

Koaderno Sindikalak

Irizpide feministak

**SOLDATA
ARRAKALA**

LAB

Dokumentu honen helburua soldata arrakalari buruzko euskarri formatiboa izatea da. Soldata arrakala zer den, zergatik sortzen den eta zein eremuri eragiten dion azaltzen da hemen. Horretaz gain, Hego Euskal Herriko soldata-arrakalaren inguruko datuak biltzen ditu. Eta nola ez, gai honen gainean LABek egin duen borroka, gure irakurketa eta proposamena jasotzen ditu.

Idazkaritza Feminista

Euskal Herrian, 2019ko urtarrilean

AURKIBIDEA

0- Sarrera.....	4
1- Marko teorikoa. Zer da soldata arrakala?	5
2- Soldata arrakalaren ondorioak. Eragin eremuak:	7
Federazioka aztertutik:	8
3- Soldata arrakalaren datuak	9
4- LABen ibilbidea	11
5- LABen irakurketa orokorra	12
Laburbilduz.....	12
Ondorioz.....	13
6- LABen proposamena: trantsiziorako neurriak	14

0- SARRERA

L A Ben aspalditik diogu egungo sistema kapitalista heteropatriarkalak bizitza bera erasotzen duela, bizitzaren iraunkortasuna eta jasangarritasuna jartzen ditu ezbaian. Kapital metaketa mehatxua da bizitzarako: helburua irabaziak dira, eta bizitzak horretarako bitartekoa besterik ez. Bizitzaren hainbat dimentsio, baita hainbat eta hainbat bizitza ere, soberan daude sistemarentzat. Ez dira errentagarriak edo, bestela esanda, errentagarriagoak dira suntsituz gero, sostengatuz gero baino.

Bizitzari eusteko ardua, berriz, esfera sozioekonomiko pribatizatu, feminizatu eta ikusezinetan geratzen da. Jendarte prekarioaren beharrak asetzea familien esku gelditzen da, emakumeen esku, alegia. Kapitalismoarentzat bizitzaren sostengua metaketarako medioa da eta bizitza nola sostengatzen den ezkututzen du: honetarako egiten diren jarduera guztiak (zaintza lanak) ere ekonomia direla ez du aitortzen, ez du onartzen lan-bizitza gatazka, ikusezin bihurtzen du.

Bizitzari eusteko lan horiek kapitalak musu-truk lortzeaz gain, kapitalak berauetatik etekina ere jasotzen du. Kapitalak metaketarako, heteropatriarkatuak oinarrian duen lanaren banaketa sexuala baliatu eta mekanismo ezberdinak sortzen ditu. Soldata arrakala sistemak sorturiko mekanismo edo tresnetako bat da eta, emakumeon lan-baldintzetan eragiteaz haratago, aurrerago aztertuko dugun bezala, guztion bizitzetan du eragina.

1- MARKO TEORIKOA. ZER DA SOLDATA ARRAKALA?

Europako Batzordearen arabera, "gizon eta emakumeen arteko soldata arrakala sexu bietako langileek jasotzen duten soldaten arteko aldea da; langile guztiek orduka jasotzen dituzten diru-sarrera gordinen batez besteko aldearen gainean kalkulatu da" (2014). Orduka zein urteka neurtu ohi da eta ezberdintasuna nabarmena da; hala ere, ez kasu batean, ez bestean, diskriminazio honen arrazoi zehatzak ez ditu identifikatzen eta jarduera sektoreak zein kontratu mota ezberdinak ez ditu bereizten.

LABen iritziz, oldata arrakala ezin dugu ulertu sistema kapitalista heteropatriarkaletik at. Zehazkiago esateko, sistemak sorturiko tresna bat da emakumeak bigarren plano batean edukitzeko, lan berberagatik gutxiago kobratzeko eta gehienbat emakumeok egiten ditugun lan guztiei balio sozial eta ekonomikoa kentzeko. Laburbilduz, sistemak emakumeok ekonomikoki esplotatzeko tresna da, gure lanaren kontura bi ildotan aberasteko: alde batetik, soldatapean egiten dugun lanari balioa kendu eta dagokiguna baino gutxiago ordainduta eta, bestetik, lan merkatuarentzako funtsezkoa den esku lana erreproduzitzeko edo, bestela esanda, bizitzen iraupenerako beharrezkoak diren zaintza lanak dohainik egitera beharturik.

Kontzeptu honen inguruan mito asko eta gezur gehiegi esan dizkigute: emakumeok etorkizun laboral eskasa edo balio gutxiago daukaten ikasketak aukeratzeko; arrakala ez dela existitzen; gutxiago kobratzen dugula lan gutxiago egiten dugulako, zaintza lanetan aritu ahal izateko jardunaldia murrizten baitugu; guk aukeratzeko dugula zaintza lan horietan aritzea eta nahi dugulako egiten dugula... Gezur horien artean, azkenaldian, instituzioek, patronalak eta zenbait enpresak sinetsarazi nahi digute soldata arrakalaren kontrako borrokan denok ari garela batera, denok erantzukizun berberak izango bagenitu bezala eta egiturazko arrazoirik egongo ez balitz bezala.

Sistema kapitalista heteropatriarkalak emakumeok era subsidiarioan erabili gaitu beti, egiturazkoak diren zaintza lanak merkatuaren ordegekin egin ditugun musu-truk; horretarako, eremu publiko eta pribatua banatu eta batzuei lan produktibo eta besteei lan erreproduktibo izaera eman die. Are gehiago, emakumeak lan merkatura sartzen joan garen heinean, kapitalak tresna berriak sortu ditu emakumeok zaintza lan horietan jarraitzeko eta zaintza lanen banaketari ez heltzeko. Zaintza integralerako sistema publiko eta doakorik ez daukagu eta lan merkatura emakumeak sartzeak ez du ekarri gizonen lan hauek erantzunkidetasunez betetzea.

Sistemak zaintza lanen banaketari aurre egiteko baliaturiko estrategia, kontziliario eta erantzunkidetasun neurriak proposatu ordez, politika familiaristak izan dira. Etxeetan eta familien baitan (familia nuklearra honela sustaturik) konpondu beharreko arazo gisa kokatu dituzte zaintza lanak. Hala, krisi garaian, denboraren erabilera aztertuta, ikus daiteke denbora gehiago eskaintzen zaiola etxeko eta zaintza lanei, bizitzaren iraupenerako beharrezkoak diren lanak etxeetan antolatu eta emakumeak izan dira krisiaren aurreko koltxoia.

Horretaz gain, emakumeak lan merkatura sartzen joan diren neurrian, honek ez du ekarri beren lan baldintzak parekatzea; berdintasun politiken porrota agerikoa da, generoaren arabera soldata arrakala kroniko bihurtu baita. Soldata aldetiko bidegabekeria honek kalte handiak sortzen dizkie egungo emakumeen bizi baldintzei eta beren independentzia ekonomikoari eta, honetaz gain, eragin negatiboa du baita erretiroagatik edo langabeziagatik etorkizuneko prestazio sozialen zenbatekoetan ere.

Emakumeok lan munduan sufritzen ditugun diskriminazioen artean soldata arrakala da ikusgarri eta egiaztagarria. Emakumeok pairatzen ditugun diskriminazio hauek, zaintzari eta besteen ongizatearen erantzukizunari loturikoak, haurtzarotik sexu-generoaren arabera antolaturiko sozializazio berezian hezten gaituzten rol desberdinetan hasten dira. Horrela, sexuaren arabera lan banaketarako prestatzen gaituzte, emakumeoi eremu pribatua eta lan erreproduktibo eta zaintza lanak egozten zaizkigu, gizonen duten eremu publikoari lotutako rol produktibo eta erabakiguneen aurrean.

Soldata arrakala sortu eta betikotzen duena, zaintzaren zama emakumeon bizkar gainean uztea da. Ez ditugu

aukera berberak lan merkatura sartzeko, lan merkatutik ateratzera behartuak gaude askotan, gure soldata etxeetako soldata osagarritzat aitortua izan da eta askok ezta hori ere, lan erreproduktiboan eman dute bizitza guztia inolako aitortzarik eta eskubiderik gabe. Egoera honek arrakala sortzen du eta ondorio zuzenak ditu, zahartzaroan pentsiorako eskubidea nabarmen murrizten duelako.

Laburbilduz, soldata arrakala zenbatekotik harago doala diogunean, elementu gehiagok osatzen dutela esan nahi dugu. Soldatetan egon badago, bai, lan berberagatik edo balio bereko lanagatik gutxiago kobratzen dugunean, adibidez, baina arrakala plantila sexuaren arabera banatzen den eran ere badago: emakumeak non dauden eta non gizonak, zein kategoriatan jarduten duen bakoitzak, nork betetzen dituen aginte eta zuzendaritza lanpostuak, nork garatzen dituen zaintzarekin zerikusia daukaten lanak eta bakoitzari zein balio ematen zaien. Arrakala dago emakumeentzat enpresako zenbait kategoriatara heltzea ezinezkoa denean. Edo plantilak feminizaturik daudenean. Kasu hauetan, oso adierazgarria da honako ariketa hau egitea: lan bat hartu eta konparatu zelan balioztatzen den emakumeek egiten dutenean edo gizonezkoek egiten dutenean.

Soldata arrakalaren kalkulua egiterakoan etxeko langileen lana ez da kontuan izaten, ezta denboraren erabileraren estatistikak ere, emakumezkoek eta gizonezkoek doako zaintza lanak egiteko zenbat denbora erabiltzen duten jakiteko. Soldata arrakalarik handiena aitortzen diren lanen (eta, hortaz, ordaintzen diren) eta lantzat aitortzen ez direnen (ordaindu gabekoen) artekoa da.

Ondorioz, soldata arrakala ez da kasualitatez sortzen den egoera bat. Bere funtzioa betetzen du: emakumeek ezkutuan, aitortzarik gabe eta dohainik lan merkatuaren beharrei erantzutea, hain zuzen ere. Soldata arrakala ez da neutroa, egiturazkoa baizik. Beste eredu baten beharra daukagu: pertsonen beharrei erantzungo diena eta ez, ahalik eta irabazi handienak lortzeko, zaintza-lanak dohainik eta emakumeon bizkar antolatzen dituen, gaur egungo sistema kapitalista heteropatriarkalak egiten duen bezalaxe. Arrakala horrekin amaitzen dugunean, eraiki nahi dugun mundu horretatik hurbilago egongo gara, antolaketa sozioekonomikoaren erdigunean bizitza sostengatzen duten lanak jarrita, kapitalaren orde.

2- SOLDATA ARRAKALAREN ONDORIOAK. ERAGIN EREMUAK:

Aurretiaz esan dugun bezala, sistema kapitalista heteropatriarkalak sexuaren arabera ordainsarian egiten den bereizkeriatik harago doazen diskriminazioak eragiten ditu; ondorioz, soldata arrakala deitzen bazaio ere, ez du soilik soldatan eragiten. Diskriminazio egoera edo arrakala hauek lan merkatuko hainbat eremutan gertatzen dira eta, hortaz, bizitzako edozein arlotan dute eragina. Zehazkiago, hurrengo eremuetan eragiten du:

- **Kontratazioetan:** Lanak genero rol tradizionalen arabera banatu eta hainbat sektoretara emakumeen sarbidea oztopatu egiten da, dela heziketaren bidez sustatzen ez delako, dela kontratazioak egiterakoan emakumeak baztertu egiten direlako. Ondorioz, hainbat sektore maskulinizatu egiten dira, jendartean prestigioa duten sektoreak, hain zuzen. Gogora dezagun sistemak balio sozial eta ekonomiko handiagoa ematen diela gizonek burutzen dituzten lanei. Hala, industria askotan ez da ia emakumerik kontratatzen (ez bada konkretua den espezialista gisa). Gauza bera gertatzen da tradizioz emakumeek burututako zaintza lanei lotutako enpleguetan: ez da gizonik kontratatzen eta feminizatu egiten dira. Kontratazio hauek sexu-generoaren araberrako lan banaketa betikitzen dute.
- **Lan feminizatuak nagusiki azpikontratatzen direnean:** Aurreko ideiatik tiraka, enpleguei ematen zaien balioa ezberdina da, kapitalismo heteropatriarkalak maskulinoak diren lanei balio handiagoa eman die, gainerako lanak bigarren mailakoak izanik. Kasu askotan, bigarren soldatatzat edo soldata osagarritzat hartzen dira. Enpresek edo administrazioek, lan hauek garatzeko langile propioak kontratatu ordez, azpikontratu egiten dituzte, mozkin handiagoak lortzearen. Soldata arrakala iraunarazi egiten da zerbitzu publikoen baitakoak izan beharko lirakeen lanak pribatizatu eta azpikontratatzen direnean.
- **Langileria edo pertsonalaren antolaketan:** Batetik, enplegu batzuetan emakumeon kontratazioa eskasa da (%40-45etik beherakoa); eta bestetik, aginte edo zuzendaritza guneetatik at gaude emakumeak (%40-45etik beherako presentzia dugu), ez gaude gizonekiko egoera parekidean.
- **Kategorietan:** Emakumeoi kategoria batera heltzea traba bilakatzen zaigunean eta hori saihesteko bitartekoak ipintzen ez direnean. Baita, lan berdina egin arren, kategoria ezberdinak sortu eta emakumeok egiten dugun lan horri balio sozial eta ekonomiko txikiagoa ematen zaionean ere.
Arreta berezia jarri behar dugu erabat feminizaturiko enpleguetan (langileen artean emakumeon portzentajea oso altua denean), lan berdina egiten duten gizonen egoera zein den aztertzean; adibidez, garbiketa-lanetan. Oro har, kategoria altuagokoak diren peoi espezializatuak gizonak izaten dira eta kategoria baxuagokoak, emakumeak. Adibide berarekin jarraituz, kale garbiketa gizonetzkoek egin ohi dute, soldata altuagoekin eta baldintza hobeagoetan; eta eraikinen barruan egiten den garbiketa emakumeok egiten dugu, soldata baxuagoekin eta baldintza kaxkarragoetan.
- **Baimenetan:** Enpleguan zaintza ardurengatik hartzen diren lizentzia eta baimenetan emakume eta gizonen kopurua oso ezberdina da; agerikoa da zaintza lanen banaketa ez dela erantzunkidetasunez egiten.
- **Ibilbide profesionalean:** Emakumeon ibilbide profesionala zaintza ardurek (eta hauen ondorioz eskatutako baimenek, jardun murrizketek, eszedentziek) baldintzatzen dutelako eta, hortaz, ez dugulako promoziorako aukerarik. Kontuan izan behar dugu zaintzagatiko eszedentziek zein jardun-murrizketek eragina izaten dutela emakumeon kotizazioan eta, ondorioz, erretiroan.
- **Kristalezko sabaia:** Aginte edo zuzendaritza postuetara iristeko emakumeok ditugun mugak. Gure ibilbide profesionalean kategoria altuko lanpostuak izatea baldintzatzen duen muga edo topea da, bizitzarekin eta batez ere bizitza sostengatzen duten lanak aurrera eramatearekin bateraezina delako lan merkatua.

- **Ordezkaritzetan:** Aurrerago aipatu bezala, zuzendaritza batzordeetan zein hainbat ardura-kargutan emakumeak ez egotea (%40-45etik behera) zein ordezkaritza sindikalean emakumeek presentziarik ez dugunean.
- **Soldatetan.** Lan berdina egiteagatik emakumeok gutxiago kobratzen dugunean. Esan dugun bezala, hau da eremurik ezagunena; *mainstream* ideia da edo, bestela esanda, oro har eta beste ezeren gainetik zabaldu den ideia.

Federazioka aztertuturik:

- **Industria:** Soldata altuenak dituen sektorea izanda, emakume gutxien dagoen sektorea da (2018an,%25a, INE). Beraz, soldata arrakala oso handia da industrian. 250 langiletik gorako enpresa gehienetan ez dago berdintasun planik eta, halako bat dutenek ez dute betetzen edo oso azaleko planak dira, legeak agintzen duena errepikatzen mugatzen direnak. Plan horietan ez da erantzunkidetasuna sustatzeko, emakumeen sarbidea ahalbidetzeko edo emakumeon promoziorako neurriak proposatzen.
- **Zerbitzu pribatuak:** Sektore hauetan lanaren banaketa sexuala oso agerikoa da; enplegu feminizatu eta maskulinizatuak erreproduzitu egiten dira. Lan feminizatuak eskubide, soldata eta errekonozimendu baxuagoak dituzte. Gehienetan bigarren mailan kokatu ditu sistema kapitalista heteropatriarkalak, etxeetako eta familia nuklearraren soldata-osagarritzat hartuta.
Arrakalarik handiena zerbitzu publikoak enpresa pribatuen bidez azpikontratatu direnean gertatzen da. Izan ere, zerbitzu publikoek zuzenean kudeatzen dituzten zerbitzuetan, langileen soldata eta baldintzak altuagoak eta duinagoak dira, zeharka kudeatzen dituzten horietan baino.
Lan berdinegatik soldata ezberdina izatea, kategorietan aldeak egotea edota ardura postuetan emakume gutxiago egotea dira enplegu hauetako beste arrakala batzuk.
- **Zerbitzu publikoak:** Eredugarriak izan beharko lukete emakumeekiko diskriminazioarekin amaitzeko berdintasun plan eraginkorrak ezartzeko orduan. Errealitateak, berriz, ez digu hori erakusten. Zerbitzu batzuek ez dute berdintasun planik (Osakidetza) eta, beste askotan, sinatzerakoan argazkia atera bai, baina gero ez dituzte betetzen.
Segregazio bertikal oso handia gertatzen da zerbitzu publikoetan. Balio sozial handiagoa duten enpleguetan gehienak gizonezkoak izaten dira. Adibidez, hezkuntza arloa aztertuz gero, haur eskoletako langileen gehiengoa emakumezkoak dira eta unibertsitatean, aldiz, gizonezko gehiago dago.
Lan banaketa sexualari dagokionez, berriz, arlo soziokomunitarioa erabat feminizatua dago, zaintzarekin loturiko lanei buruz ari garen heinean, sistemak emakumeoi esleitutako rola delako. Kontuan hartu behar dugu kapitalak zerbitzu publikoak diren lan hauek azpikontratatu egiten dituela eta, zaintza negozio bilakatuta, etekinak lortzea beste helbururik ez duela, bertako langileon, hau da, emakumeon lan baldintzen kontura. Honek, zerbitzu hauen kalitatea okertu egiten du erabiltzaileen kaltetan.

3- SOLDATA ARRAKALAREN DATUAK

Hego Euskal Herriko emakumezko langile batek gizonezko batek baino 7.680 euro gutxiago irabazten du batez beste, INEk argitaratutako 2016eko Soldata-Egituraren Inkestaren arabera. Batez beste, urtean, emakumeek gizonek baino %25,21¹ gutxiago kobratzen dugu eta gizonezkoek emakumeek baino %33,71 gehiago (INE, 2016). Ondorioz, emakumezkoen batezbesteko soldatak %33,7 egin beharko luke gora gizonezkoenekin parekatzeko.

Hala ere, Eurostat Europar Batasuneko estatistika bulegoak gizon eta emakumeen ordukako soldata gordinaren arteko aldea ulertzen du soldata arrakalatzat, portzentaje batean adierazia gizonen ordukako soldata gordinarekiko. Definizio honen arabera, %15,2koa da soldata arrakala Hego Euskal Herrian, Europar Batasuneko batezbestekoa %16,2koa den bitartean. Bestalde, Nafarroan handiagoa da soldata arrakala, %18,7koa hain zuzen, EAEn %14,3aren aurrean.

Gizon eta emakumeen arteko soldata aldea emakumeen diskriminazioaren adierazpen argienetako bat da lan munduan, nahiz eta bakarra ez izan. Datu estatistikoek egunerokotasunean hautemanezina den indarkeria ekonomiko honen gaineko kontzientzia hartzera laguntzen dute. Gainera, datu hauek etxeko langileen egoera eta soldatak ez dituzte kontuan hartzen. Langile hauen soldatak, askotan, ez dira ezta soldata arrakalaren batezbesteko horretara ere iristen.

Egun Hego Euskal Herrian jardunaldi partzialeko lanpostuen %76,3 emakumeek betetzen dituzte (enplegua duten emakumeen %23,8) eta enplegu honek soldata baxuagoa dakar berarekin batera. Horretaz gain, %27,6koa da emakumeen behin-behinekotasun tasa, gizonezkoena %23koa den artean. EAEn kontraturik gabe lan egiten dutenen artean, %73,8 emakumeak dira (Eustat, 2018) eta langabetuen erdia baino gehiago, (%57,2) emakumeak dira.

Soldatei erreparatuta, arreta berezia jarri behar dugu gazteengan zein pentsiodunengan. Gazteen kasuan, 25 eta 34 urtekoen artean, emakumeen soldatak, batez beste, gizonezkoenak baino %29 txikiagoak dira Nafarroan, eta %24 txikiagoak EAEn.

Pentsioen arrakalari dagokionez, 2018ko azaroko datuei begiratuta (INSS), emakumeek gizonek baino erretiro pentsio baxuagoa jasotzen dute (%37,5 batez beste) eta pentsioen zenbateko hori are txikiagoa da, bereziki, miseriazko alarguntza pentsioetan (batez beste 820,16€ EAEn eta 756,90€ Nafarroan). Alarguntza pentsioen %93,2 emakumeek jasotzen dute. EAEn, 2016an, gizonezkoen erretiro-pentsioa emakumezkoena baino %79 altuagoa zen (Kontseilu Ekonomiko eta Soziala, 2017) eta 2015ean gizonezko nafarren erretiro pentsioa emakumezkoena baino %70 altuagoa (Nafarroako Estatistika Institutua).

Agerian geratzen da emakumeen egiturazko diskriminazio egoera. Emakume pentsiodunek lan merkatu arautuan sartzeko bizi izan zuten ukazioak edota sartu zirenean zaintza lanei lotuta baliaturiko baimen, lizentzia eta lan murrizketek guztiz baldintzatu diete euren erretiroa. Emakume hauei erreprodukzioa eta zaintza lan ezkutak inposatu zaizkie eta honek ondorioak izan ditu baldintza eta eskubide berberetan enplegua lortzeko orduan. Haien lanaren balio soziala ez aitortzeaz gain, bizitza osoan lanean egon diren emakume hauek pobrezia egoerara eta mendekotasun ekonomikora kondenatu dituzte.

Soldata arrakalak, aurretiaz aipatu bezala, bizitza sostengatzen duten zaintza lanekin eta hauek burutzen dituzten pertsonekin lotura zuzena du. Eustaten datuen arabera, soldatapeko lana dutenen artean, zaintza lanez arduratzen direnen %75,2 emakumeak dira. Eszedentzia datuak begiratuta, berriz, Hego Euskal Herrian umeen eta helduen

¹ Erabilitako soldataren kontzeptua urteko irabazi gordina da, diru zein espeziatan jasotako ordainketa guztiek osatzen dutena termino gordinetan (bertan sartuta daude oinarriko soldata, osagarriak, ezohiko paga finko eta aldagarriak, eta aparteko orduak). Hego Euskal Herriko datuak batez beste neurtu ditugu autonomia erkidego bietako soldatapeko biztanleria aktiboaren arabera.

zaintzarako eszedentziak hartzen dituztenen %91,5 emakumeak dira (INSS, 2017). Gurasotasunari erreparatuta, %95,5 dira amatasun baimena hartu duten emakumeak eta %4,5 aitatasun baimena hartu duten gizonak (INSS, 2017).

Denbora arrakala aztertuz gero, emakumeok gizonekin alderaturik, etxeko eta zaintza lanetan ematen dugun denbora aldea handia da. EAEn etxeko lanetan emakumeok egunero 2,2 ordu ematen ditugu gizonak ematen dituzten 1,5 orduen aurrean; umeen zaintzan 5,1 ordu ematen ditugu, gizonen 3,3 orduen aurrean, eta menpekotasuna duten pertsonen zaintzan 2 ordu ematen ditugu, gizonen 1,4 orduen aurrean. Esan dezakegu guztira egunero 3,1 ordu gehiago egoten garela emakumeak etxeko eta zaintza lanetan (Eustat, 2017).

Nafarroako denbora erabileraren inkesta aztertuta, emakumeon %91,3k etxeko eta familiaren zaintza lanetan egunean 4 ordu baino gehiago ematen ditugu eta gizonen %75,9k, aldiz, egunean bi ordu eta erdi (Nafarroako Estatistika Institutua, 2011).

Denboraren erabilera ikertuta, ikus daiteke denbora handiagoa ematen dela lan merkatutik kanpo egiten diren zaintza lanetan, lan ordainduan baino (2013an, jendartearen denboraren %56 etxeko eta zaintza lanei bideratzen zitzaien, eta %44, berriz, soldatapeko lanari).

Bukatzeko, pobrezia eta bazterketa sozialaren datuei begiratuta, agerian geratzen da emakumeok sistemaren eta soldata arrakalaren ondorioak eremu honetan ere pairatzen ditugula. EAEn, 2016an, pobrezia eta bazterketa egoeran zeuden emakumeak biztanleriaren %21,5 ziren eta %19,6 gizonak (ARPE indikadoreak); diru sarrera eskasak zituzten eta pobrezia arriskuan zeudenen artean, berriz, emakumeak biztanleriaren %17,6 ziren eta gizonak %15,1. Nafarroan, berriz, 2017an pobrezia arriskuan zeuden emakumeak biztanleriaren %23,8 ziren eta gizonak %21,4.

EAEn Diru Sarrerak Bermatzeko Errentaren eta Nafarroan Errenta Bermatuaren datuak aztertuta ere, emakumeak gizonazkoak baino gehiago dira prestazio hauek jasotzeko orduan. EAEn prestazioa jasotzen dutenen %57,73 emakumeak dira eta 42,27 gizonak; prestazioaren osagarria jasotzen duten guraso bakarreko familietatik %95,12 emakumeak dira eta osagarria jasotzen duten pentsionisten artean %65,30 emakumeak eta %34,70 gizonak (Lanbide, 2018). Nafarroan, berriz, Errenta Bermatua jasotzen dutenen %55,1 emakumeak dira eta bazterketa egoeran dauden eta larrialdi sozialeko diru laguntza jasotzen dutenen artean %65,18 dira emakumeak (Nafar Gobernuak, 2017).

4- LABEN IBILBIDEA

LAB sindikatuak 1999. urtetik soldata arrakala aztertu eta salatu dugu. 2018ko otsailaren 21ean, Soldata Arrakalaren Nazioarteko Egunaren bezperan eta Martxoaren 8ko grebaren testuinguruan, Eusko Jurlaritzak Lan Harremanen Kontseiluan soldata arrakalaren inguruan hitz egiteko bilera deitu zuen. Bileran horretan, LABek Eusko Legebiltzarrak honen inguruan onartutako legez besteko proposamenaren, hau da, "Euskadin soldata arrakala murrizteko ekintza-planaren" inguruko irakurketa kritikoa egin eta soldata arrakalari aurre egiteko neurriak aurkeztu genituen.

Confebaskek, alde batetik, ez zuen bere erantzukizuna onartu eta diskriminaziorik gertatzen ez dela defendatu zuen eta, bestetik, EAJk argi utzi zuen ez zegoela patronala interpelatzeko prest. Martxoaren 1ean, Eusko Legebiltzarrean alderdi politiko guztiei zuzendutako eskaera sartu genuen, baina ez genuen inolako erantzunik jaso.

2018ko ekainean, Nafarroako Parlamentuan, emakumeen kalitateko enplegua bultzatzeko asmoz, soldata arrakala eta gizonen eta emakumeen artean gertatzen diren lan baldintzen aldeak murrizteko batzorde berezi bat osatu zuten. Bertan gure irakurketa eta neurri zehatzak azaldu bagenituen ere, honek ez zuen jarraipenik izan.

Honetaz gain, 2018ko otsailaren 22an, Hego Euskal Herriko 284 lantoki baino gehiagotan soldata arrakalaren inguruko eskaera orri bat sartu genuen, soldata arrakalan eragiten duten hurrengo elementuei buruzko ikerketa eskatu eta, horrela, zuzendu beharreko egoeren aurrean enpresa-batzordeari neurriak proposatzeko:

- Enpresaren antolakuntzan sexuen araberako langileen banaketa.
- Gizonen eta emakumeen soldataren batezbestekoaren zenbatekoa.
- Kontratu partzialak zituzten emakume eta gizonen kopurua.
- Behin-behineko kontratuak zituzten emakume eta gizonen kopurua.
- Adin txikikoak eta menpekotasunak dituzten pertsonak zaintzeko baimen eta lanaldi murriztu eskaerak egin zituzten gizon eta emakumeen kopurua.
 - Enpresan kontziliatzeko eta ardurak partekatzeko neurriak zein diren.
 - Zuzendaritza karguetan dauden gizon eta emakumeen kopurua.
 - Lanbide talde bakoitzean dauden gizon eta emakumeen batezbestekoa.
 - Kontratatze eta promozionatzeko sistemak.
 - Azpikontratuak diren enpresekin dagoen soldata-arrakala, kategoria berdinen arteko soldata-arrakala enpresa azpikontratuak daudenean.

286 enpresatik, 43 enpresek baino ez zuten erantzun. 286 enpresa hauetatik, gehienak 250 langiletik gorakoak dira eta 2007tik aurrera berdintasun plana eginda izan beharko lukete derrigor. Askok, oraindik ere, hamar urte beranduago, egin gabe dute eta eginak dituztenen artean ez du inongo eraginik izan. Erantzun zuten enpresek, bestalde, gutxi landutako erantzun zehazgabeak eman zituzten. Begi bistan geratzen da, hortaz, enpresek ez daukatela asmo ñimiñorik ere soldata arrakalarekin amaitzea helburu duen ezin plangintza instituzionaletan parte hartzeko.

LABen konpromiso irmoa dugu soldata arrakalaren aurkako borrokan jarraitu eta instituzio zein patronalari haien ardura exijitu zein hauste edo ez betetze hauek agerian uzteko. Honen haritik, otsailaren 22an egiten ditugun ekimenez harago, ekintza sindikalaren baitako lan ildo feminista bat da soldata arrakala, gure aldarrikapenetan presente dagoena.

5- LABEN IRAKURKETA OROKORRA

■ nondik inora nahikoak ez diren berdintasun politikek ez dute errealitate hau aldatzea lortu. EAJk, patronalak eta Emakunde hainbestetan iragarri zuten soldata arrakalaren kontrako borroka ez du inongo fruiturik eman. Nafarroan ere, soldata arrakalarekin bukatzea asmo zuen batzorde berezituak ez du jarraipenik izan.

Eusko Jaurlaritza eta Nafarroako Gobernua bide guztietatik ahalegintzen ari dira soldata arrakalarekin amaitzeko haien plangintzetan parte har dezagun, horrela euren jarduna zurituko dutelakoan. Plangintza hauek ez doaz arazoaren muinera: gaia oso azaletik jorratzen dute eta ez dituzte enpresak edo instituzio publikoak behartzen gutxieneko batzuk betetzera. Soldata arrakalaren kontrako borroka enpresen borondatearen esku uztea adar jotze hutsa da.

Egoera honen aurrean, lan merkatuan emakumeon diskriminazioarekin amaitzeko borondate falta dagoela salatu behar dugu eta, aldi berean, afera soziala diren eta jendarte osoari dagozkion zaintza lanen aitortzarik ezaren joera kontzientea badagoela ere bai. Gainera, instituzioek eta hauek gobernatzen dituzten alderdi politikoek lan hauen merkantilizazioaren alde egiten jarraitzen dute, gero eta gehiago merkatzen, emakumeon bizitzaren bizkar eta zaintza lanak kudeatzen dituzten enpresen irabaziak handitzearren. Eta hau guztia azpikontratazioaren bidez, emakumeen kontratazio prekarioarekin, ratioak ez errespetatzen, kontziliazio neurririk gabe, ezta oinarritzko eskubideak errespetatzen ere, etxeko langileen kasuan bezala.

Azkenaldi honetan, soldata arrakalaren inguruan EAJren eta patronalaren adierazpen guztiak gezurrak besterik ez dira izan. Soldata arrakalarekin bukatzeko asmorik ez dago, ezta horretarako planik eta hau burutzeko neurri eraginkorrik ere.

Murriztutako zerbitzu bakoitzak, inposatutako jardunaldi partzial bakoitzak, landu eta bete gabeko berdintasun plan bakoitzak, kontziliazio eta erantzunkidetasunerako neurririk ez egoteak eta nahitaezkoak ez izateak, egunero-egunero, arrakala honi eutsi, betikotu eta sakontzen dute. Diskurtso hutsak ez diren benetako aldaketak ikusi arte, ez da soldata arrakalarekin amaituko duen neurri eraginkorrik egongo.

Ez dugu inongo justizia sozialik lortuko emakumeon lanak aitortzen ez diren edo gutxiesten diren bitartean. Soldata arrakala murriztu edo desagerraraztetik oso urruti egongo gara, Eusko Jaurlaritzak eta Nafarroako Gobernuak diskriminazioarekin amaitzeko enpresak behartzen ez dituen bitartean.

Politika feministak martxan jartzeko premia larria dela berresten dugu. Bizitzaren iraunkortasuna erdian jartzen duen, zaintza lanen aitortza egin eta pertsona guztion duintasuna eta bizitzen balioa bermatuko duen eredu berri bat behar dugu, inongo pertsona, herri edota natura bera esplotatu gabe.

Ikusi dugunez, maila guztietan eremu honen inguruko araudiak onartuta egon arren, azken hamar urteotan ez da aurrerapenik egon. Soldata arrakalak bere horretan dirau.

Laburbilduz...

- 250 langiletik gorako enpresa gehienetan ez da berdintasun planik egin.
- Gehiago kobratzen den industria sektoreetan ez dago ez neurririk, ez asmorik emakumeen sarbidea ahalbidetzeko, Volkswagen kasu (bere berdintasun plana ez betetzeagatik salatuta dago Lan Ikuskaritzan).
- Berdintasun planak ezarri diren enpresetan ez da aldaketa handirik egon. Planak ez dira ebaluatu, neurriak ez dira martxan jarri eta, beraz, berdintasun planen politikak ez dira arrakastatsuak izan, porrot egin baitute.
- Hainbat enpresatan soldata arrakalaren azterketa egin zezaten eskaera sartu genuen, baina oso erantzun gutxi jaso ditugu.

- Soldata arrakalarekin bukatzeko edo berau desagerrarazteko neurriak hartzeko, lehenago datuak ezagutu behar ditugu. Gaur egun ez dago informaziorik, ezta informazio hori emateko asmorik enpresen aldetik.
- Berdintasun politikek, indarrean egon diren 20-25 urteotan ez dute egoera irauli. Ezin dezakegu esan aurrerapauso nabarmenik egon denik.
- Emakumeak lan mundura sartzeak ez du ekarri lan baldintzak parekatzea eta soldata arrakala kroniko bilakatu da. Prestakuntza akademikoak eta teknikoak ez du arrakala mugatzen.
- Berdintasun politikak ez dira ez errealak, ez eraginkorrak ezta integralak ere. Planak egin arren, ez dira gauzatzen eta ez dira ez bitarteko teknikorik ezta ekonomikorik ere ipintzen. Berdintasun politiken inguruko kontrolrik ez dago.

Ondorioz...

- Berdintasun planek ez dute balio politikak aldatzeko: politikarik ezak estaltzeko erabiltzen dira. Erabilpen honek iruzur bihurtzen ditu. Lagunen enpresen sareak, klientelismoa e.a.
- Borondaterik ez dago egoera hau aldatzeko.
- Sistema honetan eskubideak ez dira unibertsalak, eta murriztu egin daitezke gutxi batzuen interesak asetzeko.
- Berdintasun politiken porrotaren inguruan hausnarketa egin behar da.
- Gaurko testuinguruan ez dago akordiorik egiteko aukerarik eta ekintza sindikala indartzea da alternatiba bakarra.
- Egoera aldatzeko aliantza feminista ezinbestekoa da eta, horregatik, mugimendu feministan buru-belarri gabilta, sindikalismo feminista indartzen.

Egoera honek baditu erantzuleak, arrakala iraurarazi eta betikitzen dutenak:

- Zerbitzu publikoak murrizten dituztenak.
- Jardunaldi partzialak inposatzen dizkigutenak.
- Emakumeon promozioa baldintzatzen dutenak.
- Kontratatzen ez gaituztenak edo esplotatzen gaituztenak.
- Zaintza lanak erantzunkidetasunean kudeatzen ez dituztenak.
- Berdintasun politikarik gauzatzen ez dutenak.
- Patronalak ez du bere erantzukizuna onartzen.
- Gobernuek ez dute neurri eraginkorrik hartzen.

Sistema kapitalista heteropatriarkalak ez du aldaketarik ahalbidetzen: soldata arrakala eta sexu-diskriminazioa egiturazkoak dira, sistema sostengatzen duten zutabeak.

6- LABEN PROPOSAMENA: TRANTSIZIORAKO NEURRIAK

Arrakalaren auzia kalean dago (greba feminista), lantokietan dago (LABen interpelazioa) eta instituzioetan dago (elkarrizketa mahaiak eta parlamentuak). Auzia neutralizatu nahi duen instituzionalizazioa ekiditeko bidea jarri dugu, baita auzia edukiz husteko asmoak zapuztu ere. Soldata arrakalaren auzia ez dugu elkarrizketa mahai batetik bideratuko eta ez diogu konfrontazioari uko egingo.

Borroka fase berri bat ireki dugu LABen ildo feministaren eta ekintza sindikalaren baitan. Fasearen helburua ez da lege bat adostea edota erabaki instituzionalak hartzea. Uste dugu gaur egun ez dagoela baldintzarik benetako lege bat adosteko, ez dagoela baldintzarik elkarrizketa mahaiaren bidez lan munduari begira eraginkorrak izango diren neurriak hartzeko. Parlamentuak eta "negoziatio mahaiak" (baldin baleude) borroka esparrutzat hartu behar ditugu, ez konponbiderako esparrutzat. Borroka esparru hauek herrietan eta lan munduan egingo duguna elikatzeko erabili behar ditugu.

Soldata arrakalari buruzko irakurketa "neutroa" salatu behar dugu. Neurri batzuk ezarrita soldata arrakalarekin bukatuko den ideia gezurtatu behar dugu. Eta, momentuz, kapitalak honi erantzuteko hartu dituen neurriak kontrako bidetik doaz: kontziliatio neurrien murrizketak, zaintzarako zerbitzu publikoen murrizketak, zaintza lanetan dauden emakumeen baldintza kaxkarrak, enplegu feminizatuarekin jarraitzea eta hauen balio sozial eta ekonomiko eskasari aurre ez egitea e.a.

LABen borroka fase honetarako, trantsiziorako neurriak proposatu ditugu Eusko Jaurlaritzaren zein Nafarroako Gobernuaren aurrean:

- Berdintasun planak egin diren eta egiten diren enpresetan, diagnostikoa, bitartekoak eta hauen ebaluazioak exijitzea.
- Kontziliatorako eta erantzunkidetasunerako benetako neurriak har daitezela.
- Administrazioan aitatasun baimena amatasun baimenarekin parekatzeko hartu den neurria, enpresa pribatuetara zabaltzea eta derrigorrezkoa egitea.
- 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.
- Zaintza lanen aitortza politikoa, ekonomikoa eta soziala.
- Etxeko langileentzat lan-baldintza duinak eta zaintzarako diru-laguntza berberak.
- Zaintzarako sistema publikoa garatzea.
- Zaintzeko, ez zaintzeko eta zaindua izateko eskubidea bermatuko duten neurriak martxan jartzea, unibertsalak eta singularrak.
- Haur-eskolak doakoak izan daitezela.
- Negoziatio kolektiborako eskubidea ziurtatzea, hori izango delako neurri eraginkorrak lan merkatuan inplementatzeko bidea.
- Estatalizazioaren kontrako neurriak har ditzatela.

LAB