

BIZITZA ERDIGUNEAN JARTZEKO

urratsak

9. URRATSA
2019ko OTSAILA

**Sexuen araberako lan banaketatik,
elkarrerantzukizunera!**



iparheg^o

IKASKETA
SINDIKALETARAKO
FUNDAZIOA

LAB

>ekintza soziala



Elixabete Etxeberria (Gasteiz, 1971) egun LABeko Idazkaritza Feministako arduraduna da, baina urteak eta urteak daramatza Gasteizeko mugimendu feministan murgilduta. Azken bi ikasturte hauetan idazkaritza, besteak beste, soldata arrakalaren inguruan lanean ari da. Hitzaren esanahi osoa aldarrikatu nahi du eta, bide horretan, iaz galdetegi desberdinak sartu zituzten enpresetan eta ikasturte bukaerari, emaitzak ezagutarazi. Instituzioek, komunikabide kate handiek eta enpresek sustatuta soldata arrakala diru kontu batera mugatzen duen diskurtso partzialaren aurrean, LABek arazoaren muinera joan nahi du, sexuen arabera lan banaketara. Eta benetako arazoa argi edukita, orain bai, lanen banaketa justu eta elkarrerantzunkide baterantz bidea egiteko URRATSAK proposatu.

1. Erantzukidetasuna eta kontziliazioa ez dira sinonimoak

Erantzunkidetasunari buruz hitz egiten dugunean, oro har, gizon eta emakumeen artean zaintza lanen banaketaz ari garela ulertzen da. Normalean enpleguari lotuta eta kontziliaziorako neurriekin zerikusirik duen zerbait balitz bezala hartzen dugu.

Baina **kontziliaziorako neurriak** eta erantzunkidetasuna ez dira gauza bera. Kontziliaziorako neurriak norbanakoarenak dira, hau da, bizitza pertsonala, laborala edota familiarra uzartzeko enpresetan ematen diren neurriak (malguagoak edo zorrotzagoak), baina, berez, ez dute zertan ezer aldatu zaintza lanei dagokienez: ez dute zalantzan jartzen zaintza lanak gure jendartean nola dauden banatuta, gehienetan emakumeek

hartzen baitituzte neurriok, gure genero rolek hala ezartzen dutenez gero.

Erantzunkidetasuna, berriz, zaintza lanak guztion artean banatzean datza. Eta gizonen eta emakumeen artean ez ezik, jendarte osoaren artean ere, zerbitzu publikoak, familiak, komunitatea eta merkatua kontuan hartu behar baitira.

Kontziliazioa emakumeen arazotzat hartzen da (zaintza lana euren lana izango bailitzan) eta, horren ondorioz, ez da sustatzen ari gizonen ardura gai honetan, hau da, korresponsabilitatea edo erantzunkidetasuna. Hau ez bultzatzeak emakumeen egoera lan merkatuan prekarizatzen du.





2. Arazoaren muina: sexuen arabera lan banaketa

Lanaren antolaketa sozialak ez du aukera handirik uzten beste eredu sozial bat antolatzeko. Sistemak produkzioa erdian kokatzen du eta, horren arabera, gure bizitzak egokitzen saiatzen gara, oso emaitza txarrekin gehienetan.

Elkarloturik dauden bi elementu nagusik -nahiz eta bakarrik ez izan- lagunduko digute horren atzean dagoen guztia ulertzen, sistema kapitalista heteropatriakalaren tresnak baitira: sexuaren arabera lan banaketa eta soldata arrakala. Badakigu elementu gehiago badaudela hauekin gurutzatzen direnak baina, oraingo honetan, horietan zentratuko gara. Horien bitartez lortzen baita zaintza lanaren banaketarik eza eta lan hauek emakumeon bizkar erortzea behin eta berriro.

Ezin dugu ukatu **gure jendarte neoliberaletan enplegua dela, nahi eta nahi ez, gure bizitzaren zentroa**, eta horren arabera daudela antolatuta gure bizitzak: denboraren banaketa, zaintzarako aukerak, bizitza duina izateko posibilitatea, eskubideak izateko berma, bizitza edo bizirautearen arteko aldea... Halaber, **lana eta enpleguaren arteko dikotomia faltsua eraikita, emakumeek egiten ditugun lanak eta enpleguak baliogabetzen ditu sistemak**. Produkzioa erdigunean jartzen duen sistema honetan ez dago bizitzerik; horregatik,

bizitza posible egiten duten lan guztien aitortza ezinbestekoa da jendarte antolaketa berri bat eraiki nahi badugu.

Sistemak ezarritako sexuaren arabera lan banaketak (hau da, inposatutako genero rolen arabera lan banaketak, zaintza zein erreproduzioarekin zerikusirik dutenak emakumeoi egokitzen zaizkigu eta produkzioarekin lotura dauzkatenak gizonetzoei), gure lan egoera eta baldintzak guztiz baldintzatzen ditu eta, ondorioz, baita gure bizitzak ere. Lan-banaketak emakume eta gizonen arteko soldata arrakala oso aspalditik salatu izan dugu, gai honek oihartzun handia hartu eta enpresak zein instituzioak horren kontra daudela esaten hasi baino askoz lehenagotik.

Estatistikek emakume eta gizonen batez beste jasotzen ditugun soldaten aldea zenbaki zehatzetan islatzen dute eta honek datu objektibo eta erreala ematen digu **soldata arrakalaren** inguruan -oraindik inork horretaz zalantzarik agertu arren-. Zifra horietan oinarriturik, fenomeno hau sakonago aztertzeari ekin genion. Kasualitateetan ez dugu sinisten, ezta sistema kapitalistaren balizko hutsegiteetan ere; aitzitik, errealitateak gara eta gaizki pentsatu ohi dugu eta, horregatik, arin ondorioztatzen gure soldata arrakala sistema kapitalistak erabiltzen duen beste tresna bat baino ez dela, emakumeek



bigarren plano batean edukitzeko, lan berberagatik gutxiago kobra dezagun eta gehienbat emakumeok egiten ditugun lan guztiei balio sozial eta ekonomikoa kentzeko.

Kontzeptu honen inguruan **mito asko eta gezur gehiegi** saldu nahi izan dizkigute: emakumeok etorkizun laboral eskasa edo balio gutxiago daukaten ikasketak aukeratzen ditugula; arrakala ez dela existitzen; gutxiago kobratzen dugula lan gutxiago egiten dugulako, zaintza lanetan aritu ahal izateko jardunaldia murrizten baitugu.

Eta gezur zein engainu artean, azkenaldi honetan, instituzioek, patronalak baita zenbait enpresak ere sinestara zi nahi izan digute soldata arrakalaren kontrako borrokan denok ari garela batera, denok erantzukizun berbera bage-neuka bezala edo hau gertatzeko egiturazko arrazoirik ez balego bezala.

Guretzat soldata arrakala ez da kantitate bat. Ez datza soldatetan euro gehiago edo gutxiagoko aldean (hori ere baden arren), hortik harago, bizi garen sistema kapitalistaren isla argia daukagu. Sistema honek gure lanei balioa kendu eta mespretxatzen ditu, bere irabaziak handitu ahal izateko eta sistemaren antolaketa aldatu behar ez izateko eta, horrela, bizitzaren iraunkortasuna gure bizkar gainean uzteko. Lanaren antolaketa soziala aldatzea borondate politiko kontua da, ze-

ren eta, norbaitek esaten badu soldata arrakalarekin amaitu ahal dela sistema, sistema kapitalista hau, zalantzan jarri gabe, gezurretan ari baita. Eta gezur hau sinisten badugu, betikotu egingo ditugu orden eta eredu berbera, zaintzen eta denboren banaketa bidegabekoa, jarraituko dugu "egin dezala bakoitzak ahal duena" gurpil zoroan, lan egin, zaindu, kontziliatu eta bizi ahal izateko, birrindurik amaitu barik eta inor esplotatu gabe. Instituzio publikoek, gobernatzen dituztenen bitartez (EAJ-PNV, adibidez) erantzukizun argia daukate, zaintza zerbitzu publikoak garatzen ez dituztelako, hauek pribatizatzen dituztelako eta ez dutelako ezer egiten zerbitzu publikoak kas-kartu ez daitezzen.

Lana sexuaren arabera dago bereizturik; hau halaxe da, eta ingurura begiratu baino ez dugu behar konturatzeko nork egiten duen zer, non eta ze egoeratan. **Lanek ez daukate sexu-rik, ez dira emakumeenak ezta gizonenak ere... baina lan batek bere balio soziala galtzen du egiten duten gehienak emakumeak badira;** baina ez gu horretan aritzen garelako, baizik eta sistemak balioa kendu nahi dielako eta, horrela, batzuek eta besteok egiten ditugun lanen arteko aldea sortuta, emakumeon baldintza kaskarragoak, soldata baxuagoak eta aldi baterakotasun handiagoa justifika ditzakete. Sistema kapitalista honek horrelaxe behar gaitu, bere biziraupenerako beharrezkoa duen guztia guk, doan edo merke, bete edo egin dezagun.



Soldata arrakala zifretatik harago doa, dimentsio politikoa dauka. **Jaurlaritza eta Nafar Gobernuak bide guztietatik saiatzeko ari dira soldata arrakalarekin amaitzeko sindikatuok beren plangintzetan parte har dezagun.** Plangintza hauek ez doaz arazoaren muinera, gaia oso azaletik jorrotzen dute eta ez dituzte enpresak edo instituzio publikoak behar-tzen gutxieneko batzuk betetzera. **Soldata arrakalaren kontrako borroka enpresen borondatearen esku uztea adar jotze hutsa da.** LABen pasa den kurtsoan egiaztatu ahal izan genuen: soldata arrakalaren inguruko informazio eskaera hainbat enpresetan erregistratu genuen (datuak era zabalean eskatu genituen) eta enpresa gehienek erantzun ere ez zuten egin. Baiezkoa eman zuten enpresek, bestalde, gutxi landutako erantzun benetan zehazgabeak eman zituzten. Begi bistan geratzen da, hortaz, enpresek ez daukatela asmo ñimiñorik ere soldata arrakalarekin amaitzea helburu duen ezein plangintza instituzionaletan parte hartzeko.

Soldata arrakala zenbatekoetan ez datzala esaten dugunean, arrakala soldatatik harago doazen faktoreetan dagoela esan nahi dugu. Soldatetan bada, bai, lan berberetatik edo balio bereko lanetatik gutxiago kobratzen dugunean, baina arrakala plantilla sexuaren arabera banatzen den moduetan ere bada: non dauden emakumeak eta non gizonak, ze kategoriatan dauden bananduta, nork betetzen dituen aginte eta zuzendaritza lanpostuak, nork egiten dituen zaintzarekin zerikusia daukaten lanak eta ze balio ematen zaien hauei. Arrakala dago emakumeentzat enpresako zenbait kategoriatara heltzea ezinezkoa denean. Edo plantillak gehienbat feminizaturik daudenean. Kasu hauetan oso adierazgarria da honako ariketa hau egitea: lan bat hartu eta konparatu zelan balioztatzen den emakumeek egiten dutenean eta gizonen artean egiten dutenean. Adibide

klasiko bat eta fenomeno hau argi islatzen duena garbiketa da. Erreparatu eraikinen eta kaleen garbiketetan. Jarduera berbera da: garbitzea, baina hauetako bat batez ere emakumezkoek egiten dute (eraikinetan), baldintza kaskarragoetan eta soldata baxuagoekin, eta bestea batez ere gizonen artean egiten dute (kaleetan), soldata altuagoekin eta baldintza hobetoagoetan.

Soldata arrakalaren inguruko azalpenen "neutraltasuna" salatu behar dugu, hau da, neurri gutxi batzuk hartuta, arrakalarekin amaitzea posible dela. Soldata arrakala **egiturazko arazoa** da eta, hortaz, **ezinezkoa da horrekin amaitzea sortzen duen sistema zalantzan jarri barik.** Ez da arazo laboral hutsa, arazo hau, funtsean, jendartearen antolaketarena da, hau da, arazo politikoa. Pertsonak zaintzea, garbitzea, hezteak, bizitza posible egiten duten lanak... balio gutxiagokoak badira kotxeak ekoiztea, torlojuak egitea edo harresiak altxatzea baino, honek pentsarazi beharko liguke ea ze jendarte eredutan bizi garen eta zeintzuk diren horren azpian dauden balioak.

Eta, ahaztu gabe, **soldata arrakalarik handiena aipatu ere egiten ez dena** dela: aitortzen diren lanen (eta, hortaz, ordaintzen diren lanen) eta lantzat aitortzen ez direnen artekoa. Arrakala horrekin amaitzen dugunean, amesten dugun mundu horretatik hurbilago egongo gara.

Soldata arrakala eta sexuaren arabeko lan banaketa baldin badira sistema kapitalista heteropatriarkalaren tresnak sistemak bere horretan iraunarazteko, zer egin dezakegu horren aurrean? Zer nolako urratsak egin ditzakegu erantzunkidetasun erreala lortzeko? **Erantzunkidetasun falta sistemaren mesedetan dagoenez, ahalegin guztiak egin beharko ditugu gaia erdigunean kokatzeko.**



3. Trantsiziorako neurriak

LABek instituzio publikoei eta enpresei exijitu dizkieguz neurriei “trantsiziorako neurriak” deitu diegu. Gure helburua pixkanaka egoera aldatzen hastea da, momentu honetan posibleak diren neurri hauek martxan jartzen:

- Berdintasun plan eraginkorrek egiteko derrigortasuna enpresa guztietara zabaldu dadila, 250 langile edo gutxiago eduki arren.
- Kontziliaziorako eta erantzukidetasunerako benetako neurriak har daitezela.
- Aitatasun eta amatasun baimenak parekatzeko administrazioan hartu den neurria enpresa pribatuetara zabaltzea eta derrigorrezkoa egitea. Amatasun eta aitatasun baimenak derrigorrezkoak eta besterenezinak izatea.
- Zerbitzu publikoen garapena ziurtatzea. Murrizketa guztiak atzera botatzea eta azpikontratazioarekin amaitzea, frogatua dagoelako eragin zuzena dutela emakumeengan. Publikotik betetzen ez diren zaintza lan guztiez emakumeak arduratu behar dira oraindik orain.
- Zaintza lanen aitortza politikoa, ekonomikoa eta soziala.
- Etxeko langileentzat lan baldintza duinak eta zaintzarako diru-laguntza berdinak.
- Zaintzarako euskal sistema publikoa garatzea.
- Zaintzeko, ez zaintzeko eta zaindua izateko bermatuko diren neurriak martxan jartzea, unibertsalak eta singularrak.
- Haur eskolak doakoak izan daitezela.
- Negoziazio kolektiborako eskubidea ziurtatzea, hori izango delako neurri eraginkorrek lan merkatuan inplementatzeko bidea.
- Estatalizazioaren kontrako neurriak har daitezela.

Esan bezala, aurrekoan aurkeztutako neurri guztiak trantsiziorako neurri moduan ulertu behar dira, hau da, gaur egungo egoera onartezina da, baina **neurri horiekin ez da erabat aldatuko, sistema kapitalistan ez baitago emakumeon egoera aldatzeko edo hobetzeko neurri posibleirik** (gutxi batzuen egoera hobetu daiteke baina gainerako guztia bere baitan utzita).

Zapalkuntza patriarkala kapitalismoaren parte da eta sexuaren araberako lan banaketa da horren adierazlea. Sistema kapitalistak emakumeok zaintza lanak doan egitea behar du bizirauteko eta, horregatik, lan merkatuan uzten digun lekua bigarren mailakoa da. Soldata arrakala ez da kasualitatez sortzen den zerbait, baizik eta bere funtzioak bete egiten ditu (emakumeok lan merkatuaren beharrei erantzuteko erabiltzea, alegia).

Beste eredu baten beharra daukagu: pertsonen beharrei erantzuten dien sistema bat eta ez irabaziak maximizatzen sistema bat, gaur egungo sistema kapitalistak egiten duen bezala.

Eta hau kontuan hartuta, galdera batzuk burura etortzen zaizkigu:

- Prest al daude alderdi politikoak eredu ekonomiko aldatzeko?
- Prest al gaude benetako trantsizio bat hasteko?
- Uste al dugu sistema kapitalistan posiblea dela emakumeen egoera hobetzea, lan eta enplegu duina guztiontzat egotea eta pertsonen beharrei erantzutea?



4. Gure kontraesanak eta zalantzak mahai gainean

Badakigu egiten ditugun proposamenek arrazoi desberdinengatik kontraesanak eragiten dizkigutela eta mahai gainean jarri nahi ditugu, horren inguruan kolektiboki hausnartzeko:

- Lanaldi osoak eskatzen ditugu beti, partzialak ekiditeko, azken hauek prekarizazioa dakarte eta, baina:
 - Posiblea al da bizitza eta lana uztartzea gaur egungo zortzi ordu baino gehiagoko jardunaldiekin? Hau da, lanaldi osoak ez du ahalbidetzen zaintza lanaren banaketa. Horren aurrean, zer eskatzen ari gara?
 - Ez al gara sustatzen ari beste norbaitek egin ditzala guk egin ezin ditugun zaintza lanak? Eta zein baldintzetan?
 - Aldi berean, gaur egun lanaldi osoagatik soldatak ez badira nahikoak bizitza duina garatzeko, lanaldi partzialak hartzeko prest al gaude zaintza lana ez uzteko inoren esku edo betikoen esku?
- Zerbitzu publikoak edo merkatuak hartu beharko litzuke bere gain zaintza lan guztiak edo uste dugu guztion ardura badirela eta zenbait eremu pribatu/komunitarioan gelditu beharko liratekeela?
- Enpleguaren banaketaz ari gara orokorrean (gero eta gutxiago) baina zaintza lanaren banaketaz arduratzen ari gara sindikatuok?
- Lantokietan kontziliaziorako neurriak martxan jar daitezela aldarrikatzen dugu, baina gero ikusten dugu emakumeon lanaldien murrizketak ez direla ordezkutzen kasu askotan (administrazio publikoan adibidez), lan berbera egiten jarraitzen dugu, baina denbora gutxiagorekin eta soldataren zati hori galdurik... hau al da nahi duguna?
- Erantzunkidetasunik exijitu gabe kontziliazioa eskatzeak gauden lekuan uzten gaitu, ba al dakigu nola uztartu biak kontziliazioa erantzunkidea izan dadin?
- Askotan eskatzen edo bat gatozen kontziliaziorako neurriak ez al dira pizgarri ekonomikoak sexuaren araberako lan banaketari eusteko?



5. Urrats ideologikoak – Nora joan nahi dugu?

Sindikatuok gure papera birpentsatu behar dugula argi dago, baina jendartearen parte gara, lan mundua ez baitago sistematik kanpo; horregatik, oso garrantzitsua da beste urrats batzuk ere gure gain hartzea eta horren inguruan hausnartzea gainerako eragile sozialekin batera.

Hona hemen horretarako beste pausu posible batzuk:

- Sexuaren araberako lan banaketarekin bukatu.
- Enpleguaren bitartez emantzipaziorako apustuaren ideia zalantzan jarri.
- Guk egiten ez ditugun zaintza lan guztiak ez utzi besteen esku, ondo ordainduta daudelako aitzakiapean.
- Barne etxeko langilearen figura desagertzea.
- Pertsonen elkarren menpekotasunaren ideia landu eta zabaldu, pertsonen autonomiaren fikzioa alboraturik. Aldi berean, planetarekin dugun menpekotasuna ere kontuan hartu.
- Sozialki beharrezkoak diren lan guztien berrantolaketa.
- Zaintza lanak guztion arduratzat hartu eta ez era indibidualizatuan.
- Kontziliaziorako eskubideak lehenetsi, baina ez emakumeentzat eta familia nuklearrentzat besterik ez, baizik eta bideak irekitzen beste mota batzuetako familia ereduak horietan sar daitezten.
- Lan eta enpleguaren arteko dikotomia faltsuarekin bukatu.
- Erantzunkidetasun sozial erreala sustatu.
- Bizitzarako beharrezkoak diren lan jardunaldi egokiak exijitu.
- Lana, enplegua eta denboraren banaketa sozial justuagoa (eremu publikoan zein pribatuan, etxeetan, komunitatean, familietan...).
- Erantzunkidetasuna zein kontziliazioa birpentsatu.
- Familia eredu eta bere funtzioa birpentsatu: kontsumorako unitatetik zaintzarako komunitatera pasatzea, familia terminoa bera birpentsaturik.
- Enplegu eta eskubideen arteko lotura apurtu.
- Enplegu duinak bermatu.
- Gure militantzia ereduak birpentsatu.
- Zaintzaren berrantolaketa soziala. Zaintza lanak familiatik eta eremu pribatutik atera.
- Bizitza posiblea egiten duten lan guztien aitortza.
- Lan munduko ordutegiak ezbaian ipini, bizitzen beharrei egokitu, produkzioaren mesedetan egon beharrean.
- Soldatapeko etxeko lanari buruzko hausnarketa sakona. Justua al da gaur egun gertatzen ari den bezala mantentzea edo pixkanaka lortu behako genuke desagertzea?
- Adinekoen egoitzen ereduak birpentsatu, guztion artean beste eredu inklusiboago batzuk eraikitzeke.
- Bizitzari eusteko esparru kolektiboak eta autogestionatuak sortu.

