

**Gizon eta emakumeen
arteko soldata-arrakala
Hego Euskal Herriko lantokietan**

Egoeraren azterketa eta honi aurre egiteko neurriak

2018ko ekaina



www.lab.eus

AURKIBIDEA

Ibilbide juridiko eta instituzionala.....	5
Soldata arrakalaren datuak.....	6
LABen ibilbidea	7
Enpresetako eta administrazioetako soldata-arrakala	8
Zerbitzu publikoen federazioan	8
Zerbitzu pribatuen federazioan.....	9
Industria federazioan	9
LABen irakurketa orokorra	10
Ondorioak	12

Ibilbide juridiko eta instituzionala

Soldata-arrakala, azkenaldiko kontzeptu bat dela ematen duen arren, Nazioarteko Lanaren Erakundeak 1919tik jasotzen du. Eta honen inguruan gaur egun arte egindako Hitzarmen eta agerraldiak hainbat izan dira.

Mundu mailan, Europar Batasunean, Estatuan eta Hego Euskal Herrian ere gai honi lotutako araudi asko onartu dira:

Nazio Batuetan :

- 1975. urtean «Emakumearen Nazioarteko Urtea» deklaratu zuen
- 1979. urtean CEDAW sortu zen, Emakumearen aurkako Diskriminazio Mota guztiak Ezabatzeko Konbentzioa.
- 1993. urtean, «Emakumearen Aurkako Indarkeria Ezabatzeari buruzko Adierazpena» egin zuen.

Europar Batasunean:

- 1957an sinatu zen Erromako Tratatu.
- 1992an Maastrichteko Tratatu.
- 1997an sinatu zen Amsterdamgo Tratatu.
- 1975an zuzentarau baten bidez sexua-dela eta ordainsarian egiten den ezein diskriminazio-mota debekatu egin zen.
- 2002an zuzeneko eta zeharkako diskriminazioak, jazarpena eta sexu-jazarpena definitu zen zuzentarau baten bidez.
- 2010ean Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako Estrategia 2010-2015 onartzen da.

Estatu mailan:

- 2004an Genero-Indarkeriaren aurkako Legea onartu zen da.
- 2007ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Legea onartu zen.

Hego Euskal Herrian:

- EAEn, 2005ean Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea onartu zen.
- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana.
- Gipuzkoako berdintasunari buruzko Foru-Araudia.
- Bizkaian Berdintasunerako V. Foru Plana.
- Nafarroan Berdintasun Legearen aurreproiektua

Eta aurten, Alemanian eta Islandian soldata-arrakalarekin amaitzeko legeak onartu dituzte.

Soldata arrakalaren datuak

Orain dela egun batzuk soldata arrakala kontrako aurrerapausorik ez dela eman salatu genuen. Hego Euskal Herriko emakumezko langile batek, gizonetzko batek baino 7.700 euro gutxiago irabazten du batz besteko, INEk argitaratutako 2016ko Soldata-Egituraren Inkestaren arabera.

Ondorioz, emakumezkoen batz besteko soldatak %33,7 egin beharko luke gora gizonetzkoenekin parekatzeko.

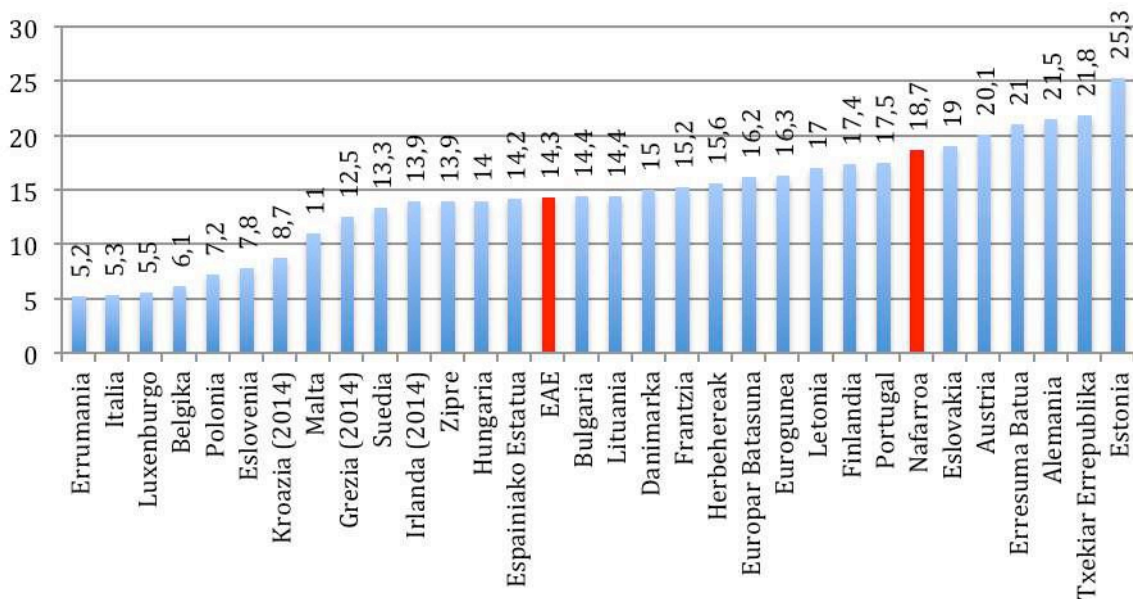
Hala ere, Eurostat Europar Batasuneko estatistika bulegoak gizon eta emakumeen ordukako soldata gordinaren arteko aldea bezala kalkulatzeko aipatu soldata-arrakala, portzentaia batean adierazia gizonen ordukako soldata gordinarekiko.

Definizio honen arabera, %15,2koa da soldata arrakala Hego Euskal Herrian, Europar Batasuneko batz bestekoa %16,32koa den bitartean. Bestalde, Nafarroan handiagoa da soldata-arrakala, %18,7koa hain zuzen, EAEko %14,3aren aurrean.

Eta egun, Hego Euskal Herrian, enplegu partzialeko lanpostuen %78 emakumeek betetzen dituzte eta gainera, aldi baterako enplegu bateko soldata finkoarena baino %32 txikiagoa da batez beste eta %27,8koa da emakumeen behin-behinekotasun tasa, gizonetzkoena %23koa den artean.

Zerbitzu publikoetan eta industrian azpikontrataturako enpresetan arrakala handiagoa da, eta etxeko langileen egoera ez da kontutan hartzen. Bestela, soldata-arrakala askoz handiagoa izango litzateke.

Soldata-arrakala Europar Batasunean (2016)



Iturria: INE, Soldata Egituraren Inkesta

BATAZ BESTEKO IRABAZIA – 2016	Gizonak	Emakumeak	Aldea
Nafarroa	29.098,99	20.946,00	-8.152,99
Araba-Bizkaia-Gipuzkoa	31.001,21	23.428,18	-7.573,03
Hego Euskal Herria	30.574,34	22.875,27	-7.699,07

LABen ibilbidea

LAB sindikatuak 1999 urtetik aztertu eta salatu du soldata-arrakala. Aurten, otsailaren 21ean, Soldata-Arrakalaren Nazioarteko Egunaren bezperan eta Martxoaren 8ko grebaren testuinguruan, Eusko Jaurlaritzak Lan Harremanen Kontseiluan soldata arrakalaren inguruan hitz egiteko bilera deitu zuen. Honetan, LABek Eusko Legebiltzarrak honen inguruan onartutako legez besteko proposamenaren inguruko irakurketa kritiko bat egin zuen eta soldata arrakalari aurre egiteko neurriak aurkeztu zituen.

Confebaskek, alde batetik, ez zuen bere erantzukizuna onartu eta diskriminaziorik ematen ez dela esan zuen, eta bestetik, EAJk argi utzi zuen ez zegoela patronala interpelatzeko prest.

Martxoaren 1ean, Eusko Legebiltzarrean alderdi politiko guzti zuzendutako eskaera sartu genuen eta ez dugu inongo erantzunik jaso.

Aste honetan, Nafarroako Parlamentuan, emakumeen kalitatezko enplegua bultzatzeko, soldata arrakala eta gizon eta emakumeen artean ematen diren lan baldintzen arteko ezberdintasunak murrizteko batzorde berezi bat osatu dute. Gonbidatuak izan ginen bertan gure irakurketa eta neurri zehatzak azaltzeko. Horrela egin genuen ekainaren 18an.

Bai EAEn eta bai Nafarroan, trantsiziorako neurri berdinarak proposatu ditugu:

- Berdintasun planak egitearen derrigortasuna enpresa guztietara zabaldu dadila, 250 langile edo gutxiago eduki arren.
- Kontziliaziorako eta erantzukidetasunerako benetako neurriak hartu 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 berdinarak.
- Zaintzarako sistema publikoa garatu.
- Zaintzeko, ez zaintzeko eta zaindua izateko eskubidea bermatuko duten neurriak martxan jartzea, unibertsalak eta singulararrak.
- Haur-eskolak doakoak izan daitezela.

- Negoziazio kolektiborako eskubidea ziurtatzea, hori izango delako neurri eraginkorrak lan merkatuan inplementatzeko bidea.
- Estatalizazioaren kontrako neurriak hartu ditzatela.

Administrazio eta enpresetako soldata arrakala

Otsailaren 22an, Hego Euskal Herriko 284 lantoki baino gehiagotan soldata-arrakalaren inguruko eskaera orri bat sartu genuen, honen inguruko ikerketa bat egiteko eta zuzendu beharreko egoeren aurrean enpresa-batzordeari neurriak proposatzeko.

Azterketa horretan informazio hau jasotzea eskatu genuen:

- Nola dagoen banatua langile multzoa sexuen arabera enpresaren antolakuntzan.
- Zenbat den gizonen soldataren batz bestekoa eta zein emakumeena.
- Kontratu partzialak, emakume eta gizonen batz bestekoa.
- Behi- behineko kontratuak, emakume eta gizonen batz bestekoa.
- Adin txikikoak eta menpekotasunak dituzten pertsonak zaintzeko baimenak eta lanaldi murriztuen eskaerak, gizon eta emakumeen batz bestekoa.
- Zeintzuk diren kontziliatzeko eta ardurak partekatzeko neurriak enpresan.
- Zuzendaritza karguetan dauden gizon eta emakumeen batz bestekoa.
- Lanbide talde bakoitzean dauden gizon eta emakumeen batz bestekoa.
- Kontratatze eta promozionatzeko sistemak.
- Azpikontratuak diren enprekin dagoen soldata-arrakala, kategoria berdinen arteko soldata-arrakala enpresa azpikontratuak daudenean.

286 enpresetatik 43k erantzun dute. Joera, orokorrean, hori izan da.

Hauetatik gehienek 250 langiletik gorakoak dira eta 2007tik aurrera berdintasun plana eginda izan beharko lukete derrigorrez. Hauetako askok egin gabe dute eta eginak dituztenen artean ez du inongo eraginik izan.

Adibide hauek ditugu:

ZERBITZU PUBLIKOEN FEDERAZIOAN

Zerbitzu publikoek eredugarriak izan beharko lukete emakumeekiko diskriminazioarekin amaitzeko berdintasun plan eraginkorrak ezartzeko orduan. Errealitateak, berriz, ez digu hori aurkezten.

Udal eta foru administrazio handienetakoen artean honakoek **bakarrik erantzun dute: Gasteizko Udalak, Arabako Foru Aldundiak eta Bizkaiko Foru Aldundiak.**

Donostiako Udala, Gipuzkoako Foru Aldundia eta Bilboko Udala ez dugu erantzunik jaso nahiz eta batzuk berdintasun plana izan, Donostiako Udala eta Gipuzkoako Foru Aldundia.

Osakidetzak ez du erantzun. Ez du berdintasun planik eta orain diagnostikoa egiten ari dira. Borondate eskasa erakusten ari da berdintasun planean inolako aurrea pausorik emateko eta diskriminazioa eguneroko praktika jarraitzen du izaten. Adibide gisa orain berriki eginiko oposaketak ditugu, non hizkuntza sexistaren erabilera uneoroko errealitatea izan den.

EHUk erantzun du, datuak ez dira batera argiak...

EITBk, Justiziak, Eusko Jaurlaritzak, Haurreskolak Partzuergoak, Postak eta Hezkuntzak ez dute erantzun nahiz, eta EITBk, Eusko Jaurlaritzak eta Haurreskolak berdintasun plana izan.

ZERBITZU PRIBATUEN FEDERAZIOAN

Ausolan. 4.220 langiletatik, bazkide zein ez bazkideak, emakumezkoak %96 dira eta gizonezkoak %4 baino ez, 169 langile. Gizonezkoen %2,36ak irabazten du urtean 30.001 eurotatik 36.000 eurotara bitartean eta emakumeen %0,37 baino ez da heltzen kopuru horietara. Emakumeen %7,1 baino ez da ari lanaldi osoz eta gizonezkoen kasua, %22a.

Metro Bilbao. Metro Bilbaok aspalditik dauka berdintasun-plana eta pasatutako datuak ez datoz bat enpresaren errealitatearekin. Egun metroan soldata-arrakala badago, bereziki arduraren postuetan, non gehiengo handia gizonezkoak diren. Enpresaren aldetik ez dago benetako inplikaziorik alor honetan aurre urrats sendoak emateko.

Zerbitzuen pribatuen sektoreko enpresa nagusien artean ere ez dugu erantzunik jaso, nahiz eta 250 langiletik gorako enpresak izan. Haien artean:

ARABAN: FRONERI (MIKO) (elikagaien industria), Cocina Central Maggi (kolektibitateak), EULEN (garbiketa), UNI2 (garbiketa).

BIZKAIAN: UNI2 UNION INTERNACIONAL DE LIMPIEZA (garbiketa) LIMPIEZAS IMPACTO (garbiketa)

GIPUZKOAN: BIDE LAN (autobideen mantenu eta ustiaketa), GARBI ALDI (garbiketa)

INDUSTRIA FEDERAZIOAN

Industriaren egoera oso aipagarria da. Gehiago kobratzen den sektorea izanda emakume gutxiago dagoen sektorea da, beraz, soldata -arrakala oso handia da industrian. 250etik gorako enpresa gehienetan ez dago berdintasun-planik eta berdintasun-plana duten enpresek ez dute betetzen edo oso azaleko planak dira, legeak

agintzen duena baino jasotzen ez dutenak. Plan horiek ez doaz haratago korresponsabilitatea sustatzeko, emakumeen sarbidea ahalbidetzeko edo emakumeen promoziorako neurriak proposatuz.

Erantzun dutenen artean ez dute soldata-arrakala zein den adierazten, datuak emateko era oso korapilatsua da, ez da batere argia, portzentaiak ez dizkigute ondo ematen... Esan dezakegu, beraz, enpresak ez direla batera gardenak soldata-arrakalaren gaian. Horien adibideak hauek dira:

Mercedesek erantzun du eta berdintasun-plana du.

Michelinek ere erantzun du eta berdintasun plana du.

Aernnovak ere erantzun du eta bigarren berdintasun plana egiten ari da. Hala ere, lehena ez zegoen adostuta.

Volkswagen, aldiz, ez du erantzun. Berdintasun-plana badu baina ez du betetzen, horregatik lan ikuskaritzan salaketa bat dauka jarrita

CAFek ez du erantzun.

LABen IRAKURKETA OROKORRA

Ikusi dugunez, nahiz eta maila guztietan eremu honen inguruko araudiak onartuak egon, azken hamar urteotan ez da aldaketarik egon. Soldata-arrakala bere baitan mantentzen da.

- 250 langiletik gorako enpresa gehienetan ez da berdintasun-planik egin.
- Gehiago kobratzen den industria sektorean ez dago ez neurririk ez asmorik emakumeen sarbidea ahalbidetzeko, Volkwageneen 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, beraz, berdintasun-planen politikak ez dira arrakastatsuak izan, porrot egin baitute.
- Hainbat enpresetan soldata-arrakalaren azterketa egin zezaten eskaera sartu genuen, baina oso erantzun gutxi jaso dugu.
- 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 dela.
- Emakumeak lan-mundura sartzeak ez du ekarri lan-baldintzak parekatzea, eta soldata arrakala kronikoa 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 teknikoak ezta ekonomikoak ere ipintzen. Berdintasun politiken inguruko kontrolik ez dago.

Trantsiziorako neurriak dira LABek proposatzen dituenak.

Aurrekoan aurkeztutako neurri guztiak **trantsiziorako neurriak** bezala ulertu behar dira, hau da, gaur egungo egoera defendaezina da, baina edozein neurri ezarrita ere ez da guztiz aldatuko, sistema kapitalistan ez baitago emakumeon egoera aldatzeko edo hobetzeko neurri posiblerik sistema bera ikutu gabe. Gutxi batzuen egoera hobetu daiteke baina gainerako guztia bere horretan utziz.

Lan munduan emakumeok pairatzen ditugun diskriminazioak ez dira akatsak, baizik eta estrukturalak. Beraz martxan jarri beharreko neurriek ere erradikalak eta estrukturalak izan beharko lukete.

Zapalkuntza patriarkala kapitalismoaren parte da, eta sexuaren arabeko lan banaketa da horren adierazle. Sistema kapitalistak emakumeok zaintza lanak ezere truke egitera behartzen gaitu sistema berak bizirauteko, eta horregatik, lan merkatuan uzten digun lekua bigarren mailakoa da.

Hemen dago, zalantzarik gabe, arrakalaren arrazoi nagusietakoa. **Zaintzaren zama emakumeon bizkar** gainean jarraitzea baita arrakala sortzen eta betikitzen duena. Ez ditugu aukera berdinak lan merkatuan sartzeko, lan merkatutik ateratzea behartuak gaude askotan eta asko ezta hori ere, lan erreproduktiboan egin dute bizitza guztia **inolako aitortzarik eta eskubiderik gabe**. Egoera honek arrakala sortzen du eta ondorio zuzenak ditu, zahartzaroan pentsiorako eskubidea nabarmen murrizten duelako.

Arrakalaren kontra borrokatzea ezinezkoa da egiturazkoa den arazo honi behar bezalako erantzunik eman gabe. Eta iruzurra da **zaintzaileak ez izateko eta zainduak izateko eskubidea ziurtatzea** helburu ez duten sasi konponketak egitea. Bizkaian aurkeztu berri duten **zaintzaileen estatusak** ez du inolako berririk ekartzen, zama arintzeko neurriak guztiz ez nahikoak dira eta pentsio eskubidea ziurtatzeko neurriak hartu beharrean Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundearen (BGAE) formula erabiltzen dute, aurrezteko aukera guztiz urriak dituen kolektibo batentzat. Horrela ez da pentsio duinerako eskubiderik ziurtatzen. Baina larriena zera da, alboratu egiten dutela zaintzaileak ez izateko eskubidea aitortzea, eta ez dute ezta aukera bezala aztertzen.

Soldata arrakala ez da kasualitatez sortzen den zerbait. Bere funtzioa betetzen du, emakumeak lan merkatuaren beharrei erantzuteko erabiliak izatea. Soldata-arrakala ez da neutroa, estrukturala baizik.

Soldata-arrakalaren kalkulua **egiterakoan etxeko langileen lana** ez da kontuan izaten, ezta **denboraren estatistikak** ere, emakumezkoek eta gizonezkoek doako zaintza lanak egiteko zenbat denbora erabiltzen duten jakiteko.

Beste **eredu berri baten beharra** daukagu: pertsonen beharrei erantzuten duen sistema bat eta ez irabaziak ahalik eta handienak izateko sistema bat, gaur egungo sistema kapitalistak egiten duen bezala.

Ondorioak

- Berdintasun-planek ez dute balio politikak aldatzeko, politika ezak estaltzeko erabiltzen dira. Erabilpen honek iruzur batean bihurtzen dute. Lagunen enpresen sareak, klientelismoa,...
- 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 aldatzen dela behartzeko mugimendu feministarekin harremanetan jarriko gara.

Egoera honek baditu erantzuleak, arrakala mantentzen eta betikotzen dutenak:

- Zerbitzu publikoak murrizten dituztenak.
- Jardunaldi partzialak inposatzen dizkigutenak.
- Emakumeon promozioa baldintzatzen dituztenak.
- Kontratatzan ez gaituztenak edo esplotatzen gaituztenak.
- Zaintza era korresponsablean kudeatzen ez dutenak..
- Berdintasun-politikak gauzatzen ez dituztenak.
- Patronalak ez du bere erantzukizuna onartzen.
- Gobernuak ez dituzte neurri eraginkorrak hartzen.

Sistema kapitalista honetan ezin da aldaketarik egin. Soldata arrakala eta diskriminazioa egiturazkoak dira.