauració	12,3	10,8	13,8
Transport, emmagatzematge i comunicacions	3,1	5,0	1,2
Organismes financers i assegurances	4,4	4,6	4,3
Serveis empresarials. Act. immobiliàries i de lloguer	12,0	12,9	11,1
Administració pública, educació, sanitat i act. socials	20,4	14,3	26,3
Serveis personals	6,0	5,7	6,3
Llars que ocupen personal domèstic	4,5	0,1	8,8

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

En el següent gràfic es pot veure la tendència de la participació de les dones en algunes ocupacions (percentatge de dones respecte el total d'ocupats en aquella ocupació) durant els anys analitzats. En aquests anys no es detecta una tendència de canvi en la segmentació ocupacional per gènere, ja que la participació de les dones en les ocupacions més feminitzades es mantenen en percentatges per sobre del 50%, mentre que la participació de les dones en les ocupacions més masculinitzades es mantenen per sota del 50% (si s'estigués produint una reducció de la segmentació de gènere els percentatges tendrien a convergir cap al 50%).⁶⁶

⁶⁶ Universidad Complutense de Madrid (2013). *Panorama laboral 2013. Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo.*



En general hi ha més dones ocupades en els sectors i en els perfils menys qualificats i tenen menor presència als llocs de treball directius i de responsabilitat. Aquesta segmentació vertical es tradueix en una desigualtat salarial entre homes i dones (bretxa salarial).

La desigualtat salarial de gènere es poden explicar per diverses causes. D'una banda es pot donar una *discriminació directa*, amb una retribució diferent per a homes i dones que tenen les mateixes característiques personals i professionals. D'altra banda hi pot haver una *discriminació indirecta*, relacionada amb determinades característiques personals i laborals que condicionen el paper dels homes i les dones en la societat i en el mercat de treball per l'efecte dels rols tradicionals de gènere (diferències en el temps de treball per la conciliació de la vida familiar i laboral, elecció d'estudis i de professió...).⁶⁷

Un dels factors que incideixen en la situació de les dones en el mercat de treball és la major dedicació a les tasques domèstiques i familiars,⁶⁸ que es tradueix en una major proporció de dones que treballen a temps parcial o que han d'interrompre l'activitat laboral per la cria dels fills o per atendre altres necessitats familiars. Aquesta desigualtat entre homes i dones en relació amb la conciliació de la vida laboral i familiar comporta menys possibilitats de promoció professional i un menor retribució del treball femení.

⁶⁷ Observatori del Treball i Model Productiu (2017). *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones*.

⁶⁸ CRES. Observatori del primer semestre del 2017. Entre la població major de 18 anys, les dones dediquen de mitjana 16,5 hores a la setmana a les tasques domèstiques (cuinar, anar a comprar, fer la bugada, planxar, netejar, etc., sense incloure la cura dels fills/es ni de persones dependents), mentre que els homes diuen que hi dediquen 9,7 hores. En el cas dels enquestats que viuen en parella, les dones dediquen de mitjana 18,3 hores a la setmana a aquestes tasques, per 10,7 hores els homes. Quan els dos membres de la parella treballen, les dones dediquen 16,3 hores a la setmana a les tasques domèstiques i els homes 11 hores, i si tots dos treballen a jornada completa hi dediquen 15,6 i 11,6 hores, respectivament.

Retribució hora (euros) per sexe. EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	10,8	10,6	10,8	10,9	10,9	10,7
Home	12,0	11,6	11,6	11,7	11,6	11,5
Dona	9,5	9,6	10,0	10,1	10,3	9,8

Bretxa salarial

A partir de les dades de la retribució per hora s'ha calculat la bretxa salarial entre homes i dones, que es defineix com la diferència entre la mitjana del guany salarial per hora dels homes i la mitjana del guany salarial per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial per hora dels homes. Així, els homes guanyen de mitjana 11,5 euros a la hora i les dones 9,8 euros (1,7 euros de diferència), el que suposa que les dones guanyen un 14,6% menys que els homes. L'any 2010 la diferència era de 2,5 euros, i aquesta diferència ha anat disminuint en els anys següents.

Segons les dades de l'any 2015, la bretxa salarial en el conjunt dels països de la Unió Europea era d'un 16,3% (és a dir que els guanys bruts per hora de les dones eren de mitjana un 16,3% inferiors als dels homes), 14,9% a Espanya, 15,8% a França i 17,8% a Portugal.⁶⁹ Per tant, la bretxa observada a Andorra és inferior a la d'aquests països i del conjunt de la UE.

En les dades de la retribució per hora dels homes i dones segons l'ocupació s'observa que les dones cobren de mitjana més de nou euros per hora en les ocupacions més qualificades (directius, tècnics, comandaments intermedis i empleats administratius), mentre que els homes superen aquesta retribució en totes les ocupacions excepte entre els treballadors no qualificats. La bretxa salarial és més elevada en el grup de treballadors manuals (les dones guanyen un 19,7% menys que els homes), amb la taxa de feminització més baixa (poca presència de dones), i entre els treballadors dels serveis (16%), en aquest cas amb una taxa de feminització superior. D'altra banda, la bretxa salarial és més baixa entre els empleats administratius (3,8%), els tècnics i professionals (2,7%) i entre els treballadors no qualificats (que pràcticament no hi ha diferència en la retribució d'homes i dones), que són ocupacions amb més presència de dones (major taxa de feminització), a banda dels treballadors de serveis on també hi ha una majoria de dones i una bretxa salarial alta.

⁶⁹ Eurostat. *Gender pay gap statistics*. Gender pay gap in unadjusted form

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

A l'hora de comparar aquestes dades cal tenir en compte que el càlcul del guany mitjà per hora treballada en les dades europees es fa a partir del guany mitjà brut anual pel nombre d'hores efectivament treballades (normals i extraordinàries), i en el cas d'Andorra s'ha calculat a partir del guany mitjà net i les hores habituals (sense incloure les extraordinàries).

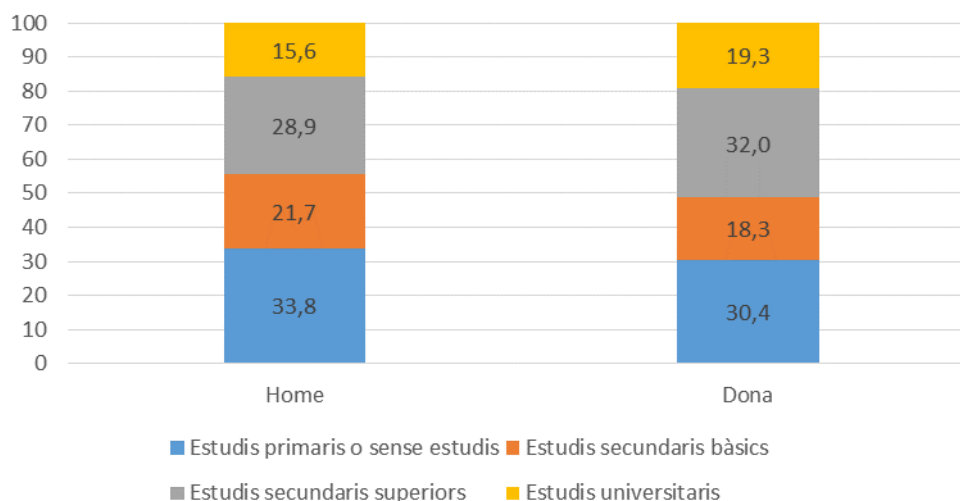
Retribució hora (euros) per sexe i ocupació. EFT 2015

	Mitjana total	Home	Dona	Bretxa salarial (%)	Taxa de feminització*
TOTAL	10,7	11,5	9,8	14,6	50,6
Personal directiu	19,6	20,0	18,5	7,2	24,3
Tècnics i professionals	14,2	14,4	14,0	2,7	55,6
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	11,5	11,9	10,3	13,4	25,7
Empleats administratius	9,2	9,5	9,1	3,8	76,1
Treballadors manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	9,4	9,5	7,6	19,7	4,8
Treballadors de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	8,3	9,3	7,8	16,1	64,0
Treballadors no qualificats	7,5	7,4	7,5	-0,2	70,3

*Percentatge de dones en cada grup ocupacional

Tot i que la retribució augmenta amb el nivell d'estudis, i malgrat que el nivell formatiu de les dones és superior al dels homes (hi ha més proporció d'homes amb estudis primaris o secundaris bàsics i més percentatge de dones amb estudis secundaris superiors i universitaris), el fet que la remuneració femenina sigui inferior a la masculina es pot explicar per la major presència de dones en les ocupacions menys remunerades i amb jornades més reduïdes (que en general tenen una menor retribució que les ocupacions a jornada completa) o per algun altre tipus de discriminació directa o indirecta. Per comparar la retribució també cal tenir en compte altres factors com el temps que fa que treballen o el moment en què van accedir al lloc de treball.

Nivell d'estudis per sexe (%). EFT 2015



Els enquestats que tenen estudis secundaris superiors i sobretot estudis universitaris són els que tenen la retribució més alta. En tots els nivells d'estudis la retribució dels homes és superior a la de les dones. Entre les dones només les que tenen estudis secundaris superiors i universitaris tenen una retribució per hora superior als nou euros, mentre que els homes els cobren en tots els nivells d'estudis. La bretxa salarial és inferior entre les persones que tenen estudis primaris o sense estudis (11,5%), i en augmentar el nivell d'estudis tendeix a augmentar lleugerament (entre un 19% i un 20%).

Retribució hora (euros) per sexe i estudis. EFT 2015

	Mitjana total	Home	Dona	Bretxa salarial (%)
TOTAL	10,7	11,5	9,8	14,6
Estudis primaris o sense estudis	8,7	9,2	8,1	11,5
Estudis secundaris bàsics	8,6	9,4	7,6	19,0
Estudis secundaris superiors	10,5	11,7	9,4	19,4
Estudis universitaris (1r i 2n cicle)	15,5	17,6	14,1	19,9

La retribució mitjana per hora treballada de les dones és inferior a la dels homes en tots els trams d'edat excepte entre els menors de 25 anys. A partir dels 35 anys la retribució per hora de les dones es manté bastant estable, mentre que en el cas dels homes augmenta progressivament fins els 65 anys. Aquesta dada pot estar relacionada amb una menor dedicació de les dones al treball remunerat en els trams d'edat que tenen més necessitat de conciliar la vida laboral i familiar (amb jornades laborals reduïdes o períodes d'interrupció de l'activitat), i pot incidir en un menor augment de la retribució que en el cas dels homes. La bretxa salarial augmenta amb l'edat a partir del tram de 25 a 34 anys i fins els 55-65 anys.

Retribució hora (euros) per sexe i edat. EFT 2015

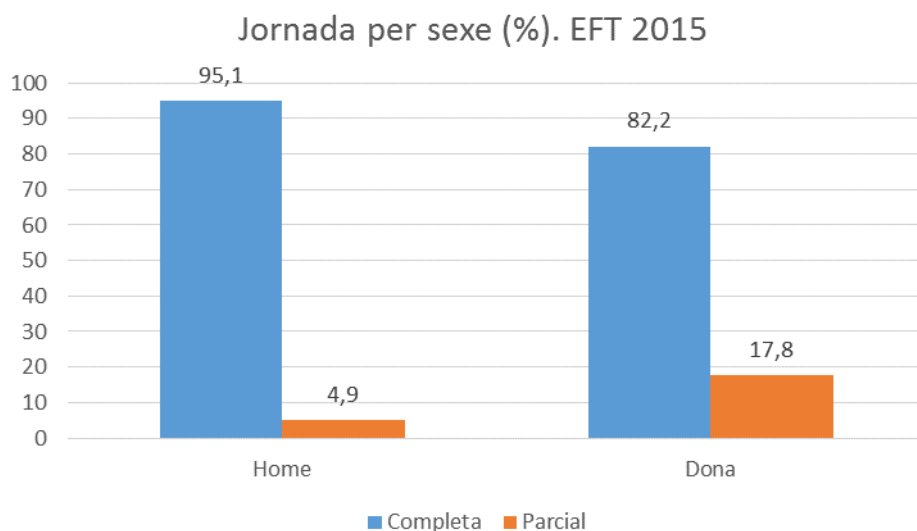
	Mitjana total	Home	Dona	Bretxa salarial (%)
TOTAL	10,7	11,5	9,8	14,6
16-24	6,6	6,5	6,7	-2,3
25-34	9,1	9,5	8,8	7,2
35-44	11,3	11,7	10,8	8,2
45-54	11,2	12,5	10,0	19,8
55-64	11,8	13,0	10,3	21,2
65 o més	11,1	12,0	10,5	12,1

Segons la nacionalitat, en tots els casos la retribució dels homes és superior a la de les dones, i destaca una bretxa salarial superior entre els enquestats d'altres nacionalitats (les dones cobren un 21% menys que els homes), seguits dels que tenen nacionalitat portuguesa i espanyola. Les diferències són més reduïdes entre els enquestats andorrans i francesos, ja que en aquests grups les dones cobren entre un 12% i un 13% menys que els homes.

Retribució hora (euros) per sexe i nacionalitat. EFT 2015

	Mitjana total	Home	Dona	Bretxa salarial (%)
Total	10,7	11,5	9,8	14,6
Andorrana	12,3	13,1	11,5	12,3
Espanyola	10,9	12,1	10,0	16,8
Francesa	12,9	13,9	12,1	12,8
Portuguesa	8,3	9,0	7,4	17,3
Altres nacionalitats	8,7	9,8	7,8	21,2

En relació al tipus de jornada, com ja s'ha destacat anteriorment, les dones tenen una major participació en les feines a temps parcial (prop d'un 18% de les dones per un 5% dels homes), i s'observa que les persones que treballen a jornada completa tenen una retribució per hora superior a la de les que treballen a temps parcial. En tots els casos la retribució dels homes és més alta que la de les dones, i la bretxa salarial és superior entre les persones que treballen a jornada completa (les dones cobren un 14% menys que els homes) que entre els que tenen una feina a temps parcial (10%).



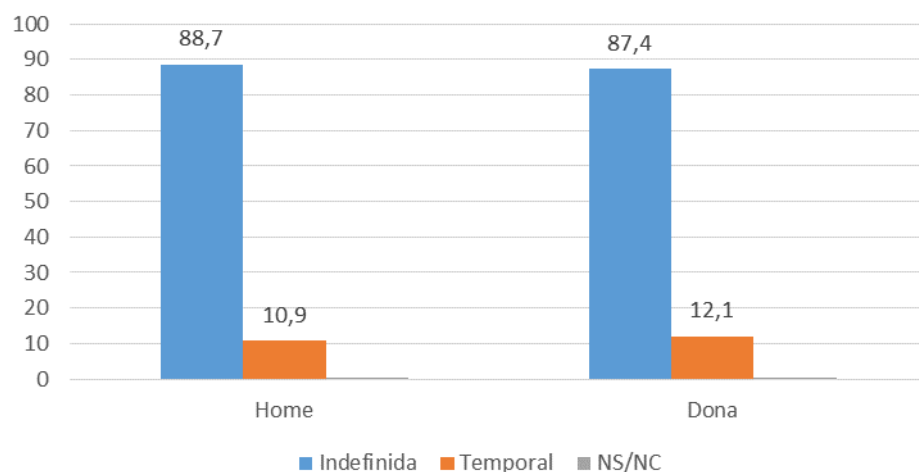
Retribució hora (euros) per sexe i tipus de jornada. EFT 2015

	Mitjana total	Home	Dona	Bretxa salarial (%)
TOTAL	10,7	11,5	9,8	14,6
Completa	10,8	11,6	9,9	14,1
Parcial	9,6	10,5	9,4	10,3

El tipus de contracte que tenen els homes i les dones no presenta unes diferències molt importants, tot i que en l'EFT del 2015 hi ha una mica més de dones amb un contracte temporal.

La retribució mitjana per hora de les persones amb un contracte indefinit és superior a la de les persones que tenen un contracte temporal. Independentment del tipus de contracte la retribució dels homes es superior a la de les dones. Tot i que la bretxa salarial és lleugerament superior entre els que tenen un contracte temporal (les dones cobren un 13% menys que els homes) que entre els que tenen un contracte de durada indefinida (12%), el fet de tenir un contracte més o menys estable no incideix clarament en la diferència salarial entre homes i dones, que és similar en els dos casos.

Contracte per sexe (%). EFT 2015



Retribució hora (euros) per sexe i tipus de contracte. EFT 2015

	Mitjana total	Home	Dona	Bretxa salarial (%)
TOTAL	10,7	11,5	9,8	14,6
Indefinida	10,9	11,6	10,2	12,4
Determinada o Temporal	7,8	8,5	7,3	13,3

Segmentació per edat

L'edat, juntament amb altres característiques personals i socials de les persones, incideix en la situació en el mercat de treball (la precarització laboral afecta especialment a determinats col·lectius com els joves i les dones, sobretot els que tenen menor nivell d'estudis).

En general la incorporació dels joves al mercat de treball és més inestable i es caracteritza per una major rotació, ja que la manca d'experiència laboral o de preparació professional fa que sovint els primers treballs tinguin condicions més precàries⁷⁰ (tasques poc qualificades, salaris baixos, contractes temporals o jornades parcials, poques perspectives de promoció laboral).

Les dades analitzades de l'EFT mostren que hi ha diferències en el tipus d'ocupació i en les condicions laborals en funció de l'edat dels treballadors.

Així, els joves de 16 a 24 anys es concentren en l'ocupació de treballadors de serveis, i especialment al sector del comerç, mentre que gairebé no tenen presència en les ocupacions directives i de comandament, relacionat amb la seva recent incorporació al mercat de treball. Els càrrecs directius són ocupats en major proporció pels grups de més edat (a partir de 55 anys), si bé aquests també tenen més presència en el grup ocupacional de treballadors no qualificats. Pel que fa als tècnics i professionals destaca una major proporció d'enquestats entre 25 i 34 anys i entre 34 i 44 anys. Per sectors també destaca que els grups de més edat estan ocupats en major proporció en el comerç, i també entre les llars que ocupen personal domèstic.

Ocupació per edat. EFT 2015

% Verticals	TOTAL	16-24 anys	25-34 anys	35-44 anys	45-54 anys	55-64 anys	65 anys o més
Personal directiu	7,4	0,9	3,3	7,5	8,0	11,7	13,0
Tècnics i professionals	23,1	15,7	27,5	29,5	21,2	15,9	13,0
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	3,8	0,9	3,3	4,9	3,0	4,2	8,7
Empleats administratius	11,3	20,9	12,0	11,4	10,0	9,6	8,7
Treballadors qualificats i semiqualicats manuels (agricultura, construcció, indústria, conductors)	15,9	7,8	15,0	16,5	16,1	18,3	17,4
Treballadors qualificats i semiqualicats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	23,8	43,5	27,5	20,4	22,2	21,6	17,4
Treballadors no qualificats	14,8	10,4	11,4	9,8	19,5	18,6	21,7

⁷⁰ Santos Preciado, J.M. (1997). "La segmentación del mercado laboral juvenil y su especialización ocupacional por edad y sexo." *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, 17, pp. 153-171. Madrid.

Activitat per edat. EFT 2015

% Verticals	TOTAL	16-24 anys	25-34 anys	35-44 anys	45-54 anys	55-64 anys	65 anys o més
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	1,4	1,7	2,1	2,2	0,4	0,9	2,2
Construcció i activitats relacionades	11,0	2,6	10,2	12,0	12,9	11,1	4,3
Comerç i reparació de vehicles	24,4	40,9	23,1	22,8	19,9	27,3	39,1
Hoteleria i restauració	12,3	15,7	14,7	10,8	13,1	11,4	2,2
Transport, emmagatzematge i comunicacions	3,1	0,9	2,1	4,1	2,1	4,2	8,7
Organismes financers i assegurances	4,4	5,2	5,1	3,9	4,4	5,1	0,0
Serveis empresarials. activitats immobiliàries i de lloguer	12,0	10,4	16,2	10,8	11,2	11,7	10,9
Administració pública, educació, sanitat i activitats socials	20,4	14,8	17,7	23,2	22,2	19,2	13,0
Serveis personals	6,0	7,0	7,5	5,7	7,0	3,3	4,3
Llars que ocupen personal domèstic	4,5	0,0	1,5	3,7	6,8	5,4	13,0

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

La retribució per hora més baixa correspon als grups d'edat més joves i tendeix a augmentar en augmentar l'edat. Els joves tenen una retribució inferior en les diferents ocupacions i sectors. Pel que fa als grups de més edat hi ha casos que en què la seva retribució és més alta (els ocupats com a tècnics i professionals, comandaments intermedis i treballadors dels serveis, i els que treballen en el comerç, organismes financers, serveis empresarials i Administració pública).

Retribució hora (euros) per edat. EFT 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
TOTAL	10,8	10,6	10,8	10,9	10,9	10,7
16-24	7,1	6,9	7,0	6,8	6,6	6,6
25-34	9,7	9,3	9,2	9,0	9,1	9,1
35-44	10,9	11,4	10,9	11,0	11,1	11,3
45-54	11,5	11,5	11,3	11,4	11,5	11,2
55-64	13,6	11,8	13,8	14,3	13,1	11,8
65 o més	11,6	12,1	14,4	12,2	13,0	11,1

Retribució hora (euros) per edat i ocupació. EFT 2010-2015

	Mitjana total	16-24 anys	25-34 anys	35-44 anys	45-54 anys	55-64 anys	65 anys o més
TOTAL	10,7	6,6	9,1	11,3	11,2	11,8	11,1
Personal directiu	19,6	--	13,7	19,2	20,5	21,0	16,9
Tècnics i professionals	14,2	7,8	11,8	14,5	14,8	18,5	18,8
Comandaments intermedis (encarregats, caps)	11,5	8,8	8,8	11,6	11,4	13,1	15,0
Empleats administratius	9,2	6,6	7,7	9,4	10,0	11,3	8,4
Treballadors qualificats i semiquanificats manuals (agricultura, construcció, indústria, conductors)	9,4	7,4	9,1	9,4	9,6	9,4	9,1
Treballadors qualificats i semiquanificats de serveis (restauració, comerç, seguretat, serveis personals)	8,3	6,3	7,6	8,4	9,1	9,0	9,2
Treballadors no qualificats	7,5	6,1	7,0	7,7	7,7	7,6	6,8

Retribució hora (euros) per edat i activitat. EFT 2010-2015

	Mitjana total	16-24 anys	25-34 anys	35-44 anys	45-54 anys	55-64 anys	65 anys o més
TOTAL	10,7	6,6	9,1	11,3	11,2	11,8	11,1
Indústria, producció i distribució energia, gas i aigua	10,2	6,9	9,9	11,2	14,2	8,4	6,3
Construcció i activitats relacionades	10,2	6,7	9,5	10,1	10,5	10,8	8,4
Comerç i reparació de vehicles	9,2	6,1	7,8	10,1	9,3	10,2	11,9
Hoteleria i restauració	7,8	6,4	7,5	8,3	8,0	7,6	6,8
Transport, emmagatzematge i comunicacions	11,4	9,4	10,4	12,5	11,3	11,3	9,4
Organismes financers i assegurances	17,9	8,5	15,3	15,2	20,8	22,7	
Serveis empresarials. Act. immobiliàries i de lloguer	11,0	7,3	8,9	11,4	11,9	12,4	17,4
Administració pública, educació, sanitat i act. socials	13,4	6,9	10,3	13,9	14,0	15,6	12,9
Serveis personals	9,6	7,0	9,1	11,4	9,6	8,7	8,2
Llars que ocupen personal domèstic	8,5		8,8	8,5	8,5	8,5	8,7

* En la taula no es mostren el sector primari ni "altres" perquè hi ha pocs casos a la mostra

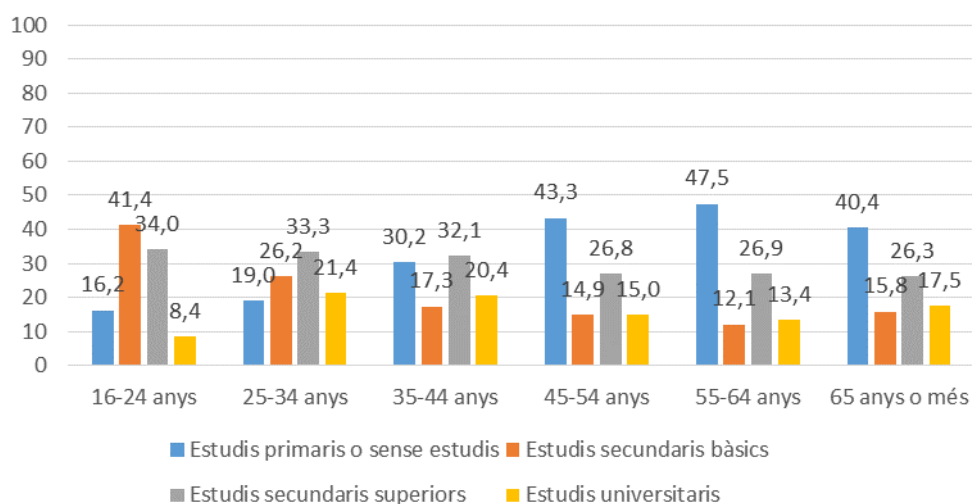
Aquestes dades s'emmarquen en un context amb una estructura ocupacional dual que es caracteritza d'una banda per una tendència a un increment relatiu de les ocupacions més qualificades i més remunerades (sobretot professionals i tècnics), i d'altra banda per un creixement de les ocupacions de menys nivell de qualificació (treballadors administratius sense especialització, dependents, venedors, cambrers, cuiners, personal dels serveis de seguretat, treballadors no qualificats, etc.).⁷¹

El nivell d'estudis dels joves es concentra en l'educació secundària bàsica i secundària superior, si bé cal tenir en compte que alguns d'aquests joves encara no han finalitzat els estudis i per tant poden assolir nivells superiors. Els grups de 25 a 34 anys i de 35 a 44 anys tenen en major proporció estudis secundaris superiors i universitaris, mentre que els grups de més edat tenen amb més freqüència estudis primaris.

⁷¹ Santos Preciado, J.M. (1997).

En les diferents franges d'edat el guany per hora és més alt en augmentar el nivell d'estudis, tot i que en el cas del majors de 65 anys la retribució dels que tenen estudis primaris és superior a la dels que tenen estudis secundaris. Destaca que els joves són els que tenen la retribució per hora més baixa en tots els nivells d'estudi, probablement relacionat amb el temps que fa que s'han incorporat al mercat de treball i la seva menor proporció de formació universitària, que és el nivell educatiu que assoleix una retribució superior en totes les edats.

Nivell d'estudis per edat (%). EFT 2015

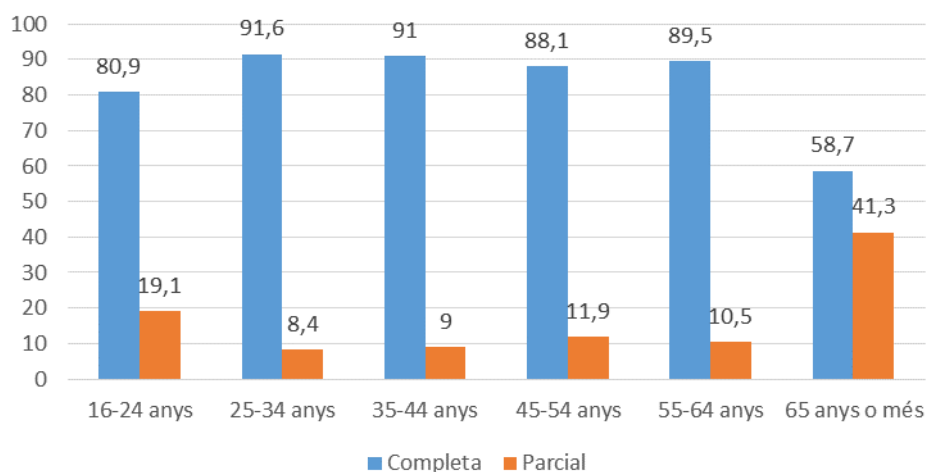


Retribució hora (euros) per edat i estudis. EFT 2015

	Mitjana total	16-24 anys	25-34 anys	35-44 anys	45-54 anys	55-64 anys	65 anys o més
Total	10,7	6,6	9,1	11,3	11,2	11,8	11,1
Estudis primaris o sense estudis	8,7	5,6	7,2	8,2	8,9	9,2	10,2
Estudis secundaris bàsics	8,6	5,8	7,9	8,9	9,0	9,1	8,8
Estudis secundaris superiors	10,5	6,6	8,9	10,9	12,6	11,5	8,6
Estudis universitaris	15,5	8,6	11,9	15,7	15,8	21,5	19,6

Els menors de 25 anys i els majors de 65 són els grups d'edat que treballen en major proporció a temps parcial. En els grups d'edats centrals (entre 35 i 44 anys, de 45 a 54 anys i de 55 a 64 anys) la retribució és més alta entre els enquestats que treballen a jornada completa, mentre que en el cas dels més joves i els més grans la retribució és superior en el cas dels que treballen a temps parcial (tot i que en el cas dels joves hi ha poca diferència).

Jornada per edat (%). EFT 2015

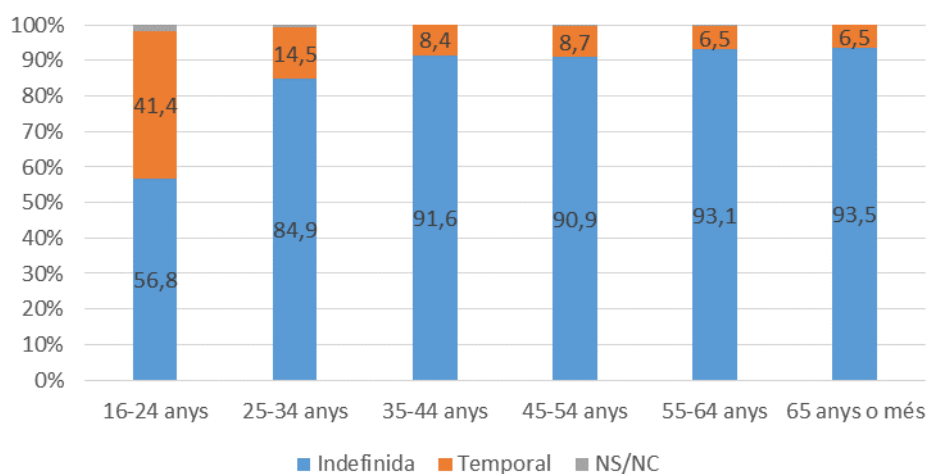


Retribució hora (euros) per edat i tipus de jornada. EFT 2015

	Mitjana total	16-24 anys	25-34 anys	35-44 anys	45-54 anys	55-64 anys	65 anys o més
Total	10,7	6,6	9,1	11,3	11,2	11,8	11,1
Completa	10,8	6,6	9,1	11,5	11,3	12,0	10,0
Parcial	9,6	6,7	9,4	9,1	9,9	9,9	12,8

Els joves de 16 a 24 anys són els que tenen una proporció molt més alta de contractes de durada determinada o temporal, que tendeix a disminuir amb l'edat. La retribució per hora segons el tipus de contracte és superior (tres euros més) entre els que tenen un contracte més estable o de durada indefinida. En tots els grups d'edat s'observa la tendència d'una major retribució entre els contractes de durada indefinida, però en el cas dels joves la diferència entre els dos tipus de contracta és molt reduïda, mentre que la diferència és més gran en els grups de 35 a 44 anys, de 45 a 54 anys i de 54 a 64 anys.

Contracte per edat (%). EFT 2015



Retribució hora (euros) per sexe i tipus de contracte. EFT 2015

	Mitjana total	16-24 anys	25-34 anys	35-44 anys	45-54 anys	55-64 anys	65 anys o més
Total	10,7	6,6	9,1	11,3	11,2	11,8	11,1
Indefinida	10,9	6,8	9,2	11,5	11,2	12,0	10,5
Determinada o Temporal	7,8	6,5	8,4	7,7	8,4	7,8	9,8

4 CONCLUSIONS

Tal i com s'assenyalava en l'estudi de l'any 2003 sobre la situació laboral a Andorra, és important l'anàlisi del mercat de treball no només per tenir més coneixement d'aquest àmbit fonamental de la vida social del país, sinó també per mostrar els canvis que s'han produït i intentar copsar les tendències futures.

Impacte de la crisi en el mercat laboral d'Andorra

És evident que la crisi econòmica dels darrers anys ha tingut un impacte directe en el mercat laboral, si bé els efectes són diferents en funció de l'estructura econòmica de cada país. En general, una de les conseqüències més destacades en la majoria dels països ha estat la destrucció de llocs de treball i l'augment de la taxa d'atur (també a Andorra durant els anys en què la crisi ha estat més intensa).

Cal recordar que la situació econòmica d'Andorra en el context previ a la crisi es caracteritzava per un gran creixement econòmic que va comportar una continuada necessitat de mà d'obra que es va cobrir amb treballadors d'altres països (sobretot d'Espanya, França i Portugal). Aquesta expansió econòmica i del mercat de treball durant les darreres dècades del segle XX i fins els primers anys del segle XXI s'ha concentrat majoritàriament en determinades activitats com el comerç, sectors relacionats amb el turisme (hoteleria, restauració), la construcció i annexes, a més del pes creixent del sector financer i de l'Administració pública, i del que en aquella època s'agrupava en els "serveis" i que en l'actualitat està dividit entre "serveis empresarials, activitats immobiliàries i de lloguer" i "serveis personals". Aquestes activitats són les que ocupen més assalariats a Andorra.

Les dades del nombre de llocs de treball i d'assalariats de la CASS mostren la continuada destrucció d'ocupació entre l'any 2007 i el 2013 (passant de 42.508 assalariats a 35.039), i que els sectors que han patit un descens més important de llocs de treball arran de la crisi han estat els de la construcció i el comerç.

El descens d'assalariats de la CASS va ser més acusat entre els homes que entre les dones (a causa sobretot de la major pèrdua de llocs de treball en sectors molt masculinitzats com la construcció i annexos), de manera que la proporció de dones sobre el total d'assalariats ha anat augmentant fins a gairebé igualar-se a la proporció d'homes. D'altra banda, cal tenir en compte que en aquests anys ha augmentat el nombre de treballadors per compte propi, entre els quals hi ha una major presència d'homes, però tot i això, les dades indiquen que la pèrdua de llocs de treball ha afectat en major proporció als homes.

També destaca que el nombre d'assalariats es va reduir sobretot entre els originaris d'Espanya i Portugal, mentre que els originaris d'Andorra han augmentat. Això indicaria que la pèrdua d'ocupació registrada durant la crisi ha afectat de manera més intensa els treballadors de fora d'Andorra, i també que al mercat de treball han accedit noves cohorts d'andorrans joves, mentre que hi ha hagut molta menys entrada de persones d'altres nacionalitats que en anys anteriors.

Paral·lelament, entre el 2008 i el 2013, va augmentar força el nombre de demandants en recerca de feina que estan inscrits al Servei d'Ocupació, reflex de l'augment d'atur durant aquests anys. Entre els demandants en recerca de feina hi ha més proporció d'homes que de dones, i de nacionalitat espanyola, portuguesa i andorrana.

Aquest descens de l'ocupació va anar acompanyat d'una disminució important de la població d'Andorra, ja que una part de les persones que es van quedar sense feina es van veure condicionades a marxar del país davant la manca d'expectatives laborals, d'acabar-se el seu permís de treball al país, i de no poder accedir o acabar-se les ajudes de protecció social per proporcionar cobertura davant l'atur. La població registrada a Andorra va passar de 84.484 l'any 2008 a 76.098 el 2013, si bé no es pot saber el nombre exacte de persones que van marxar del país, ja que en alguns casos no es van donar de baixa als registres en el moment de marxar, i d'altra banda, entre l'any 2009 i el 2013, els comuns de cada parròquia van efectuar una regularització del cens per confirmar les persones que hi residien efectivament.

Aquestes dades s'estan revertint des del 2014, ja que a partir d'aquell any s'ha tornat a registrar un augment tant del nombre d'assalariats com de la població d'Andorra (tot i que encara no s'han assolit les dades registrades l'any 2007 abans de l'inici de la crisi), i comença a disminuir el nombre demandants de feina al servei d'Ocupació, que indica una millora progressiva de la situació.

Però cal tenir en compte que, a més de la pèrdua de llocs de treball, la crisi també pot haver incidit negativament en la qualitat de l'ocupació.

Segons es constata en altres estudis de països del nostre entorn, i es tracta de valorar en aquest informe en el cas d'Andorra, la crisi ha comportat un augment de les desigualtats laborals i un empitjorament de la qualitat de l'ocupació que ja s'estaven observant uns anys abans en la majoria dels països com a conseqüència de la globalització, que s'ha agreujat amb les mesures d'ajustament sobre l'ocupació, i que ha afectat especialment els treballadors amb contractes temporals, els joves i els aturats d'edats més avançades, els treballadors amb poca qualificació, i en els sectors de la construcció i la indústria.⁷²

Regulació del mercat de treball abans i després de la crisi

En les conclusions de l'estudi sobre la situació laboral a Andorra del 2003 es posava de manifest que l'estructura de l'economia i del mercat de treball d'Andorra "imposen uns models de contractació (subjecta a una elevada estacionalitat, que deriva en una alta rotació), un tipus d'ocupació (flexible i allunyada de les rigideses de sincronització temporal pròpies de l'horari industrial, per exemple), la profusió de llocs de treball de baixa qualificació, i d'altres conseqüències".

Les característiques de l'economia andorrana i l'existència d'un mercat laboral poc regulat i basat en relacions informals van perfilar durant anys les bases d'un mercat de treball dualitzat, amb un segment primari format pels llocs de treball més estables, amb feines més qualificades i amb millors condicions laborals: salaris més alts, jornades laborals completes, possibilitats de promoció etc.; i un segment secundari que inclou llocs de treball més precaris, amb més proporció de contractes temporals, jornades parcials, salaris més baixos, poques oportunitats de promoció, més dificultats per conciliar la vida laboral i familiar, i en general amb feines més desprestigiades o poc valorades. Aquesta segmentació estava i està relacionada amb el diferent nivell formatiu requerit en els llocs de treball, però també amb característiques adscriptives dels treballadors (principalment el sexe, el lloc d'origen o l'edat).

⁷² Álvarez Aledo, C; Davia Rodríguez, M.C.; Legazpe Moraleja, N. (2013). "Impacto laboral de la crisis económica: Privación de empleo y precariedad". *Papeles de economía española*, N. 135, «Crisis, desigualdad económica y mercado de trabajo en España»

Tot i això, en l'estudi del 2003 es constata que en els anys previs a la crisi, en un context de creixement econòmic i de plena ocupació, la rotació laboral va esdevenir una estratègia dels treballadors per millorar les seves condicions laborals, ja que l'abundant oferta de llocs de treball els permetia canviar fàcilment a un de més favorable, en un marc de relacions laborals determinades per la negociació descentralitzada (és a dir, una negociació individual entre treballadors i empresaris).

Amb la recessió econòmica aquesta situació canvia i durant els anys de la crisi la davallada de l'ocupació va limitar la possibilitat de rotació laboral que abans tenien els treballadors i va incidir en les seves condicions laborals, ja que no tenien la mateixa facilitat de millorar canviant d'empresa, i previsiblement tendien a empitjorar. Conforme millora la situació econòmica aquesta situació previsiblement comença a revertir.

També cal assenyalar que en aquests anys hi ha hagut canvis legislatius en l'àmbit laboral que han incidit en les condicions de treball. D'una banda l'any 2003 es va aprovar la Llei sobre el contracte de treball, que va introduir el sistema causal d'extinció del contracte de treball que dificultava l'acomiadament lliure. Aquesta llei ha estat posteriorment substituïda per la nova legislació laboral aprovada l'any 2008: el Codi de Relacions Laborals (que inclou noves qüestions que fins el moment no s'havien legislat, com ara els drets de representació col·lectiva, el dret de reunió dels treballadors a l'empresa, i la negociació col·lectiva de convenis i acords col·lectius de treball), la Llei de Seguretat i Salut en el Treball, i la Llei Qualificada de Llibertat Sindical (que desenvolupa el dret de creació i funcionament d'organitzacions sindicals democràtiques d'àmbit andorrà), tot i que la implementació de la negociació col·lectiva i el desenvolupament sindical no han complert les expectatives creades que es van detectar en l'anterior estudi i es continua amb la dinàmica de negociació descentralitzada entre treballadors i empresaris. D'altra banda, la Llei d'horaris comercials,⁷³ que des de l'any 2010 ha facilitat l'ampliació dels horaris comercials i ha comportat que molts treballadors tinguin més dificultats per conciliar la vida laboral i familiar, tot i que s'estableix el dret al descans setmanal en diumenge, com a mínim deu diumenges a l'any, per a les persones que treballen en el comerç.

Condicions de treball (flexibilització i precarització)

En aquest context se situa l'objectiu del present estudi per intentar descriure les condicions de treball de la població ocupada d'Andorra a partir l'anàlisi de les dades de l'Enquesta de Forces del Treball del 2010 al 2015, i els canvis o tendències que es poden detectar en aquests anys.⁷⁴

Com s'ha comentat, a banda de la pèrdua d'ocupació, és important analitzar la incidència de la crisi sobre la qualitat de l'ocupació que pot comportar una major precarietat laboral, i que

⁷³ Text refós de la Llei 92/2010, del 16 de desembre, d'horaris comercials i de dret al descans setmanal en diumenge per a les persones que treballen en el comerç, modificada per la Llei 07/2011, del 12 d'agost

⁷⁴ Cal recordar que en aquest estudi no es tracta la situació de les persones que estan fora del mercat de treball i que voldrien accedir-hi, ja sigui per incorporar-se per primera vegada o per reintegrar-se si han perdut la feina. Aquestes situacions representen un aspecte molt important a analitzar en un context de crisi econòmica amb un important augment de l'atur, sobretot els casos amb perfils més vulnerables com els joves, les persones amb una edat més madura o les que tenen menys formació, que poden trobar moltes més dificultats que abans a l'hora de trobar feina. En l'enquesta tampoc estan inclosos el conjunt de persones amb permís d'immigració temporal per treballar durant la temporada d'hivern ni les persones amb permís de treball fronterer, ja que l'enquesta està dirigida a la població registrada al cens. Però cal tenir en compte aquests treballadors temporers per entendre la dinàmica de sectors relacionats amb el turisme d'hivern que concentren un volum de treball temporal important, sobretot en l'hoteleria, que no estan contemplats en les dades de l'EFT però sí que formen part del conjunt d'assalariats (estan comptabilitzats en les dades d'assalariats de la CASS).

afecta de manera diferent a diversos col·lectius en funció del gènere, l'edat, la nacionalitat o el nivell d'estudis.

La qualitat de l'ocupació fa referència a múltiples aspectes que contribueixen al benestar dels treballadors, i té en compte diverses característiques tant del lloc de treball (jornada, sou, qualificació...) com de la relació laboral (tipus de contracte, formació...).

A partir de les dades de l'EFT (Enquesta de Forces del Treball), en aquest estudi s'han analitzat alguns dels indicadors que s'utilitzen per mesurar la qualitat de l'ocupació, com la taxa de temporalitat (percentatge de contractes temporals), el tipus de jornada o hores de treball i el salari. Tot i això, falten dades per poder fer una anàlisi més detallada, com la preferència dels treballadors respecte del tipus de contracte i de jornada (és a dir si la temporalitat o la jornada parcial són desitjades o són involuntàries), la realització de formació continuada dels treballadors dins de la empresa, l'adequació entre la feina i el nivell de qualificació, les facilitats per conciliar la vida laboral i familiar, la percepció subjectiva de la possibilitat de perdre la feina o de trobar-ne una altra en cas de quedar-se a l'atur, etc.

Les dades analitzades corresponen al període 2010-2015, i per tant no es pot comparar la informació dels anys previs ni de l'inici de la crisi

Malgrat aquestes limitacions, l'anàlisi de les dades disponibles ens dóna algunes pistes de quina ha estat l'evolució en aquests anys.

Tipus de contracte

En diversos estudis es posa de manifest que el tipus de contracte (temporal o indefinit) incideix en la productivitat ja que, d'una banda, els treballadors temporals poden respondre amb menys esforç si no preveuen que la seva relació laboral sigui més estable i, d'altra banda, les empreses redueixen la inversió en la formació dels treballadors temporals que no estaran gaire temps en plantilla. Per contra, una relació laboral estable fomenta que les empreses inverteixin en formació i un major esforç entre els treballadors.⁷⁵

Les dades de l'EFT mostren que en el mercat laboral d'Andorra la majoria de contractes són indefinits: un 88% l'any 2015, davant un 12% de contractes temporals (en el conjunt de la Unió Europea l'any 2015 també hi havia un 12% dels ocupats amb contracte temporal, un 21% a Espanya, un 19% a Portugal i un 14% a França). Tot i això, en els anys analitzats sembla que ha augmentat lleugerament el percentatge de contractes temporals. Malgrat la manca de dades en el període abans de l'any 2010, és evident que aquest augment ha estat sobretot en les noves contractacions: amb les dades de la EFT (a partir dels càlculs de Departament d'Estadística) s'observa que a l'any 2010, el 22% de les contractacions de menys d'un any eren temporals, per pujar al 37% l'any 2011 i estar per xifres al voltant del 40% des de llavors, sent al 2015 del 42%.

Pel que fa al tipus d'ocupació destaca que hi ha més temporalitat entre els treballadors qualificats i semiqualicats dels serveis i els empleats administratius, i també és més freqüent en els sectors de l'hoteleria i restauració, de l'Administració pública i serveis personals. Aquestes diferències es poden explicar, en part, per un augment dels treballadors que són assalariats d'empreses de treball temporal (ETT) com a conseqüència de l'externalització de diferents tipus de feines. En l'Administració pública també es pot interpretar l'augment del nombre de contractes temporals com a mesura per afrontar la crisi, ja que durant uns anys no

⁷⁵ Montoriol, J. (2017). "La calidad del empleo en España". Documento de Trabajo 03/17. CaixaBank Research.

s'han creat llocs de treball amb contractes indefinits i d'altra banda s'han implementat programes d'ocupació per a persones aturades (programes de treball temporal en benefici de la col·lectivitat). En sectors com l'hoteleria i la restauració, els contractes temporals han estat una pràctica habitual, ja abans de la crisi, per poder adaptar-se a les temporades turístiques, però no disposem d'aquestes dades prèvies per valorar si ha augmentat significativament o el seu percentatge es manté constant.

En altres sectors probablement també es poden instaurar amb més freqüència contractes temporals com a estratègia empresarial per tenir més flexibilitat per adaptar-se als canvis derivats de la crisi (sector financer i assegurances, serveis empresarials i especialment les ETT, activitats immobiliàries i de lloguer), si bé en alguns casos la contractació temporal és una pràctica que ja es produïa abans de la crisi econòmica. Els llocs de treball específics relacionats amb les quotes d'immigració per les activitats d'hivern no estan inclosos en les dades de l'EFT, però és important tenir-los en compte per entendre la realitat de l'ocupació en aquests sectors.⁷⁶

L'edat és un factor rellevant en el tipus de contracte ja que la temporalitat afecta molt més als joves (els menors de 25 anys són els que tenen el percentatge més alt de contractes temporals). Això s'explica perquè en molts casos els joves que s'incorporen per primer cop al mercat de treball ho fan amb un contracte temporal, condicionats pel fet de no tenir experiència laboral i com a via d'entrada al mercat de treball. També cal tenir en compte que alguns joves compaginen els estudis i feines que acostumen a ser temporals o discontinues.

D'altra banda, les dades indiquen que en general a Andorra la taxa de temporalitat és similar entre homes i dones (lleugerament més alta entre les dones), tot i que s'observen diferències segons les ocupacions i sectors: hi ha més proporció de contractes temporals entre els homes en l'Administració pública i en els serveis personals, mentre que hi ha més temporalitat entre les dones en els sectors de l'hoteleria, comerç i en els organismes financers.

Jornada laboral

Pel que fa al tipus de jornada (a temps complet o parcial), es considera que el treball a temps parcial, com les altres formes d'ocupació i horaris atípics, és un mecanisme de flexibilització laboral per adaptar-se als requeriments i necessitats de les empreses, mentre que, des de la perspectiva dels treballadors, en alguns casos pot facilitar el manteniment dins del mercat laboral dels treballadors que opten per no treballar a jornada completa (ja sigui per poder compaginar-ho amb les responsabilitats familiars, amb els estudis, etc.), però es considera un factor de precarietat quan aquesta jornada reduïda no és la desitjada, és a dir, quan es treballa a temps parcial perquè no hi ha una oferta d'ocupació a temps complet o per l'obligació de compatibilitzar la jornada laboral i la jornada domèstica. L'ocupació a temps parcial s'associa a feines menys qualificades, remuneracions inferiors, amb menys accés a altres prestacions laborals i menors oportunitats de promoció professional.

A Andorra, la majoria de les ocupacions es desenvolupen a jornada completa (88,6% el 2015), i la jornada parcial (11,4%) és inferior a la registrada en molts països de la UE (un 19,6% de

⁷⁶ Cal destacar que en les activitats relacionades amb el turisme d'hivern hi ha un volum important de treballadors temporers que cobreixen llocs de treball específics durant els mesos d'hivern pels quals es creen unes quotes especials d'autoritzacions per a les feines d'aquesta temporada. En els treballs relacionats amb les pistes d'esquí i també en l'hoteleria, aquests treballadors temporers que vénen de fora d'Andorra representen un percentatge molt important del total d'assalariats d'aquests sectors durant la temporada d'hivern, relacionat amb l'estacionalitat d'aquestes feines.

treballadors amb jornada parcial en la mitjana de la Unió Europea l'any 2015, un 15,5% a Espanya, un 18,4% a França i un 9,8% a Portugal).

Amb les dades de l'EFT es constaten diferències importants segons l'ocupació i el sector. Els que tenen una feina a temps parcial en major proporció són els treballadors no qualificats, especialment en ocupacions de l'àmbit domèstic, seguits dels empleats administratius i els tècnics i professionals, que en molts casos són de l'Administració pública; també destaquen els ocupats en el sector de serveis personals i en els serveis empresarials, alguns dels quals probablement corresponen a contractes en les empreses de treball temporal. Menys en el cas de les ocupacions de l'àmbit domèstic, on continua predominant la jornada parcial o per hores (tot i que cada cop hi ha més persones que treballen per una ETT i no per compte propi), previsiblement sembla que en aquests anys hi ha hagut un augment del treball amb jornada parcial en les noves incorporacions a les empreses en aquests sectors.

Així, s'observa una tendència a la flexibilització en ocupacions i sectors on tradicionalment no eren tan habituals aquestes jornades parcials, probablement derivada d'una estratègia de les empreses per tal d'optimitzar els seus recursos, tot i que en alguns casos pot ser buscada pels empleats per facilitar la conciliació entre la seva vida laboral i personal (aquest aspecte s'haurà d'analitzar en un estudi més aprofundit).

Els col·lectius que destaquen per presentar una major proporció de treball a temps parcial són les dones (amb un percentatge que triplica el dels homes: un 18% entre les dones per un 5% dels homes), els joves menors de 25 anys i el grup de més edat (a partir de 65 anys), a més de les persones que tenen estudis primaris. Per nacionalitat és més habitual la jornada parcial entre els portuguesos i els del grup d'altres nacionalitats.

En l'altre extrem es detecta que els treballadors del sector de l'hoteleria i restauració i del comerç són els que amb major proporció tenen més habitualment jornades extenses (un 46,5% i un 22%, respectivament, treballen més de 40 hores a la setmana). Pel que fa a les hores extres, tot i que no són molt habituals i han disminuït en els anys analitzats (l'any 2015 un 3,8% del total d'ocupats han fet alguna hora extra en la setmana anterior, mentre que el 2010 era un 8,4%), també s'observa que el sector on se'n fan més és el de l'hoteleria i restauració, tant en el cas de treballadors de serveis (cuiners o cambrers) com entre els directius i comandaments intermedis, seguits dels treballadors dels serveis empresarials i de l'Administració pública (sobretot els treballadors de serveis de protecció i seguretat, derivat segurament de la impossibilitat de fer noves contractacions per afrontar un augment del volum de feina o per poder substituir a les persones que es jubilaven).

També s'han analitzat els casos dels treballadors que tenen més d'una feina, que es relaciona sovint amb la necessitat de completar jornades parcials, en alguns casos per arribar a treballar les hores suficients, i en altres casos, tot i tenir una jornada completa, acaben treballant més de 40 hores a la setmana entre les diverses feines per assolir uns ingressos d'acord amb les seves necessitats o per altres motius. Aquest fet que pot comportar dificultats en les seves condicions de vida (salut, conciliació amb la vida laboral i familiar, etc.). Entre els casos que tenen més d'una feina i que treballen més de 40 hores a la setmana (que representen un 3,3% del total) hi ha sobretot treballadors no qualificats (majoritàriament empleats domèstics i personal de neteja), treballadors del comerç, de l'hoteleria i restauració, dels serveis empresarials i de l'Administració pública, educació, sanitat i activitats socials.

Salari

Per analitzar els ingressos salarials de les persones ocupades i evitar l'efecte del nombre d'hores treballades s'han seleccionat i analitzat els casos que treballen 40 hores setmanals. D'altra banda, per poder comparar el conjunt d'ocupats amb diferents jornades laborals també s'ha calculat la retribució mitjana per hora. En ambdós casos s'observa que el guany salarial és superior (per sobre de la mitjana) entre els directius, els tècnics i professionals, i els comandaments intermedis, mentre que en la resta d'ocupacions la retribució està per sota de la mitjana, destacant que els que tenen les retribucions més baixes són els treballadors no qualificats i els treballadors dels serveis (restauració, comerç, seguretat, i serveis personals). Els sectors amb les retribucions més altes són els organismes financers i assegurances, i l'Administració pública, educació, sanitat i activitats socials, mentre que les més baixes corresponen al personal domèstic i l'hoteleria i la restauració. La mitjana de salaris del 2010 al 2012 va baixar i es va recuperant a partir del 2013, però de fet, en euros constants del 2010 (tenint en compte l'IPC) es va arribar a perdre gairebé un 10% de poder adquisitiu l'any 2012 i en els anys posteriors s'ha anat recuperant, tot i que a finals del 2015 la pèrdua encara és d'un 4% respecte el salari del 2010.

En teoria, les diferències salarials estan relacionades amb el nivell de qualificació requerit en les diferents ocupacions i activitats, encara que el mercat laboral, la major o menor demanda d'una ocupació en relació amb l'oferta, així com el segment (el primari o secundari) on treballa cada persona, també condicionen els sous.

Les dades mostren que la retribució és més alta en augmentar el nivell d'estudis, ja que les persones amb més formació ocupen els llocs de treball que requereixen més qualificació i que tenen salaris més alts (les persones amb més estudis tenen una millor posició en el mercat laboral, encara que els sous vénen determinats també pel moment històric en què hi han accedit, l'antiguitat a la feina, etc.).

També s'observa que la retribució dels més joves és inferior i tendeix a augmentar amb l'edat, fet que es pot relacionar amb la categoria professional que ocupen, el temps que fa que s'han incorporat al mercat laboral o el temps que fa que treballen en l'empresa. Una altra hipòtesi a analitzar seria si els joves en aquests anys han tingut una entrada al món laboral pitjor, amb salaris inferiors dels que van assolir treballadors de generacions anteriors fent la mateixa feina.

Per nacionalitat, els andorrans, francesos i espanyols tenen els salaris mitjans més alt, mentre que els portuguesos i el grup d'altres nacionalitats són els que, en conjunt, tenen un salari mitjà inferior, si bé cal tenir en compte l'efecte del nivell d'estudis i les ocupacions dels treballadors de cada grup nacional, relacionat amb la clara dualització del mercat de treball andorrà.

També es constata que la retribució de les dones és inferior a la dels homes pràcticament en totes les ocupacions. L'anomenada bretxa salarial entre homes i dones es calcula en base a la diferència entre la mitjana del guany salarial per hora dels homes i la mitjana del guany salarial per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial per hora dels homes: l'any 2015 a Andorra la retribució per hora de les dones era un 14,6% inferior que la dels homes, i les dades indiquen que entre el 2010 i el 2015 aquesta bretxa tendeix a disminuir (l'any 2010 era del 20,8%). En el conjunt dels països de la Unió Europea la bretxa salarial el 2015 era d'un 16,3%, a Espanya d'un 14,9%, a França d'un 15,8% i a Portugal d'un 17,8%.

La bretxa salarial és més elevada entre els treballadors manuals i entre els treballadors dels serveis, mentre que és més baixa entre els empleats administratius, els tècnics i professionals i

entre els treballadors no qualificats (entre els quals pràcticament no hi ha diferència en la retribució d'homes i dones). D'altra banda, la bretxa salarial és inferior entre les persones que tenen estudis primaris o sense estudis (on molts treballadors cobren quantitats a prop del salari mínim), i tendeix a augmentar lleugerament en augmentar el nivells d'estudis.

Tot i que la retribució augmenta amb el nivell d'estudis i que el nivell formatiu de les dones és superior al dels homes, el fet que la remuneració femenina sigui inferior a la masculina es pot explicar per la major presència de dones en les ocupacions menys remunerades i amb jornades més reduïdes, o en la seva menor proporció de presència als càrrecs jeràrquics de moltes empreses, o es pot relacionar amb algun altre tipus de desigualtat directa o indirecta, relacionada amb les actituds i rols de gènere que existeixen en la societat i que condicionen la seva participació en el mercat laboral.

Segmentació

L'anàlisi de l'EFT mostra les diferències en les condicions laborals en funció del nivell formatiu dels treballadors, i també en funció del sexe, l'edat i el lloc d'origen, que configuren els principals elements de segmentació. Les dades s'han analitzat amb més detall per l'enquesta de l'any 2015.

Les dones tenen més presència en determinats sectors i ocupacions com empleats administratius, treballadors dels serveis, sobretot del comerç, i entre els treballadors no qualificats, mentre que hi ha més homes entre el personal directiu, comandaments intermedis i treballadors manuals, i en el sector de la construcció i el transport. És a dir, que hi ha una segmentació en funció del gènere, tant vertical (amb una major proporció de dones en determinades ocupacions que estan en l'escala mitjana-baixa de l'escala ocupacional i menys presència en la part més alta i en els llocs de més responsabilitat), com horitzontal (amb una concentració de dones en certs sectors d'activitat, mentre que hi ha altres activitats que són ocupades majoritàriament pels homes). La segmentació ocupacional, amb feines i sectors masculinitzats o feminitzats, també es relaciona amb el fet que hi ha àrees d'estudis que presenten diferències per gènere (àrees d'estudis masculinitzades o feminitzades).

La segmentació vertical i horitzontal estan interrelacionades ja que en els sectors més feminitzats normalment hi ha menys llocs de treball qualificats i tenen retribucions inferiors que els sectors més masculinitzats. També hi pot haver una certa infravaloració de les feines realitzades majoritàriament per dones, que són percebudes com a feines de menor valor o que requereixen una menor capacitació en comparació amb feines de nivell equivalent que habitualment desenvolupen homes. A més, les dones tenen més sovint jornades parcials, períodes d'interrupció de l'activitat o sortides del mercat laboral, relacionat amb la seva major dedicació a les responsabilitats domèstiques i familiars. Aquests factors limiten la participació de les dones en el mercat de treball i les possibilitats de promoció professional.⁷⁷

Per tant, la tendència cap a actituds de gènere més igualitàries i rols de gènere tradicionals més debilitats (que es reforcen amb la progressiva incorporació de les dones al mercat de treball i dels homes al treball domèstic i familiar) hauria de contribuir a l'augment de la coresponsabilitat i a la reducció en la segregació de gènere en les àrees d'estudi.⁷⁸

⁷⁷ Observatori del Treball i Model Productiu (2017). *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones*.

⁷⁸ Universidad Complutense de Madrid (2003). *Panorama laboral 2013. Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo*.

També es pot observar una segmentació en funció de la nacionalitat o el lloc d'origen, en què les posicions més altes, que corresponen als llocs de treball més qualificats i amb millors condicions (segment primari), les ocupen en major proporció els andorrans, els espanyols i francesos, mentre que en les ocupacions menys qualificades (sector secundari) hi ha una major presència de treballadors portuguesos i d'altres nacionalitats.

Aquesta segmentació per raons d'origen està relacionada amb la formació requerida en les diferents ocupacions i activitats, i amb els llocs de treball que es van generar en el mercat laboral en les etapes de creixement econòmic, quan Andorra va requerir una gran quantitat de mà d'obra per activitats amb poca formació reglada que van ser ocupades majoritàriament per treballadors immigrants. Alguns d'aquests treballadors, tot i que de manera més limitada, també han pogut ocupar professions més qualificades per cobrir les demandes del mercat de treball, sobretot les noves generacions que han experimentat una mobilitat ascendent (malgrat que no es pot veure de manera molt evident en aquestes dades perquè la majoria dels fills d'immigrants que han nascut al país tenen la nacionalitat andorrana).

L'edat també és un factor que condiciona la posició dels treballadors en el mercat laboral. Com s'ha pogut veure amb les dades analitzades, els joves són els que es troben en posicions més desfavorables, ocupant llocs de treball que requereixen poca qualificació i amb condicions més precàries (contractes temporals, jornades parcials, salaris baixos, etc.), relacionat amb la seva incorporació recent al mercat laboral i l'escassa experiència professional. Les persones de més de cinquanta anys també són un altre col·lectiu vulnerable, sobretot quan perden el seu treball i han de buscar una nova feina (s'hauria d'analitzar en detall si troben feina i en quines condicions comparades amb la feina anterior). En el cas dels joves, però, el fet de tenir feines menys qualificades i menys remunerades, amb contractes menys estables o a temps parcial, suposa un mecanisme d'entrada al mercat laboral que amb el temps s'espera que passarà a altres posicions més favorables i a una major estabilitat, mentre que en el cas de les persones d'edats més avançades aquesta conversió és menys probable.

Totes aquestes dades serveixen per explicar la segmentació del mercat laboral, amb un segment primari format per ocupacions i sectors d'activitat amb més prestigi millors condicions laborals, salaris més alts, contractes indefinits, jornades laborals completes, festa els caps de setmana, etc., i un segment secundari on predominen les ocupacions i sectors amb salaris més baixos, més proporció de contractes temporals i jornades parcials, treball en caps de setmana i festius, llocs de treball amb menys valoració social, etc.

Evolució de la segmentació laboral i comparació amb l'estudi del 2003

Aquesta dualització del mercat de treball era evident en l'estudi realitzat l'any 2003, i ha servit per classificar les ocupacions i activitats dels resultats de l'EFT en dos segments per veure l'evolució en aquest anys (2010-2015) i comparar aquests resultats amb la situació que es describia a l'anterior estudi (malgrat que en aquell cas es tractava d'una interpretació qualitativa) amb la finalitat de poder copsar quina ha estat l'evolució de cada segment.

A partir de les conclusions de l'estudi del 2003, es consideren dins del segment primari els ocupats com a personal directiu, els tècnics i professionals, els comandaments intermedis i els empleats administratius, de tots els sectors, a més dels empleats dels sectors de l'Administració pública, educació, sanitat i activitats socials, i dels d'organismes financers i assegurances, sigui quina sigui la seva ocupació. La resta de casos (treballadors manuals, treballadors dels serveis i treballadors no qualificats, excepte els ocupats en els sectors de l'Administració pública, educació, sanitat i activitats socials, i en el sector d'organismes financers i assegurances) s'han classificat dins del segment secundari.

L'evolució de les dades de l'EFT del 2010 al 2015 d'aquests dos segments permet constatar que hi ha certa precarització o empitjorament d'algunes condicions laborals durant aquests anys dins del segment primari que l'apropen a les del segment secundari, especialment pel que fa a la taxa de temporalitat i les jornades parcials.

Es pot destacar que entre el 2010 i el 2015 ha augmentat el percentatge d'ocupats amb contracte temporal tant el segment primari com en el secundari, però l'increment ha estat molt més significatiu en el segment primari que en el secundari, i de fet la proporció de temporalitat a partir del 2012 és més alta en el segment primari.

Pel que fa a les ocupacions a temps parcial ha augmentat en els dos segments fins el 2014, tot i que sempre ha estat més alta en el segment secundari que en el primari.

La proporció d'ocupats amb més d'una feina tendeix a disminuir des del 2011 de manera continuada en el segment primari i amb oscil·lacions en el secundari, tot i que sempre ha estat inferior en el primari (l'any 2015 el percentatge en el segment secundari és gairebé el doble que en el primari).

L'evolució de les hores extres en aquests anys ha disminuït en els dos segments, amb més intensitat en les ocupacions del segment primari de manera significativa.

Quant a la retribució mitjana per hora les diferències entre els dos segments s'ha mantingut sense grans canvis en conjunt en aquests anys, mantenint sempre un guany clarament superior en el segment primari (entre un 36% i un 41%).

Així doncs, a partir d'aquestes dades i respecte dels resultats de l'estudi del 2003 es pot considerar que hi ha hagut canvis que són interessants de destacar.

D'una banda, es constata una divisió dins del segment primari, ja que dins d'aquest segment hi ha una proporció en augment de treballadors amb condicions no tan avantatjoses (segurament aquesta dinàmica ja estava present abans de la crisi econòmica, però sembla que aquests anys s'ha accelerat). Són sobretot ocupacions administratives, però també, en general, moltes de les noves contractacions de l'Administració, del sector financer i assegurances (també de tècnics...). Afecta especialment a les noves contractacions, i per tant als joves que comencen a treballar i, en general, moltes de les persones que han trobat feina després de quedar-se a l'atur es poden trobar en aquesta situació. També s'ha de destacar que algunes són feines més feminitzades.

Així doncs, en el segment primari del mercat laboral hi ha una part de treballadors que han entrat en condicions de temporalitat, salaris més baixos, subcontractats per ETT... Es podria dir que, en alguns casos, les principals diferències de les condicions entre aquests treballadors del segment primari i les del segment secundari radiquen en la seva millor facilitat en conciliar la vida familiar i professional (pels horaris laborals i dies festius), i el major prestigi social per treballar en aquestes ocupacions del segment primari ja que, de fet, en altres condicions com el sou, tipus de contracte, etc., són molt similars a les del segment menys afavorit.

D'altra banda, en relació amb el segment secundari, en els anys previs a la crisi les ocupacions del sector de la construcció i annexos, en alguns aspectes com el salari, podien equiparar-se al segment primari, però les conseqüències de la crisi han afectat negativament les seves condicions laborals. És més, molts han hagut de canviar de sector econòmic ja que s'han

quedat a l'atur i alguns dels que continuen treballant tenen unes condicions menys favorables que abans.

Els sectors de l'hoteleria i restauració i el sector del comerç no han tingut canvis tan substancials perquè la major part dels salaris ja estaven molt a prop del salari mínim i les condicions abans de la crisi ja eren més precàries en general.

Però el principal canvi ha estat, segurament, que a l'època anterior a la crisi hi havia una gran oferta de llocs de treball i els treballadors d'aquests sectors podien intentar millorar les seves condicions de manera relativament fàcil canviant de feina. En el context d'aquests anys de crisi, aquesta solució no ha estat possible, i com a conseqüència hi ha hagut una disminució de la rotació laboral que no es correspon a una millora de les seves condicions laborals, ans, en alguns casos, al contrari.

A l'enquesta de la EFT es detecten tensions com la proporció d'hores extres que es fan al sector de l'hoteleria i restauració que permeten suposar que una part dels treballadors d'aquest sector tenen un estil de vida no gaire fàcil.

A més a més, un element que ha incidit en aquest aspecte és el canvi en la llei d'horaris comercials de l'any 2010 (imodificada el 2011) que per als treballadors que acaben més tard la seva jornada laboral pot comportar una major dificultat per poder conciliar la vida laboral i personal, tot i que també ha suposat que els treballadors d'aquests sectors tinguin almenys un diumenge lliure al mes.

A l'extrem d'aquest col·lectiu es troba el grup de treballadors (tot i que són una petita proporció del total) que tenen més d'una feina i que han de treballar més de 40 hores setmanals per assolir els seus objectius de vida.

També en aquest segment el nombre de subcontractacions mitjançant ETT segurament ha augmentat, alhora que ha disminuït el nombre de treballadors per compte propi (per exemple, l'augment de persones que treballen per empreses de neteja subcontractades per altres, en detriment de les que treballen directament per a les empreses o per particulars) encara que no disposem de dades concretes per veure la seva evolució.

Sembla evident que com a conseqüència dels efectes de la crisi en l'ocupació, tant al segment primari com al secundari, la por de perdre la feina pot haver comportat una acceptació de l'empitjorament de les condicions laborals per tal de conservar el lloc de treball en un context en què l'ocupació és un bé escàs (especialment en el cas d'Andorra on els mecanismes que poden compensar l'impacte negatiu de la desocupació, com són la protecció de l'Estat del Benestar o l'ajuda de la família no estan a l'abast per una part de la població immigrada que no disposa d'una xarxa familiar al país que pugui donar-li suport directe i que té una cobertura de protecció davant l'atur limitada).

En tot cas, des de l'any 2003 hi ha hagut canvis substancials dins del mercat laboral andorrà fins el 2013 que es detecta una continuació de les condicions menys favorables del segment secundari i un empitjorament d'una part del segment primari. A partir del 2014 es constaten signes de millora en les condicions laborals. S'ha d'estar molt atent a l'evolució futura per analitzar si aquesta millora detectada amb l'inici de la recuperació econòmica segueix una tendència continuada amb la disminució de la contractació temporal i de les jornades parcials o amb un augment dels salaris, o si els canvis detectats són una tendència que va més enllà de la conjuntura econòmica i són conseqüència de canvis estructurals i de noves dinàmiques en el mercat laboral que s'estan produint a nivell internacional.

Com s'ha assenyalat, aquest estudi caldria complementar-lo amb l'anàlisi d'altres dades que no es recullen en l'EFT (la percepció subjectiva dels treballadors sobre la situació laboral i les condicions de treball, la conciliació de la vida laboral i personal, la situació de col·lectius com els treballadors temporers, la població a l'atur, etc.), i que poden ser objecte de propers estudis per donar continuïtat a aquest i ampliar el coneixement sobre l'àmbit laboral.

BIBLIOGRAFIA

Agulló Tomás, E. "Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores" dins Agulló Tomás, E.; Ovejero Bernal, A. (coord.) (2001). *Trabajo, individuo y sociedad : perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Pirámide.

Alós Moner, R. (2008). "Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. núm. 1.

Álvarez Aledo, C; Davia Rodríguez, M.C.; Legazpe Moraleja, N. (2013). "Impacto laboral de la crisis económica: Privación de empleo y precariedad". *Papeles de economía española*, N. 135, «Crisis, desigualdad económica y mercado de trabajo en España».

Beck, U. (2000). *The Brave New Worl of Work*. Cambridge: Polity

Bigi, M.; Cousin, O.; Méda, D.; Sibaud, L.; Wieviorka, M. (2015). *Travailler au XXIe siècle: des salariés en quête de reconnaissance*. Le monde comme il va. Paris: R. Laffont.

Bricall, J.M; Camps, C.; Cullell, J.M.; Farré-Escofet, E.P.; Petitbó, A.; Sogues, J.; Tomàs, R. (1975). *Estructura i perspectives de l'economia andorrana*. Barcelona: Edicions 62.

Calvo R.; Martínez, G.; Gash, N. (1990). *Recull Estadístic General de la Població Andorra 90*. Conselleria de treball i benestar social.

Cambra de Comerç, Indústria i Serveis d'Andorra. *Informe Econòmic 2015*.

Centre de Recerca Sociològica (2003). *Anàlisi de la situació laboral a Andorra*.

Comas, D; Lluelles, M.J; Pujadas, J.J; Sáez, X. (2004). *El Segle XX La Modernització d'Andorra*. Andorra: Pagès Editors.

Doeringer, P. y Piore, M.J. (1971/1985): *Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

Estivill, J. (1979). *La immigració a Andorra*. Departament de la Població del Consell General.

Fernández-Huerga, E. (2010). "La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro". *Investigación Económica*. Vol. 69, N.273, pp. 115-150. Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México

Goudswaard, A.; Nanteuil, M. (2000). *Flexibility and Working Conditions. A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Greenhalgh, L.; Rosenblatt, Z. (1984). "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity". *Academy of Management Review*, Vol 9, N.3, pp. 438-448.

Kalleberg, A. (2012). "Globalización y Trabajo precario: Desafíos para la Sociedad y la sociología", en Cárdenas, A. et al. *¿Qué significa el Trabajo hoy? Cambios y continuidades en una Sociedad global*. Santiago de Chile: Catalonia.

- Lluelles, M.J. (1991). *La transformació econòmica d'Andorra*. Barcelona: L'Avenç.
- Lorente-Campos, R. (2003). *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*.
- Marshall, A.; Perelman, L. (2004). *Sindicalización: Incentivos en la normativa sociolaboral*. Instituto de Desarrollo Económico y Social. Buenos Aires.
- Miguélez, F. (2004). "La Flexibilidad laboral". *Revista andaluza de relaciones laborales*, núm. 13
- Observatori del Treball i Model Productiu (2017). *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones*.
- Montoriol, J. (2017). "La calidad del empleo en España". Documento de Trabajo 03/17. CaixaBank Research.
- Observatori del Treball i Model Productiu (2017). *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones*.
- Piore, M.J. (1969): "On-the-Job Training in Dual Labor Markets". En Weber, A., Cassell, F. y Woodrow, G. (eds.): *Public-private Manpower Policies*, Industrial Relations Research Association, Madison
- Piore, M.J. (1975): "Notes for a Theory of Labor Market Stratification". En Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. (eds.): *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath and Co., Lexington, Mass.
- Ros Pascuet, F. (2001). *Evolució, estructura i dinàmica demogràfica andorrana*. Ministeri d'Educació, Joventut i Esports del Govern d'Andorra.
- Santos Preciado, J.M. (1997). "La segmentación del mercado laboral juvenil y su especialización ocupacional por edad y sexo." *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, 17, pp. 153-171. Madrid.
- Simón, H. (2003). "¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, N.41, pp. 69-88. Madrid: Maximino Carpio Gracia.
- Standing, G. (2009). *Work after Globalization. Building Occupational Citizenship*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Universidad Complutense de Madrid (2013). *Panorama laboral 2013. Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo*.