

MONOGRAFIKOA | Uztaila 2023

{ NORBERAREN BIZITZA, FAMILIA ETA LANA UZTARTZEAREN ERAGINA

GARAPEN
PROFESIONALA
AISIA
FAMILIA
BIZITZA
LAGUNAK
ZAINITZA



AURKIBIDEA

Sarrera	3
Kontziliatzeko zailtasunak	4
1. Kontziliazioak lan-bizitzan duen eragina	6
1.1. Eszedentziaren eta lanaldi-murrizketaren eragina	7
1.1.1. Eszedentziek lan-eremuan duten eragina aztertzea.....	8
1.1.2. Lanaldi-murrizketa kasuen azterketa	9
1.1.3. Beste kontziliazio-neurri batzuen eragina	10
2. Norberaren bizitza eta familia bizitza uztartzeak duen eragina.....	12
3. Zenbait ondorio	16
3.1. Kontziliazioaren ardurak soldatan eragiten du	16
3.2. Kontziliazioaren ardurak lanbide-sustapenari eragiten dio.....	17
3.3. Kontziliatzeko zailtasunek zaildu egiten dute jaiotze-tasa	18
Erantzunkidetasun sozialaren beharra.....	19
1. Kontziliazioa erantzunkidetasun soziala da	19
2. Konfiantzaren balioa erakundeetan presentismoaren aurrean	20
3. Produktibitatea eta lan-absentismoa.....	21
Ondorioak	22

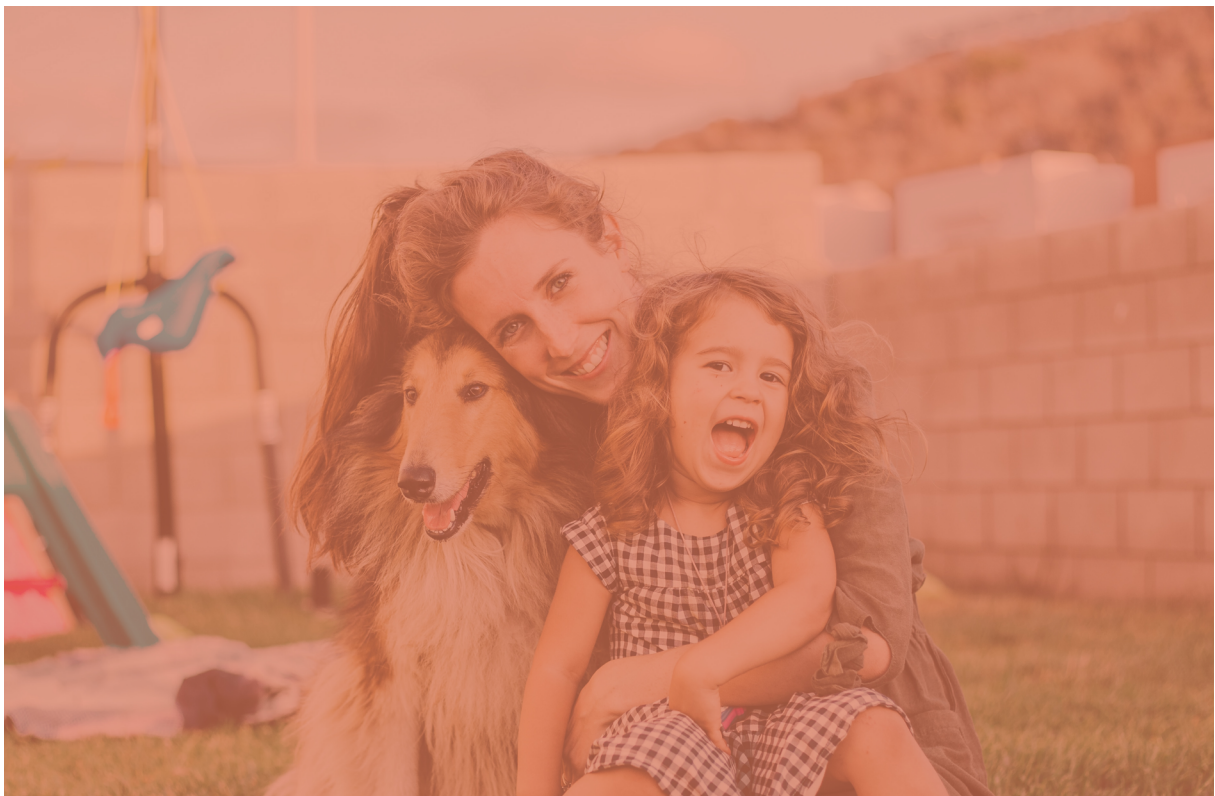


SARRERA

Kontziliatzeaz ari garenean, nolabaiteko tirabira sortzen duten elementuak bateragarri egiteko gaitasunaz ari gara. Horrela, kontziliazioaz eta, zehazki, norberaren bizitza, familia eta lana uztartzeaz ari garenean, pertsonen bizitza osatzen duten hiru esparruak aldi berean garatzeko lan zailaz ari gara.

Alde batetik, **eremu pertsonala**, hau da, atsedena, autozaintza, aisia eta denbora libre, parte-hartze soziala...; bestetik, **familia-eremua**, harreman afektiboek, beste pertsona batzuen zaintzak, hazkuntzak, etxeko lanek... osatua, eta, azkenik, **lan-eremua**, hau da, baliabide ekonomikoak ematea, lana modu eraginkorrean eta profesionalean egitea, karrera profesionala garatzea.

Bizi garen gizarte-errealitateak inplikazio eta ahalegin handia eskatzen du, aurreko esparruetako bakoitzean sortzen diren beharrianak onartu ahal izateko. Horrela, enplegu bat modu eraginkorrean bete bitartean, ahaideak zaintzen ditugu, etxea antolatzen dugu, pertsonak prestatu eta hezten ditugu, eta zaletasun eta hazkunde pertsonaleko denborez gozaten saiatzen gara.



KONTZILIATZEKO ZAILTASUNAK

Eustaten lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko azken prentsa-oharren bilaketa egiten badugu, hurrengo laukian agertzen diren moduko artikulak aurki ditzakegu.

Prentsa Oharrak	
Lau landunetik batek zailtasun handia du norberaren bizitza eta familia-betebeharrak bateratzeko Euskal AEn, 2022. urtean	2023/06/14
Etiket lan egiten dutenen ehunekoa 5,3 puntu handitu da Euskal AEn azken hamarkadan	2022/06/17
Lan-bizitza eta familia-betebeharrak bateragarri egiteak jarraitzen du zailtasun ugari eragiten, 2020an lanean ari diren lau pertsonatik baten baino gehiagoren kasuan	2021/06/15
Euskal AEko pertsona landunen % 30 inguruk lana eta adingabeen eta mendeko pertsonen zaintza uztartzeko zailtasun handiak dituzte 2019an	2020/06/19
Euskal Autonomia Erkidegoko hamar pertsona landunetik hiruk zailtasun handiak ditu lana adin txikikoak zaintzarekin bateratzeko 2018an	2019/06/25
Bost pertsona okupatutik batek lanaldia luzatu zuen sarri Euskal AEn 2017an	2018/06/20
Lau gizon okupatutako batek uste du aitatasun-baimenak kalte handia lekarkiokela ibilbide profesionalari	2017/06/26
Biztanle okupatuen heren batek dio oso zaila dela lana, seme-alabekikoa eta mendekoekikoa bateratzea.	2016/05/31
Mendeko senideak zaintzen, emakume okupatuek %50 ordu gehiago ematen dituzte gizonak baino Euskal AEn	2014/05/29
Euskal AEko emakume okupatuek egunean zehar haurrak eta mendeko pertsonak zaintzen pasatzen duten denbora gizonak pasatzen dutena ia bi aldiz da	2013/06/05
Sei pertsona okupatutatik batek lanaldia luzatu behar izaten du ia egunero	2012/07/11

Titularrek agerian uzten dute lana eta eguneroko zereginak bateragarri egiteko zailtasunak daudela. Behar guztiak betetzeko denbora antolatzea zeregin pertsonal zaila da, eta pertsonen hori lortzen lagunduko dieten tresnak eta formulak aurkitzea erronka sozial bihurtzen da.

Bateragarritasun hori errazteko formuletako bat **kontziliazio-eskubideak** dira. Mugimendu feministaren aldarrikapenen ondoren, berdintasunari eta lan-zuzenbideari buruzko araudian sartu diren aurrerapenak dira.

Kontziliazio-eskubideak kontziliazio-neurrietan finkatu dira. Neurri horietan, hainbat ekimen mota sartzen dira – hainbat ondorio dituztenak –, norberaren bizitza eta bizitza familiarra lanarekin bateragarri egitea errazteko. Kontziliazio-neurri horien artean, hainbat proposamen mota daude:

- Familia-egoeraren aldaketekin lotutako uneei aurre egiteko lege onartutako baimenak (ezkontzogatiko baimena, bizilekua aldatzea, ospitaleratutako senideak zaintzeko baimenak eta antzekoak).
- Hazkuntzari buruz lege onartutako baimenak (jaiotzogatiko baimena, edoskitzeagatikoko baimena...).
- Legez babestutako ekimenak (seme-alabak edo mendeko pertsonak zaintzeko eszedentziak eta lanaldi-murrizketak)
- Erakundeen aplikazio-hitzaumenetan edo barne-akordio edo -itunetan jasota dauden beste ekimen batzuk (ordutegi-malgutasuna, telelana egiteko aukera, txanda eta lanaldi desberdinak...).

Gainera, kontziliazio-neurri horiek hiru irizpideren arabera sailka daitezke: lan egiten den **denbora**ri dagozkionak (alabaren edo semearen edo alabaren jaiotzogatiko baimena, sartzeko eta irteteko malgutasuna, lanaldiaren egokitzapena, hainbat lanaldi eta txanda egiteko aukera, lanaldi-murrizketa, eszedentzia...), lan egiten den **lekuarekin** lotutakoak (telelana egiteko aukera, etxera hurbiltzeko aukera...) eta plantillari bizitza errazten dioten **bestelako proposamenak** biltzen dituztenak (kontziliazio-beharretarako ordu-poltsak, jantoki-zerbitzuak, aparkalekua, haurtzaindegia...).

1. KONTZILIAZIOAK LAN- BIZITZAN DUEN ERAGINA

Ukaezina da berdintasunaren inguruko sentsibilizazioa garatzen joan dela urteekin, eta, horrekin batera, gero eta gehiago hartu direla kontuan langileen uztartze-beharrak. Alde horretatik, denboraren erabilerari buruzko azterlanak funtsezkoak izan dira emakumeen eta gizonen arteko zereginen banaketa desberdina eta genero-rolek eta -estereotipoek gure eguneroko antolamenduan duten eragina ikusteko.

Hori dela eta, legeak babestutako lan-eskubideen eskaintza pixkanaka handitzen joan da azken urteetan: seme-alabak zaintzeko lanaldia murriztea 12 urtera arte, adingabeak zaintzeko eszedentziak hartzeko aukera hiru urtera arte edo gaixo edo mendeko pertsonak zaintzeko, jaiotzagatiko, harreragatiko edo adopzioagatiko baimenak luzeagoak eta parekatuagoak bigarren gurasoarentzat, edoskitzeagatiko baimenak edo lanaldia egokitzeko figura zabaltzea.

Hala ere, neurri horietako batzuk erabiltzeak kostu bat du. Horren adibide dira, seme-alabak edo mendeko pertsonak zaintzeko eszedentzia eta lanaldi-murrizketa.

Kontziliazioaren aldeko Malasmadresen eskutik sortutako *Yo No Renuncio* Elkarteak 2022an “Kontziliazioaren kostua” izenpean egin zuen txosten soziologikoaren arabera, kontziliazio-neurri jakin batzuk lortzeko eskatzen dituen pertsonari kostu batzuk bere gain hartzea dakar, besteak beste, **lan- eta soldata-kostua**. Izan ere, testuaren arabera, “gehien eskatzen diren kontziliazio-neurriak lanorduen murrizketarekin eta horrek dakarren soldata-galerarekin zerikusia dutenak dira”. Gainera, “lanaldiaren egokitzapena eta ordutegi-malgutasuna erraztu ahal izateak edo lanaldiak trinkotu ahal izateak kostu hori ekidin lezakeela” dio txostenak, “nahiz eta, ez dira maiztasun berarekin eskatzen diren neurriak”.



¹Kontziliazioaren aldeko Malasmadresen eskutik sortutako *Yo No Renuncio* Elkartea, 2022. Txosten soziologikoa: Kontziliazioaren kostua inkestaren emaitzak.

1.1. ESZEDENTZIAREN ETA LANALDI-MURRIZKETAREN ERAGINA

Langileek gehien ezagutzen eta erabiltzen dituzten kontziliazio-neurrietako bi zaintzarako eszedentzia edo lanaldi-murrizketa dira, kontziliazioa errazten dutelako, baina biek ondorio zuzenak dituzte soldatan zein Gizarte Segurantzako kotizazioan.

3.37 taula. Familia zaintzeko eszedentzien bilakaera, sexuaren eta zaintza motaren arabera. EAE 2005-2020

	SEME-ALABAK ZAINTEA					SENITARTEKOAK ZAINTEA				
	Guztira	Emakumeak		Gizonak		Guztira	Emakumeak		Gizonak	
	(Abs.)	(Abs.)	(% h)	(Abs.)	(% h)	(Abs.)	(Abs.)	(% h)	(Abs.)	(% h)
2005	1.807	1.737	96,1	70	3,9	100	84	84,0	16	16,0
2006	1.840	1.728	93,9	112	6,1	110	89	80,9	21	19,1
2007	2.229	2.113	94,8	116	5,2	169	135	79,9	34	20,1
2008	2.554	2.426	95,0	128	5,0	167	142	85,0	25	15,0
2009	2.504	2.384	95,2	120	4,8	198	164	82,8	34	17,2
2010	2.936	2.799	95,3	137	4,7	242	189	78,1	53	21,9
2011	3.353	3.180	94,8	173	5,2	271	228	84,1	43	15,9
2012	3.202	3.019	94,3	183	5,7	248	210	84,7	38	15,3
2013	3.159	2.988	94,6	171	5,4	269	222	82,5	47	17,5
2014	3.435	3.275	95,3	160	4,7	354	291	82,2	63	17,8
2015	3.907	3.645	93,3	262	6,7	452	376	83,2	76	16,8
2016	4.378	4.036	92,2	342	7,8	438	346	79,0	92	21,0
2017	4.702	4.355	92,6	347	7,4	580	476	82,1	104	17,9
2018	4.815	4.366	90,7	449	9,3	535	439	82,1	96	17,9
2019	4.963	4.447	89,6	516	10,4	604	452	74,8	152	25,2
2020	5.487	3.926	71,6	1.561	28,4	611	463	75,8	148	24,2

Iturria: Lan, Migrazio eta Gizarte Segurantzako Ministerioa

Goiko datuen taulan, Emakundek *"Zifrak 2021. Emakumeak eta gizonak Euskadin"*² dokumentuan ikus daiteke seme-alabak eta senitartekoak zaintzeko eszedentzien bilakaera 2005-2020 bitarte sexuaren arabera. Ikusten denez, zaintzarako lan-eszedentzien kopurua gero eta handiagoa izan da (2005n 1.807 izatetik 2020an 5.487 izatera igaro da seme-alabak zaintza, eta 100etik 611ra mendetasun-egoeran edo egoera larrian dauden senitartekoak zaintza), eta bi kasuetan gizonak eskatutako eszedentzia-kopuruak gora egin duen arren, eszedentzia gehienak emakumeek eskatzen dituzte.

Hala, 2020an, adingabeak zaintzeko eszedentzia eskatzen duten pertsonen % 71,6 emakumeak dira, eta % 28,4 gizonak. Ildo beretik doaz mendekotasuna edo gaixotasuna duten senitartekoak zaintzeari dagozkion zifrak: 2020an senitartekoak zaintzen dituzten pertsonen % 75,8 emakumeak dira, eta % 24,2, berriz, gizonak.

²Emakunde, 2021. *Zifrak 2021. Emakumeak eta gizonak Euskadin*.

1.1.1. ESZEDENTZIEK LAN-EREMUAN DUTEN ERAGINA AZTERTZEA

Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren 237. artikulua honako hau adierazten du:

- 1. Hiru urtetik beherako seme-alaba zaintzeko eszedentzia:** kotizatutako alditzat hartuko da, Gizarte Segurantzaren prestazioen ondorioetarako, honako arrazoi hauengatik: jubilazioa, ezintasun iraunkorra, heriotza eta biziraupena, amatasuna eta aitatasuna **eszedentzia osoan zehar**.
- 2. Senitarteko bat zaintzeko eszedentzia:** kotizatutako alditzat hartuko da, Gizarte Segurantzak dagozkion prestazioen ondorioetarako, jubilazioagatik, ezintasun iraunkoragatik, heriotzagatik eta biziraupenagatik, amatasunagatik eta aitatasunagatik **eszedentziaren lehen urtean soilik**.

Pertsona batek kotizatutako denbora garrantzitsua da; izan ere, erretiroa hartu ahal izateko, beharrezkoa da gutxienez 15 urteko kotizazio-aldia³ izatea, eta ezintasun iraunkorraren kasuan, 1.800 egun kotizatu behar dira ezintasun iraunkorra⁴ eragin duen aldi baterako ezintasuna amaitu aurreko hamar urteetan. Beraz, kotizatu gabeko edo ehuneko txikiagoan kotizatutako urte edo hilabeteek epe luzerako ondorioak ere badituzte.

Gainera, eszedentzia-egoeran kotizazioak prestazio batzuk barne hartzen ditu, baina ez beste batzuk. Hala, adibidez, eszedentzia-kasuetan (hiru urtetik beherako seme-alaba bat zaintzeko edo senitartekoa zaintzeko) ez da langabeziara kotizatzen. Hala eta guztiz ere, 3 urte bete arte semea edo alaba zaintzeko eszedentzian egon ondoren langabezia eskatzen bada, kalkuluak egiteko langabezia eskatu aurreko azken sei urteak hartuko dira kontuan, eta ez da kontuan hartuko eszedentziarekin egon den aldia⁵.

Beraz, ondoriozta daiteke legez onartutako kontziliazio-neurri bati heltzeak (kasu honetan, eszedentzia bat) kontziliazioa erraztu diezaiekeela langileei, baina ondorioak dituela bai soldata errealean (egin gabeko lan-denboran jasotzen ez dena), bai Gizarte Segurantzako kotizazioetan.

³Ohiko erretirorako, besteak beste, honako baldintza hauek bete behar dira: "gutxienez hamabost urteko kotizazio-aldia beteta izatea (5.475 egun), eta horietatik bi gutxienez eskubidea sortu aurreko hamabost urteen barruan egotea". Lan eta Gizarte Ekonomia Ministerioa. Gizarte Segurantzarekiko eskubideak eta betebeharrak. 29.9. Erretiroa.

⁴Lan eta Gizarte Ekonomia Ministerioa. Gizarte Segurantzarekiko eskubideak eta betebeharrak. 29.7. Ezintasun iraunkorra. Gizarte Segurantzarekiko eskubideak eta betebeharrak. 29.7. Ezintasun iraunkorra

⁵Lan eta Gizarte Ekonomia Ministerioa. Lan-kontratua aldatzea, etetea eta amaitzea. 16.2. Eszedentziak.

1.1.2. LANALDI-MURRIZKETA KASUEN AZTERKETA

Lanaldi-murrizketak ondorioak ditu bai soldatan (murriztutako lan-denborarekiko murrizketa proportzionala), bai kotizazio-ehunekotan, baina aldeak daude lanaldi-murrizketaren arrazoiaren arabera: mendetasuna duten ahaideak zaintzeko eta 12 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko lanaldi murriztua hartzen duenak murriztua izango dute haien kotizazioa ere murrizketa hasi eta laugarren urtetik aurrera; aldiz, ospitaleratze-egoeran edo minbizia edo gaixotasun larria duten 18 urtetik beherako adingabeak zaintzeko lanaldi-murrizketa hartzen duenak % 100ean kotizatuko du murrizketa osoan.

Adibide bat jarriko dugu: hilean 2.720 euroko kotizazio-oinarria duen langile bat, 12 ordainsari dituen, 12 urte arteko seme-alaba baten legezko zaintzagatik % 40ko lanaldi-murrizketa hartzen duena, edo ahaide zuzen bat zaindu behar duena (odolkidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa), baldin eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik bere kabuz moldatu ezin bada eta lehen, bigarren eta hirugarren urteetan ordaindutako jarduerarik egiten ez badu, % 100 kotizatuko du, eta laugarrenak eta bosgarrenak % 40 kotizatzeari utziko dio. Zifretan, horrek esan nahi du 4. urtetik aurrera hilean 1.632 euro kotizatuko lituzkeela, eta hilean 1.088 euro kotizatzeari utziko liokeela; 24 hilabetetan, guztira, 26.112 euro kotizatuko lirakeke Gizarte Segurantzaren.

Kasu errealek azaltzen dutenez, neurri horiek kontziliazioa errazteko eraginkorrak izan arren, eragin zuzena dutela lan-bizitzan, eta, beraz, neurri horiei heltzea erabaki kontzientea izan behar dela.

Beraz, kontuan izan behar da zenbateko horiek kotizatzeari uzteak ondorioak dituela Gizarte Segurantzaren prestazioak kalkulatzeko aldi konputagarrietan (pentsioak, baliaezintasuna, ezintasuna, etab.), eta ondorioztatzen da lanaldia murrizteko neurria erabiltzeak ondorio negatiboak izan ditzakeela etorkizuneko prestazioen kalkuluetan. Hala ere, beharrezkoa da beti indarreko araudia berrikustea, aldaketak gerta baitaitezke.



1.1.3. BESTE KONTZILIAZIO-NEURRI BATZUEN ERAGINA

Garrantzitsua da kostu ekonomikorik edo lan-kosturik ez dakarten kontziliazio-neurriak planteatzea. Neurri horien artean lanaldi-malgutasuna eta lanaldi-egokitzeapena daude, lanorduak eta kotizazioak galdu gabe antolatzeke eta bateratzeko formula eraginkorrak baitira. Aukera bat eskaini diezaiekete, adingabeak edo adinekoak zaintzeko erantzukizunak direla-eta, lanaldi-murrizketa bati heltzea aukera bakartzat ikusten dutenei. Kasu honetan, abantaila bat dute: orduak gutxitzen ez direnez, ez dute soldata murrizten. Hala, lanaldia egokitzea edo ordutegi-malgutasuna kontuan hartzeko tresnak dira kontziliazio erantzukidea errazteko orduan. Aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboek bi formula horiei buruz adierazten dutena bete beharko da, eta, halakorik ezean, erakunde bakoitzaren barruan abian jartzen diren itunak edo akordioak.

Lanaldia egokitzeari dagokionez, Langileen Estatutuak⁶ hori garatzen duela egia bada ere, ez da eskubide absolutua, hau da, ez da exijitzeko eskubidea, eskatzeko eskubidea baizik. Horrek esan nahi du tarte bat uzten duela langileek eta erakundeek negoziatzen. Negoziazio hori hobekuntza handia izan daiteke langileentzat, eta, beraz, negoziatzio kolektiboan planteatu beharreko erronka da.

Ordutegi-malgutasunaren eragina neurtzeko orduan, Eustatek *“Lana, familia eta norberaren bizitza kontziliatzeari buruzko inkesta. 2021”* ondorioetan adierazten duenez *“irteteko ordutegi malgua, kontziliazioa hobetzeko beste tresna bat da, hori egin lezaketen pertsonen ia erdiek (% 47,1) baliatzen dute. Generoaren ikuspegitik, gizonak dira onuradunenak, % 50,6k ordutegi-malgutasuna baitute, eta % 43,3k, berriz, emakumeak. Aurreko urtearekin alderatuta, 4,8 puntu igo da ordutegi malgua duten pertsonen ehunekoa; 2020an, biztanleriaren % 42,3k baliatzen zuen kontziliazioa errazten duen neurri hori, baina 2021ean, ehunekoa % 47,1era igo da”*.

⁶2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena. 34. artikulua.

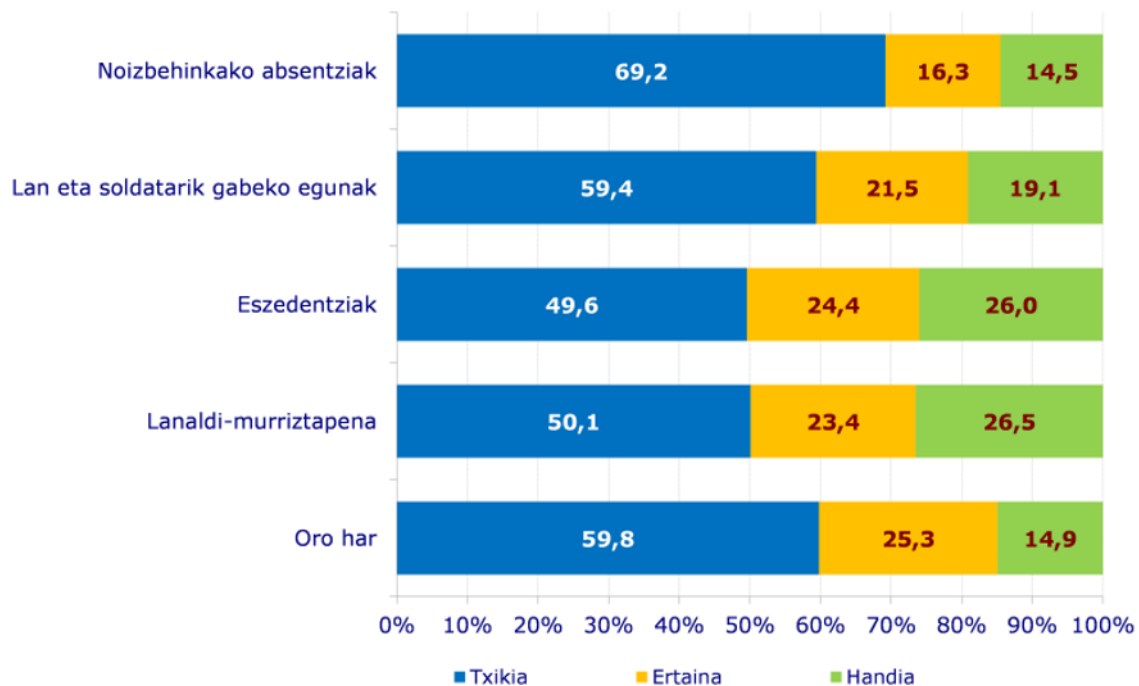
Errege Lege Dekretua, ekainaren 28koa, Ukrainako gerraren ondorio ekonomiko eta sozialei erantzuteko, La Palma uhartera berreraikitzen laguntzeko eta beste egoera kalteberago batzuk babesteko zenbait neurri hartu eta luzatzen dituen; Europar Batasuneko zuzentarauen transposizioa, merkataritza-sozietateen egitura-aldaketek eta gurasoen eta zaintzaileen familia-bizitza eta lanbide-bizitza uztartzeari dagokienez; eta Europar Batasuneko Zuzenbidea betearazi eta betetzeari buruzkoa.

⁷Eustat, 2022/06/17ko prentsa-oharra. Lana, familia eta norberaren bizitza uztartzeari buruzko inkesta. 2021.

Beste kontziliazio-neurri batzuk kontuan hartuta, Eustaten prentsa-ohar horretan bertan honako hau aipatzen da: “lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzea erraztu dezaketen neurrien barruan, lanaren aldi bateko abstentzia landun gehienek eskura daude, eta beraz, soldatarik gabeko egunak eskatzeko aukera dute, gainera, landunen ia erdiek adierazi dute zailtasun txikia dutela eszedentziak edo lanaldi-murrizketak lortzeko.

Beraz, enpresek emandako beste neurri batzuk (lan-denboraren berrantolaketa, noizbehinkako absentziak...) bizitza pertsonala, familia eta lana bateratzen laguntzeko aukera posibleak dira, eta, gainera, ez dute soldata-kosturik edo kotizazio-kosturik.

Euskal AEko biztanle okupatuak, baimenak eskatzeko zailtasunaren arabera (%). 2021



Iturria: Eustat. Lana, familia eta norberaren bizitza bateratzeari buruzko inkesta

2. NORBERAREN BIZITZA ETA FAMILIA BIZITZA UZTARTZEAK DUEN ERAGINA

Familiak eta etxeak denbora eta dedikazioa behar dute egunerokoan sortzen diren beharrei aurre egiteko, hala nola familia-harremanak, etxeko lanak, zaintzak edo seme-alaben hazkuntza eta hezkuntza. Lehen azaldu bezala, etxeko lanetan eta zaintzan emandako denboraren banaketan arreta jartzen duten inkestak eta azterlanak zabaltzeak aukera eman du etxeko pribatutasunean geratzen zen egoera bat ikusarazteko eta, horren ondoren dagoen denbora eta kudeaketa zenbatekoa den jakin ondoren, balioa ematen hasteko.

Gainera, komeni da gogoraraztea etxean eta zaintza-lanetan ematen den denborak inplikazioak dituela, horretarako emandako orduetatik haratago doazenak, hala nola kostu pertsonala edo kostu emozionala.

Kostu pertsonala aisialdiaren murrizketari dagokio, eta kostu hori ikustea zaila da. Beste pertsona batzuk zaintzeko denbora edo etxeko lanetarako denbora denbora efektiboa da, eta denbora hori ikustarazteaz gain, denbora gisa baloratu behar da.

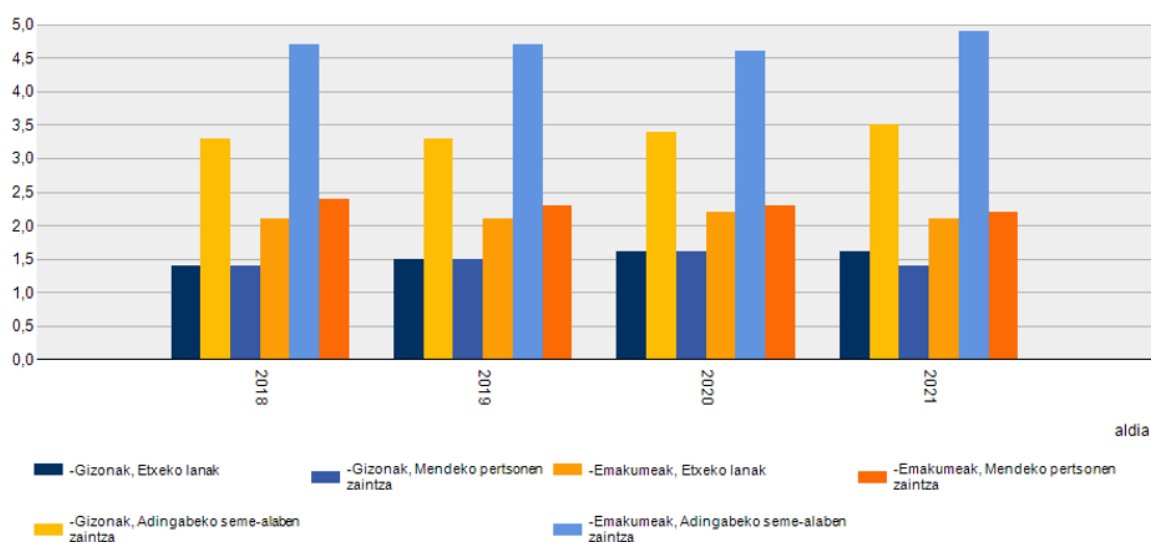
Aurrekoa detektatzea zaila bada, kostu emozionala oharkabean pasatzen da. Kostu emozionala karga mentalekin lotzen da, eta kontzeptu horrek izena jarri eta agerian uzten du zereginen plangintzak, kudeaketak eta antolaketak duten pisua. Lan hori kuantifikatzea zaila da, ez baita ekintzetan oinarritzen eta ezin baita denboran neurtu, baina, zalantzarik gabe, egiten duenaren osasun mentalari eragiten dio. Beraz, kontziliazioaz ari garenean ere, zaintza- eta etxeko lanen antolaketari eta plangintzari buruz ere ari gara.

Carlos III unibertsitateak egindako lanaren arabera⁸, adingabeen zaintzaileek bizi dituzten ondorio psikologiko nagusiak antsietatea, autozaintza bigarren maila batean uztea, askatasunik eza, egunerokotasunaren zurruntasuna, lasaitasuna galtzea eta atsedena galtzea dira.

Eustaten "lanean ari den EAEko biztanleria, ezaugarri soziodemografikoen, jardueraren eta aldiaren arabera" etxeko lanetan emandako ordu kopuruaren bilakaera adierazten du 2018 eta 2021 bitartean, gizonei eta emakumeei dagozkien datuak bereiziz.

⁸T. Constanza, M.S. Agulló Tomas, M.V. Gómez García, M.T. Martín Palomo: Pertsonen zaintza: XXI. menderako erronka.

Euskal AEko landunak per ezaugarri soziodemografikoak, jarduera eta aldia. Batez bestekoa.



Lanean ari den EAEko biztanleria, etxeko lanetan emandako eguneko orduen arabera, ezaugarri soziodemografikoei jarraiki (Batez besteko puntuazioa). 2021			
Sexua	Etxeko lanak	Seme alaben zaintza	Mendeko pertsonen zaintza
Gizonak	1,6	3,5	1,4
Emakumeak	2,1	4,9	2,2

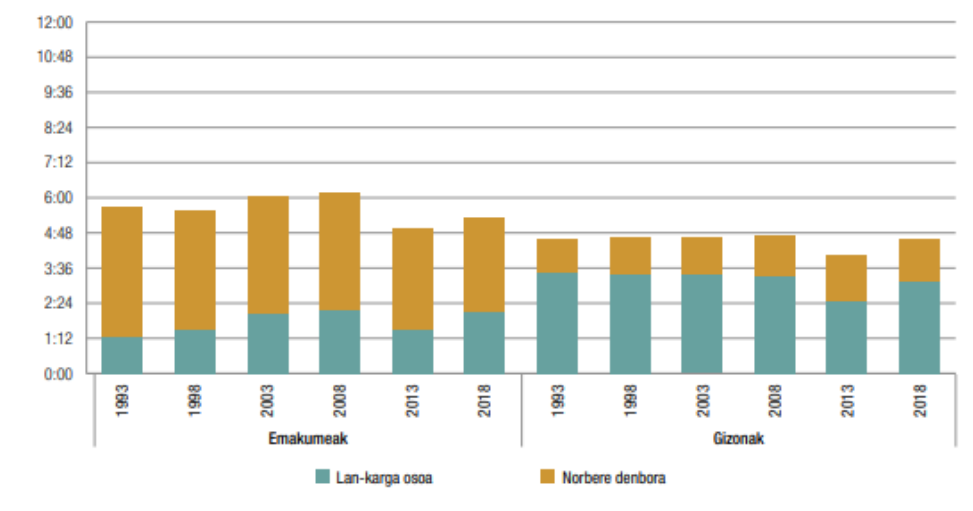
Lortutako datuen arabera, adingabeak zaintzea da etxeko eremuan langileei denbora gehien ematen dien jarduera. Bigarren lekuan, mendeko pertsonen zaintza dago, emakumeen kasuan, eta etxeko lanei arreta ematea gizonen kasuan. Garrantzitsua da azpimarratzea taulan agertzen diren hiru okupazio-taldeetan emakumeek denbora gehiago inbertitzen dutela eta azpimarratu behar da emakumeek hirugarren postuan jartzen duten denbora gizonen bigarren postuan kokatzen dutena baino handiagoa dela.

Etxeko lanetan eta zaintzan denbora inbertitzea ez da doakoa, kostu pertsonala du. Zaintza- eta hazkuntza-lanetan emandako orduen ondorioz, norberaren erabilerarako, autozaintzarako, zaletasunetarako eta norberaren esparruko beste interes batzuetarako denborarik ez dago. Datuek erakusten dute emakumeei eragiten diela gehien. Etxeko lanetan, adinekoak zaintzen eta seme-alabak zaintzen denbora gehiago ematen dute emakumeek gizonen baino. Gauza bera ikus daiteke lanaldian eta lanalditik kanpo seme-alabak zaintzen emandako denborari dagokionez.

Horregatik, Emakunderen txostenak iradokitzen duen bezala, *“NORK ZAINTZEN DU? Zaintzen gizarte-antolaketari buruzko ekarpenak”*⁹ izeneko dokumentuan, zaintzaren eremuan aldaketa sozial, politiko eta kultural baterantz aurrera egin ahal izateko eztabaida bultzatzeko tresna gisa planteatzen den horretan, honako hau adierazten da: “zaintza-lanak emakumeen eta gizonen artean modu ekitatiboan banatzea, zaintzaren erantzukizuna erakundeen eta gizarte osoaren artean partekatzeko beharra, eta hori ikusaraztea eta baloratzea falta diren zereginak dira, eta edizio honek zeregin horietarako pizgarri izan nahi du.”

5. GRAFIKOA.

Lan-karga osoa, generoaren arabera (orduak:minutuak) EAE, 1993-2018.



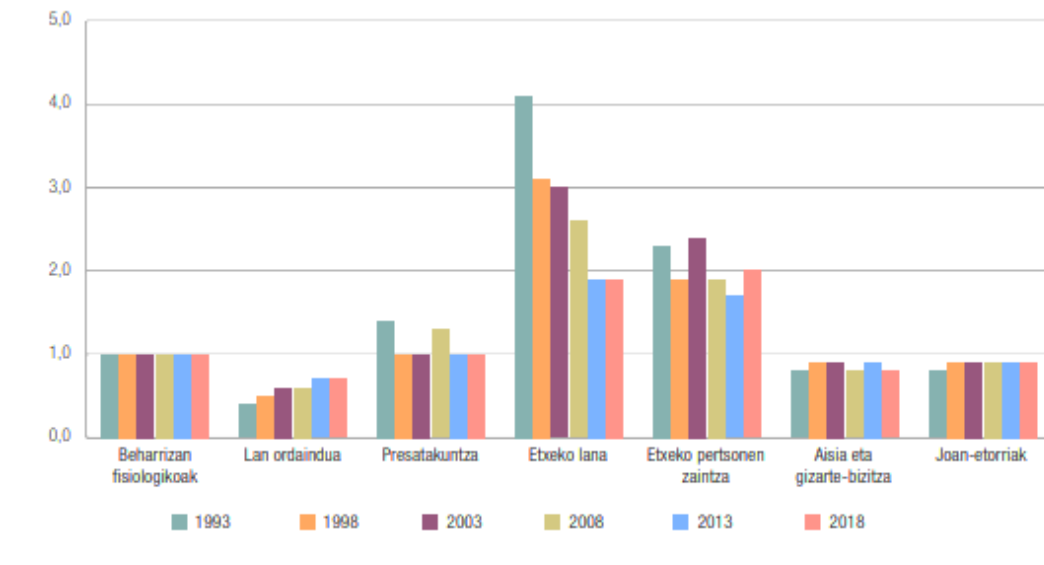
Iturria: egileek egina, Eustat-en Denbora Aurrekontuen Inkesta oinarri hartuta.

Matxalen Legarretak, lehen aipatutako Emakunderen txosteneko *“Etxeko zereginen eta zaintza-lanen banaketa EAEn: luzetarako begirada (1993-2018)”* izeneko laugarren atalaren egileak, honako azterketa hau egin du EAEn 1993tik 2018ra bitartean generoaren arabera egindako lanaren karga globalari buruz: “Lan-karga osoa generoaren arabera nola banatzen den kontuan hartuta, pentsatzekoa da emakumeek lan horietan denbora gehiago ematen dutenez gero gizonak baino denbora libre gutxiago dutela. Eta, halaxe da. Datuek agerian uzten dute aztertutako mende laurdenean emakumeek denbora gehiago bideratu dutela lanera aisiara eta gizarte-bizitzara baino (norbere denbora), eta gizonak, ordea, lanerako baino denbora gehiago izan dutela eurentzat. Hala, emakumeek denbora gehiago bideratzen dute lanera aisia eta gizarte-bizitzara baino (% 29-% 14 bitartean), eta gizonak denbora gehiago aisia eta gizarte-bizitzara lanera baino.” (% 17-% 4 bitartean).

⁹Emakunde, martxo 2021. *NORK ZAINTZEN DU? Zaintzen gizarte-antolamenduaren inguruko ekarpenak.*

2. GRAFIKOA.

Jarduera nagusien feminizazio-indizea. EAE, 1993-2018.



Ondorioztatzen duenez, 1993-2018 urteetan EAEko jardueren nagusien feminizazio-indizearen datuen arabera, "Azaldu berri den egunaren egituraketa ez da berdina pertsona guztientzat: generoak alde handia markatzen du, eguneroko jardueren nagusietara bideratutako denboraren feminizazio-indizeetan islatzen den bezala. Lehen begirada batek errealitate sendo bat agerian uzten du: aztertutako aldi bakoitzean, genero-desberdintasun handienak etxeko lanetan eta zaintzetan erabilitako denboran detektatzen dira. Gainera, horiek dira emakumeek denbora gehien ematen dieten jardueren feminizatu bakarrik."

Horrela, alde batetik, 1993an emakumeek gizonen baino lau aldiz denbora gehiago ematen zuten etxeko lanetan (feminizazio-indizea 4,1 zen), eta 2018an, bikoitza (feminizazio-indizea 1,9 da). Adierazi behar da, hala ere, 2013 eta 2018 artean ez dela berdintasunerantz inolako aurrerapenik hautematen, feminizazio-indizea 1,9an mantentzen baita. "

Legarretaren ondorioez gain, ikus daiteke denboraren banaketaren ezaugarriak esanguratsuena dela, ziurrenik, ordaindutako lanak edo prestakuntzak egun arrunt batean hartzen den denbora, etxeko eta familiako lanak egiten igarotzen den denboraren oso antzekoa da. Horregatik, garrantzitsua da zaintza antolatzeak gaur egungo moduei buruz hausnartzea, denbora analisi-tresna gisa hartuta. Helburua ez da denbora sartzea zaintzaren ikerketa-aldagai gisa, baizik eta zaintzaren antolaketan eta bizipenean denbora-ezaugarriak arretaz aztertzea.

3. ZENBAIT ONDORIO

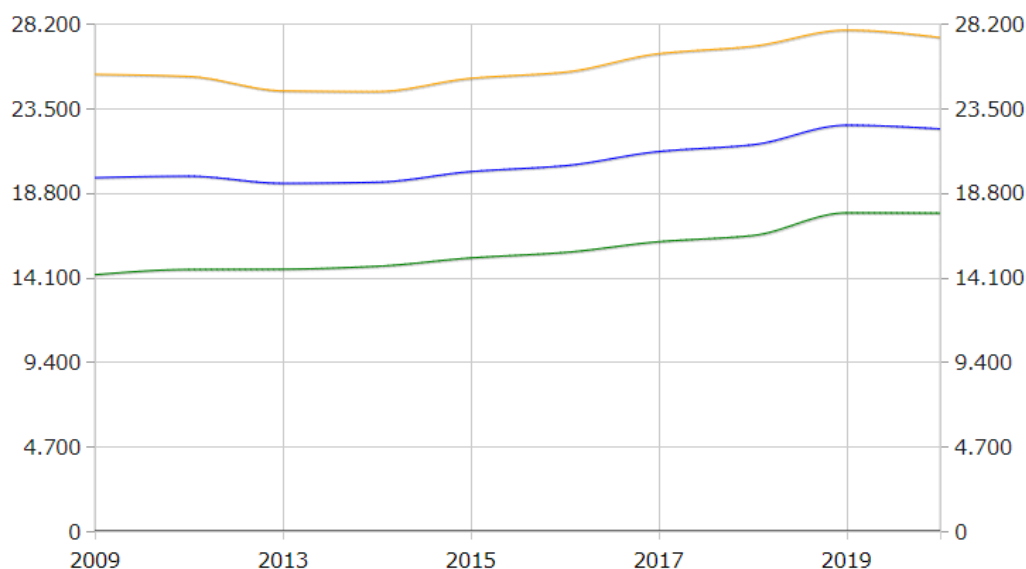
3.1. KONTZILIAZIOAREN ARDURAK SOLDATAN ERAGITEN DU

Esan bezala, kontziliazio neurri batzuk hartzeak eragin ekonomikoa du; izan ere, familia-bizitza bateratzeko lan egindako ordu kopurua murrizteak soldatan murrizketa proportzionala eragiten du. Kontuan hartzen bada beren familiak zaintzeko lanaldi-murrizketa edo eszedentzia hartzen duten langile gehienak emakumeak direla, ondorioa da emakume horiek batez ere soldata-murrizketa hori beren gain hartzen dutela.

Sexuaren araberako errenta pertsonalari buruzko datuek adierazten dutenez, EAEn gizonen eta emakumeen arteko soldata-aldea 10.000 euro ingurukoa da, eta emakumea da ezegonkortasun-egoeran dagoena gizonen aldean.

Euskal AEko batez besteko pertsona-errenta sexuaren arabera

Euro

☒ Guztira ☒ Gizonak ☒ Emakumeak


3.2. KONTZILIAZIOAREN ARDURAK LANBIDE-SUSTAPENARI ERAGITEN DIO

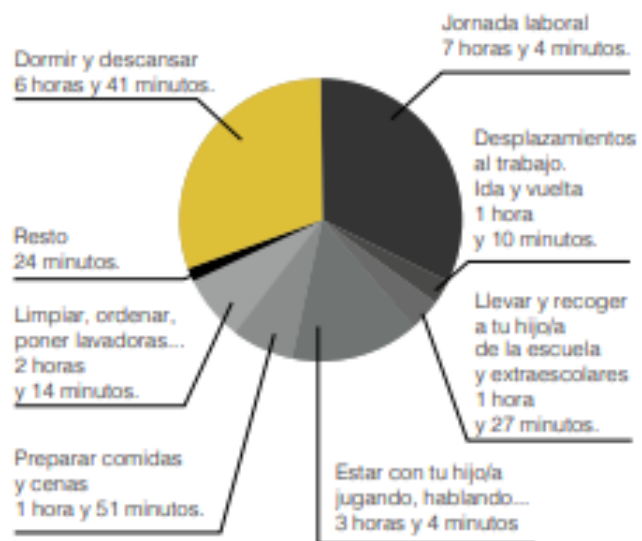
Bizkaiko Emakume Enpresaburu eta Zuzendarien Elkarteak 2022ko azterketan¹⁰ islatzen du emakumeek gogobetetze-maila txikiagoa dutela lanbidean gora egiteko aukerekin, zehazki, 10 puntutik 4,2.

Ezaguna da erreprodukzio- eta produkzio-denboren arteko tentsioa: lanbide-sustapenerako adin egokiena bat dator ugalketa biologikorako aldi gomendagarrienarekin. Horren ondorioz, emakumeek zaintzaile-ama rolera jotzen dute berriro, eta horrek, aldi berean, haien enplegarritasuna eta lan-sustapena kaltetzen/zigortzen ditu, prozesu jarraitu eta zirkular batean.

Jarraian, “Kontziliazioren kostua”¹¹ txostenetik ateratako emaitzak aurkezten dira; 2022ko otsailean 51.627 inkesta egin zitzaizkien emakumeei. Seme-alabak dituzten emakumeen % 64k adierazi du bere gain hartu duela lan-kosturen bat, dela lanaldia murriztuz, eszedentzia hartuz, ordutegiengatik enpleguak baztertuz edo lan-merkatua utziz.

Gainera, emakumeen % 57k diru-sarreren galera hori bere gain hartu du familiaren etxeko lanak egin ahal izateko. Era berean, txosten honek egiten duen grafiko honetan adierazten den bezala, oso zaila da seme alabak dituzten emakumeen egunerokotasunean denbora banatzea lanaldi bikoitz horrek sortzen duen etengabeko nekea.

¿Cuántas horas dedicas a cada actividad?
Promedio de tiempo.



¹⁰Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarteak. Emakumeen presentziaren aurrerapena Euskadiko enpresetako zuzendaritza-arganoetan.

¹¹Yo no Renuncio elkarteak, Malas Madresen eskutik. Kontziliazioren kostuari buruzko txostena.

3.3. KONTZILIATZEKO ZAILTASUNEK ZAILDU EGITEN DUTE JAIOTZA-TASA

*Malasmadres Klubak*¹² honako ondorio hau atera du Daniel Devolderrek egindako “Espainiako ugalkortasun baxuaren diagnostikoa” lanean oinarrituta. Bertan, azken hamarkadetako portaeraren bilakaera aztertu da eta hainbat ondorio atera dira. Malasmadresek dioenez, “analisiaren arabera, emakume askok ez dute seme-alaba gehiago, beren jarduera eta ibilbide profesionala familia-helburuekin bateragarri egiteko zailtasunengatik”.

Beraz, EAEko jaiotza-tasaren bilakaerak beheranzko joera izan duela ikusita, ikus daiteke aurrera egin duela, eta 2020an 6,7 puntukoa izan dela (aurreko urtean baino 3 hamarren gutxiago), Estatuko tasaren azpitik (4 hamarren gutxiago) eta, batez ere, EU27ko tasaren azpitik (9,1). Bizkaia da tasa txikiena duen lurraldea (6,4 jaiotza 1.000 biztanleko), baina Gipuzkoak (7,0) eta Arabak (7,2) ere balio txikiak dituzte Europarekin alderatuta.

1.27 taula. Jaiotza-tasaren bilakaera 1.000 biztanleko. EAE, Lurralde Historikoa, Estatua eta Europa. 1975-2020

	EAE	ESTATUA	EU28	EU27	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA
1975	19,1				20,4	19,1	18,7
1980	13,5				15,3	13,9	12,0
1985	9,8				11,2	9,8	9,2
1990	7,8				8,4	7,5	7,9
1995	7,3				7,4	6,9	7,9
2000	8,3				8,8	7,9	8,9
2001	8,5				8,5	8,1	9,2
2002	8,7				8,6	8,4	9,2
2003	9,2	12,8	10,3		9,2	8,8	9,9
2004	9,3	12,8	10,4		9,5	8,9	9,9
2005	9,3	12,8	10,4		9,3	9,0	9,9
2006	9,4	13,1	10,6		9,6	8,9	10,2
2007	9,6	12,8	10,7		9,8	9,1	10,4
2008	9,9	12,9	10,9		10,3	9,5	10,4
2009	9,7	12,8	10,8		10,2	9,2	10,2
2010	9,7	12,9	10,7	10,5	10,5	9,2	10,3
2011	9,7	12,7	10,4	10,4	10,7	9,0	10,0
2012	9,4	12,6	10,4	10,1	10,3	9,0	9,8
2013	8,8	9,1	10,0	10,0	9,7	8,5	8,9
2014	8,9	9,1	10,2	9,7	10,3	8,5	9,0
2015	8,7	9,0	10,0	9,8	9,8	8,2	9,0
2016	8,4	8,5	10,1	9,7	9,5	8,0	8,4
2017	7,8	8,4	9,9	9,8	9,1	7,5	7,8
2018	7,4	7,9	9,7	9,7	8,2	7,0	7,6
2019	7,0	7,6	9,3	9,3	7,8	6,8	7,2
2020	6,7	7,1	*	9,1	7,2	6,4	7,0

Iturria: EUSTAT. EAEko Jaiotzen estatistika, EIN eta EUROSTAT

(*) 2020tik aurrera, EB27ko datuak

Beraz, kontziliatzeko zailtasunek guraso izateari uko egitea eragin dezakete. Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko baliabiderik eza da jaiotza-tasaren behe-rakadaren arrazoietakoa bat. Laburbilduz, arazo pertsonala izatetik oso urrun, gizartean eragin handia duten gizarte-efektuak aurkitzen ditugu.

¹²Malasamasko Kluba. Malasamasen bloga, 2020. Zergatik jaisten ari da jaiotza-tasa Espainian, 12/02/2020. Maite Egoscobal.

ERANTZUNKIDETASUN SOZIALAREN BEHARRA

1. KONTZILIAZIOA ERANTZUNKIDETASUN SOZIALA DA

Dauden kontziliazio-neurriak, gizartean sustatzen eta defendatzen badira, eta emakumeek eta gizonek kontzienteki eta erantzunkidetasunez erabiltzen badituzte, funtsezko tresnak dira aurreko puntuetan aipatutako egoerei aurre egiteko, kontziliazioa gizarte-erantzunkidetasuna izanik.

Ezinbestekoa da kontziliazioari erantzukidetasunetik ekitea. Erantzunkidetasun hori **lan-eremuan** eman behar da: enpresaren eta langileen arteko erantzunkidetasuna, elkarrekiko beharrak, produktiboak (enpresaren kasuan) eta pertsonalak eta familiakoak (langileen kasuan) konpontzeko borondatek eta konpromisotik abiatuta. Eta **familia-eremuan** ere eman behar da: familiak osatzen dituzten pertsona guztien (gurasoak, seme-alabak eta familia-unitatea osa dezaketen beste pertsona batzuk) arteko erantzunkidetasuna, etxeko lanak, hazkuntza eta zaintza baterako erantzukizuna direla onartuta, eta berdintasunean oinarritutako harremanak defendatuta, pertsona guztien garapen pertsonala eta profesionala ahalbidetzeko.

Zifrek erakusten dutenez, nahiz eta azken urteotan gizonek familiaren barruan lanean duten partaidetza handitu, emakumea da oraindik ere zainketen arduradun nagusia eremu pribatuan, eta ezarritako rol soziala betetzeko derrigortasun morala sentitzen du.

Gizarte-joera hori zuzentzeak gizarte-eragile guztien inplikazioa eskatzen du, eta, beraz, erantzunkidetasunak ere bere gain hartzen du **dimentsio sozial** bat, guztiak baitira gizartearen erreproduzitzen edo eraldatzen duten sozializazio-iturriak.

Adingabeen hezkuntza eta hazkuntza gizarte-eragile guztien (enpresak, familiak, sindikatuak eta administrazio publikoak) erantzukizuna dela ulertzen ez denean, zaintzaren lana familia-eremura murrizten den zerbait bezala ikusten da, eta horren zama etxeko arduradunek hartzen dutela.

Kontziliazioaren erantzukizuna ez da eragindako pertsonena bakarrik, gizarte osoarena baizik. Eraldaketa lortzeko, hezkuntza, kultura eta gizarte-egiturak aldatu behar dira, bereziki gizarte-erakundeei, enpresei, administrazioei eta, oro har, gizarteari dagozkienak.

2. KONFIANTZAREN BALIOA ERAKUNDEETAN PRESENTISMOAREN AURREAN

Neurriak gaizki planteatzearen eta ordutegi-sistema gaizki antolatzearen ondorioz, denboraren erabilerak orekatzea ezinezko eginkizuna da, eta pertsonen sakrifizioaren kontura baino ez da lortzen. Premiazkoa da, beraz, lan ikusezin horri balio sozial eta ekonomikoa ematea, horrela gizarteak erantzukizuna har dezan.

Kontziliazioaren erantzukizuna langileen esku uztea akatsa da. Kontziliazioa ezin da ulertu lanaldi luzeek osatutako lan-eredu zaharkituaren inpaktua minimizatzen duten formulen eskaintzatzat, malgutasun eza edo presentismoa profesionaltasun ona ulertzeko modu bakartzat hartuta. Gaur egungo gizartearekin bat datozen lan-ereduak berrikusi eta aldatu behar dira, eraldaketa digitalean oinarrituta, konfiantzan, helburuen arabera lan-ean, malgutasunean eta abarretan oinarritutako eredua sortzeko, langileen bizitzaren arlo desberdinak uztartzeko.

Ildo horretan, langileekiko konfiantza funtsezkoa da antolakuntza-eredu berri horretara igartzeko. Bere plantillarekin negoziatzeko irekita dagoen erakundea erronka eta ingurune berrietara egokitzen den erakundea da, eta bizkorra eta dinamikoa da bere bezero onenen bilakaerara eta beharretara: plantillara. Randstad Employer Brand Research 2021¹³ azterlanaren arabera, lana aukeratzeko bigarren irizpiderik garrantzitsuena kontziliazio profesionala eta pertsonala da (% 66), eta lehenengoa soldata erakargarria da (% 70).



¹³Randstad. [Employer brand research 2021](#).

3. PRODUKTIBITATEA ETA LAN-ABSENTISMOA

Absentismoa lanera ez joatea da. Bi absentismo mota bereizi behar dira: justifikatua eta justifikatu gabea. Lehenengoaren arrazoia gaixotasuna, oporrak, ordaindutako baimenak eta abar izan daitezke. Bigarrenean, ordea, langileak ez du justifikatzen bere lanpostuan ez egotea, eta horrek kezka handia sortzen die erakunde gehienei. EAE Business School-en azterketaren arabera, 2000. urteaz geroztik asteen bi ordu baino gehiago egin dira behera.

Gainera, EAEko datu hauetan ikus daitekeen bezala, horrek eragin handia du produktibitatean¹⁴:

	Horas pactadas				Horas no trabajadas			
	2022T4	2022T3	2022T2	2022T1	2022T4	2022T3	2022T2	2022T1
16 País Vasco Ambas jornadas								
B. S. Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y de organizaciones y organismos extraterritoriales)	147,8	150,1	147,3	148,0	25,7	42,8	21,6	20,9

Langileek bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko arazoak badituzte, eta produktibitatea txikia bada, bi aldeek (erakundeek eta pertsonak) ez dute elkar asetzen. Erakundeek plantilla motibatuak eta produktiboak behar dituzte, talentua erakarri eta fidelizatu behar dute. Horretarako, pertsonen beharrak asetzeko eta, aldi berean, produktibitatea hobetzeko formulak bilatu behar dituzte.

Langileen beharrak hobetzeko bilaketa horrek eragin handia du langileen motibazioan eta, ondorioz, erakundearen produktibitatean. IESE Business School-en ikerketa¹⁵ baten arabera, "Espainiako langileen % 7k soilik uste du lan egiten duela kontziliazioa sistematikoki bultzatzen duen lan-ingurune batean, eta gainerako herrialdeetako batez besteko ehunekoa % 19koa da".

¹⁴INE. Itundutako eta lan egin gabeko orduak, autonomia-erkidegoaren eta 2019ko jarduera-sektorearen arabera.

¹⁵IESE Business School. University of Navarra. Noticias: [Hamar espainiarretik zazpik uste dute beren enpresak kontziliazioa zailtzen duela.](#)

ONDORIOAK

- Kontziliazioa erantzukidetasunez landu behar da. Erantzukizun pertsonala da, bai-na baita soziala ere. Zaintzan emandako denbora aitortu eta baloratu behar da, gizarte-ongizatean emandako denbora baita. Beharrezkoa da gizarte-sentsibilizazioa lantzea, inplikazio- eta konpromiso-zifra berdinzaleagoetara jotzeko. Alde batetik, eta erakundeei dagokienez, ezinbestekoa da konfiantza lantzea. Plantillak osatzen dituzten pertsonengan konfiantza izatea da, bi alderdiak garatzen diren eta pozik dauden kontziliazio-politikak garatu ahal izateko. Gogobetetze horren ondorioz, erakundearekiko motibazioa eta konpromisoa handiagoa izango da.
- Etxeetako egoerari dagokienez, sentsibilizazio sozialaren ondorioz, emakumeak eta gizonak modu ekitatiboan erantzunkide dira beren etxeetan eta familietan, pertsona guztiek, bereziki emakumeek, beren proiektu profesionalari berme osoz aurre egin diezaioten eta beren eremu pertsonalaz gozatzeko guneak izan ditzaten.
- Kontziliazio-neurriak baliabide interesgarriak eta beharrezkoak dira langileek beren bizitzako esparru guztietako beharrei aurre egin ahal izan diezaieten. Kasu batzuetan, neurri horiek eraginkorrak izan arren, neurri horiek hartzen dituenarengan ondorio negatiboak dituzte. Garrantzitsua da garapen profesionalean ondorio kaltegarriarik ez duten neurriak ezartzen laguntzea.
- Kontziliazioaren pisua emakumeen gain gera ez dadin, neurriak modu erantzukidean har daitezen sustatu behar da, gizonak eta emakumeek berdinean eta baldintza berdinetan erabil ditzaten sustatuz.
- Gizarte-eragile guztien (enpresak, erakundeak, sindikatuak, etab.) inplikazioa funtsezkoa da langileei kontziliazioa erraztuko dieten baliabideak ezartzeko. Enpresek beren esku dute langileei kontziliazio-beharrak betetzen laguntzeko neurriak ezartzeko aukera. Elkarren beharrak ezagutzea, elkarriketa eta negoziazio erantzukidea funtsezko alderdiak dira.
- Erakunde publikoek lan egin behar dute lan-eskubideak pixkanaka hobetzen, zaintzan gizonen eta emakumeen erantzunkidetasuna erraztuko duten bateragarritasun-baliabideak eta -formulak bilatzen, eta gizonak sentsibilizatzen beren konpromisoaren beharraz eta etxeko esparruan duten erantzunkidetasunaz, emakumeak ere profesio-nalki baldintza berdinetan gara daitezen errazteko.

MONOGRAFIKOA | Uztaila 2023

{ NORBERAREN BIZITZA, FAMILIA ETA LANA UZTARTZEAREN ERAGINA



{kontzilia}

Euskadi, auzolana

EUSKO JAURLARITZA  GOBIERNO VASCO