

HEGO EUSKAL HERRIKO
SOLDATA ARRAKALARI
BURUZKO

asterketa

2023ko
otsaila



AURKIBIDEA

0. Sarrera	3
1. Soldata arrakalaren atzean dauden arrazoiak	4
2. Soldata arrakala egiturazkoa da. Datu orokorrek ez digute errealitate gordina ikusten uzten.....	5
3. Datu adierazgarri batzuk.....	6
4. Zaintza lanen desbalorizazioa eta banaketa eza ere badago soldata arrakalaren atzean	11
5. Ondorio orokorrak eta aldarrikapen nagusiak	12

0. Sarrera

Soldata arrakalaz hitz egiten dugunean jende askok ez sinestearen aurpegia jartzen du. Gaur egun, teoriarik eta legez, lan bera egiteari soldata bera dagokio, are gehiago, balio bereko lanagatik ere soldata bera kobratu beharko litzateke.

Errealitatea, ordea, bestelakoa da. Egun, faktore asko daude soldata arrakalaren atzean, egitura soziala eta ekonomikoa bera ere.

Ipar Hegoa Fundazioa eta LAB sindikatuaren artean egindako azterketa honekin salatu nahi dugu **soldaten batez besteko datu orokorretatik haratago, sexuaren arabera lan banaketak eragiten duela erabat soldata arrakala**. Emakumeok* egiten ditugun lanak debalututa daude, balio gutxi duten lanak dira. Lan berdina egiteagatik gutxiago kobratzen dugu, beraz egiturazkoa den diskriminazioa emakumeak* izateagatik pairatzen dugu, hau da, lan hori nork egiten duenaren arabera dago baloratuta, ez egiten dugun lanaren arabera.

Sexuaren arabera lan banaketan oinarrituta egonda, soldata arrakala nolabait sozialki onartuta dagoela pentsatzen dugu eta soldata arrakalaren datu orokorrek ez digute balio hori salatzen. Segregazio bertikala (kristalezko sabaiak...) modu argiago batean identifikatzen da eta neurriak jartzen dira, baina segregazio horizontalak (zoru itsaskorrak) sozialki onartuta edo "natural" bezala daude barneratuta. Izan ere, soldata arrakala, zentzu batean, feminismo liberalak eta instituzioek asimilatutako kontzeptu bat dela esan dezakegu.

Gaur egun soldata arrakalaren kontrako borroka enpresa mailan egiten ari da batik bat, baina guk uste dugu egiturazkoa dela eta modu horretan egin behar diogula aurre. Tokian toki, enpresaz enpresa egin beharreko borrokei ere balioa emanez.

Azterketa honen bitartez mahaigaineratu eta salatu nahi ditugu soldata arrakalaren inguruko hainbat elementu:

- **Sektore feminizatu eta maskulinizatuen arteko soldata arrakala.**

Erakunde edo instituzio publiko gehienek soldata arrakalaz egiten dituzten irakurketa edota balorazio interesatuek benetako soldata arrakala ezkutatzen dute, sektore feminizatu eta maskulinizatuen artean ematen dena. Kategoriatu berdinak langileek sektore ezberdinetan ez dute soldata bera jasotzen. Izan ere, pareko lanak egin arren, egiten duten lanak ez du balio sozial bera eta ondorioz, ezta balio ekonomikoa ere ez. Soldata baxuagoa jasotzen dute.

- Normalean emandako zifrak ez du adierazten sektore maskulinizatu eta feminizatuen artean dagoen arrakala.

- **Sektore bereko hainbat azpisektoretan ere, lan berdina egiteagatik soldata ezberdina jasotzen da, lan hori nori esleitzen zaionaren arabera.** Adibidez, garbiketari, gehiengo emakumeak* garen eraikin zein aretoetako garbiketari azpisektoreari balio gutxiago ematen zaio eremu maskulinizatua den kaleko garbiketarekin alderatuta.

Maskulinizaturiko zein feminizaturiko hiruna sektoreetako soldatak aztertu eta euren arteko alderaketa egin dugu. Sektore guztiak aztertu ez baditugu ere, aztertu dugun laginak ondorio nagusiak ateratzeko balio izan du, errealitatea islatzen baitu:

- **Emakumeok* gehiengo garen lanei edo feminizatuak daudenei balio txikiagoa aitortzen zaie.** Adibidez, sektore maskulinizatua den kaleko garbiketa feminizatua den eraikin zein aretoetako garbiketarekin alderatzen badugu, azken honen lana debalatuagoa dago, kategoria bera duten lanak izan arren.
- **Sektore feminizatu eta maskulinizatuen arteko soldata arrakala erreala, honetaz erakunde ofizialek egiten duten irakurketa baino nabarmen handiago da.** Dena den, esan dezakegu soldata arrakala egiturazkoa dela, neurri handi edo txikiagoan, sistemak berak erreproduzitu eta iraunarazten baitu.
- **“Lan erreproduktibo bezala ulertu diren” sektore feminizatuei, “lan produktibora” dedikatzen diren sektore maskulinizatuak baino balio txikiagoa ematen zaie.** Ondorioz, soldata arrakala dago. Dikotomia faltsu horrek (erreproduktibo/produktibo) ere, soldata arrakala elikatzen du. Adib: helduen egoitzak eta metala. Bizitza sostengatzeko beharrezkoak diren enpleguak feminizatuta daude..

1. Soldata arrakalaren atzean dauden arrazoiak

Soldata arrakalaren atzean elkarlotzen diren faktore bat baino gehiago daude soldata diskriminazioa eragiten dutenak. Hau guztia gauden testuinguru zehatzean ulertu behar dugu, **sistema kapitalista heteropatriarkalak emakumeon* doako eta prekarizatutako lana behar du bizirauteko eta betikotzeko.**

Lan-segmentazioa gertatzen da oraindik, eta emakumeonak* diren lanak okerrago baloratzen dira emakumeok* egiten ditugulako soilik. Hauek dira sexuaren arabera lan banaketa eta ondoriozko soldata arrakalaren atzean dauden arrazoi eta mekanismoak:

- **Diskriminazio zuzena:** lan bera egiteagatik emakume* batzuek gizonek baino gutxiago kobratzen dugu.
- **Lanaldi partzialak.** Biztanleria Aktiboaren Inkestaren arabera lanaldi partzialeko enpleguen ia %75 emakumeek* betetzen dituzte Hego Euskal Herrian.
- **Lan merkatuaren segregazioa:** sektore ekonomiko desberdinetan gizonen eta emakumeen* ordezkariak desberdinarekin.
- **Lanpostuen balorazio androzentrikoak:** balio bereko lanagatik ez da berdinean kobratzen. Lan hitzarmenetan ere horrela agertzen da.
- **Lanaldi tenporalak.** 2022ko datuen arabera, emakumeonak* 8 puntu altuagoa da gizonena baino (%27,2 emakumeok* eta %19,30 gizonek).
- Soldata osagarriak eta ordain sariak ezartzeko mekanismo androzentrikoak.
- **Zaintza lanen baloraziorik eza.**
- Zaintza lana lan merkatutik kanpo eta familia ardurak emakumeon* esku uztea.

- **Lan feminizatuen balorazio baxuagoa;** emakumeok* egindako lanari balio txikiagoa ematen zaio.
- Zaintza lanen banaketa sozialik eza.

Aldi berean, ezin dugu ahaztu generoagatiko soldata arrakala handitzen dela **zapalkuntza ardatz gehiagorekin gurutzaten denean**, izan jatorria, klasea, aniztasun funtzionala... horrek ere ondorio propioak ditu eta soldata arrakala are handiagoa bihurtzen da: etxeko langileen kasua da adierazgarriena. Honek guztiak (pribatizazioak, merkantilizazioak, arrazializazioak...) eragin berezia dauka baldintza materialetan.

2. Soldata arrakala egiturazkoa da. Datu orokorrek ez digute errealitate gordina ikusten uzten

Azken urteotan, soldata-politikek bi joera oso kezagarri dituzte. Alde batetik, soldatak devaluatzeko gero eta neurri gogorragoak aplikatzea, lehiakortasuna handitu eta mozkinak handitzeko. Eta, bestetik, soldata arrakala handitzea; ondorioz, politika hauen eragina bortitzagoa da lan-maila baxuenetan eta soldata baxuagoetan.

Soldata arrakalaren adierazpen ugarien artean, generoaren araberako lan-diskriminazioak eragindakoa nabarmendu behar dugu.

Urteko batezbesteko soldata garbia, eurotan

2020	Gizonak	Emakumeak*	Aldea
NAFARROA GARAIA	31.317,91	24.047,13	-7.270,78
ARABA / BIZKAIA / GIPUZKOA	33.040,10	27.125,90	-5.914,20
Hego Euskal Herria	32.645,74	26.442,20	-6.203,54

Iturria: Soldata egiturari buruzko inkesta, INE

Soldaten Egiturari buruzko Inkestatik lortutako azken datuen arabera (2020), Hego Euskal Herrian urteko batez besteko irabazia 32.645,74 eurokoa izan zen gizonentzat eta 26.442,20 eurokoa emakumeontzat*.

Horrek esan nahi du gizonek, batez beste, emakumeok* baino 6.200 euro gehiago kobratzen dutela urtean. Bestela esanda, gizonezkoen batezbesteko soldata %23,5 altuagoa da emakumezkoena* baino.

3. Datu adierazgarri batzuk

Azterketa honetan egin dugun azterketan esan dezakegu hemen, Euskal Herrian, lan berdinatik desberdin ordaintzen dela.

Inposatutako roletan oinarrituta, emakumeok* egiten ditugun lanek balio txikiagoa daukate (soldata baxuagoak, aitorzarik ez, lan baldintzak kaxkarragoak, prekaritate handiagoa eta egonkortasun gutxiago...). **Oinarrian dagoena eta baloratzen dena ez da zer egiten den (lana), baizik eta nork egiten duen (emakume*/gizon).**

Horregatik, **“lan berdinatik soldata bera” leloa kolokan jarri, desmuntatu, deseraiki nahi dugu.** Jarraian azalduko ditugun datuetan argi ikusten da oso antzekoak edo baliokideak diren enpleguetan soldata desberdintasun handia dagoela, sektore feminizatuak edo maskulinizatuak izan. Izan ere, alderaketa hau egiteko kategoria berdina edo parekoak hartu ditugu: kasu batzuetan, kategoria berdinek izen desberdinak dituzte (peoi arrunta / gerokultorea) eta beste kasu batzuetan, izen berdina izanda soldata ezberdinak. Honekin esan nahi duguna da enpresa **feminizatueta lanpostuak ez direla berdin baloratzen**, modu ezberdin eta androzentriko batean egiten baitira.

Gainera, herrialdeka erreparatuz gero, lan beragatik soldatak desberdinak direla ere ikus daiteke; beraz, **indar korrelazioaren, negoziatio kolektiboaren eta ekintza sindikalaren araberakoa ere bada diferentzia.** Adibide gisa, adinekoen egoitzetako kasuan herrialdeen arteko aldeak oso handiak dira.

Are gehiago, problematizatu nahiko genuke zergatik lortzen diren emaitza hobeak sektore maskulinizatueta borroketan feminizatueta baino: honek harreman zuzena dauka lan bakoitzari ematen zaion balioarekin. Emakumeok* egiten ditugun lanek balio txikiagoa dutenez, lan hauetan baldintzak hobetzeko egiten diren borroka ere debalututa daude (hau modu argian ikusten da gaur egun sektore feminizatueta dagoen konfliktibitate maila eta borroka horien emaitzak alderatzen baldin baditugu).

Soldata arrakala datu orokorrekin neurtzen da (emakumezkoen* zein gizonezkoen batz besteko soldata), baina sektoreka aztertuta, kopuruak desberdinak dira... sektore feminizatu zein maskulinizatu arteko soldata arrakala emandako datu ofiziala baina askoz altuagoa da.

Soldata altuen dauden sektoreetan (eraikuntza, metala...) emakumeon* kontratazio tasa baxuena izaten da, beraz, hortik ere sortzen da soldata arrakala.

Hitzarmen kolektiboen azterketa. Lan bera egiteagatik, sektore feminizatueta soldata baxuagoak.

Sexu-generoaren araberako soldata arrakala kuantifikatzeko, feminizatuak edota maskulinizatuak dauden hainbat sektoreetako hitzarmen kolektiboak hartu eta bertan adosturiko soldatak aztertu ditugu.

Haien artean, **sektore maskulinizatu bezala: metala, kale garbiketa eta eraikuntza. Sektore feminizatu bezala, berriz: helduen egoitzak, elikagaigintza-merkataritza eta eraikinetako garbiketa.** Sektore horietan

hartu ditugu kategorია berberak edo parekideak izan daitezkeen kategoriak (balio bereko lan bezala ulertuta), hau da, antzeko lanak egiten dituzten kategoriak.

Erreferentzia bezala emakumeon* baldintzak hartu ditugu eta horren gainean kalkulatu dugu gizonen soldata ehuneko zenbat handiagoa den. Emakumeok* "zenbat gutxiago" kobratzen dugun kalkulatu beharrean, modu honetara planteatzea interesgarriagoa egiten zaigu, soldata arrakala erreala gainditzeko egin beharreko aldaketaren norabidea erakusten digulako nolabait.

Baina, **zer ulertzen dugu sektore feminizatu bezala?** Nagusiki emakumeok* betetzen ditugun enpleguak osatzen duten sektoreak dira. Erabakia, ordea, ez da norbere nahiaren arabera; izan ere, enpleguok emakumeoi* zuzendutakoak dira, emakume* izateagatik bestelako aukerarik ez bagenu izango bezala. Atzetik beti "okerrago", "gutxiago", "partzialki", "aldi baterako"... adjektiboak jarrita, enplegu txarragoak, soldata baxuagoak, lan-baldintza kaxkarragoak, aldi baterako kontratuak, lanaldi partzialak, iristen ez diren erretiroak... Errepikatuz gero, berez gertatzen den zerbait dela pentsa genezake, saihestezina den zerbait.

Azterketa hau aurkeztean lortu nahi dugun helburuetako bat lanak generoaren arabera bereizita egotearen eta lan horiek balorazio desberdina izatearen normalizazioarekin amaitzea ere bada. Horregatik, erabaki dugu errealitatea gaur egun den bezala aurkezten diguten zifrak eta ehunekoak aztertzea eta horiei buruz hitz egiten hastea, adjektibo horiek zer ezkututzen duten ulertzen eta argitzen lagun diezagun.

A) Hego Euskal Herriko ondorio nagusia

Kasu honetan, aipatu behar dugu Hego Euskal Herriko alderaketa egin ahal izateko, datuak ponderatu egin behar izan ditugula, sektore zein lurralde bakoitzean dauden langile kopurua kontutan hartuta. Beraz, batz bestekoetatik urrun, errealitatea ahalik eta modu egokienean islatzea izan dugu helburu.

KALE GARBIKETA – ARETO ETA ERAIKINETAKO GARBIKETA

- **Peoia:**
 - Areto eta eraikinetako sektorean peoi kategoría duen langile batek kale garbiketan lan egiten duen peoiak baino 5.772,88 euro gutxiago kobratzen ditu urtero.
 - Kale garbiketako peoiak, aretoetako langileak baino %32,41eko soldata handiagoa du.
- **Lehen mailako ofiziala:**
 - Aretoetako garbiketako lehen mailako ofizialak, kale garbiketako langileak baino 6.734,69 euro gutxiago kobratzen ditu urtean.
 - **Kale garbiketako lehen mailako ofizialak, areto zein eraikinetako kategoría bereko langileak baino %33,70 gehiago kobratzen du.**

Hego Euskal Herriko batez bestekoa (eurotan)

	Peoi arrunta	Lehen mailako ofiziala
Kale garbiketa	23.584,88	26.718,62
Aretoetako garbiketa	17.812,00	19.983,93
ALDEA	5.772,88	6.734,690
%	32,41	33,70

Iturria: Ipar Hegoak landutako datuak, hitzarmenetan jasotako informazioaren arabera

METALA - HELDUEN EGOITZAK

- **Peoi arrunta:**
 - Helduen egoitzako peoi arruntak, metalgintza sektoreko peoi arruntak baino 4.961,31 euro gutxiago kobratzen du.
 - Metaleko peoi arruntak, helduen egoitzan lan egiten duen kategoria bereko langileak baino %30,53 gehiago kobratzen du.
- **Biltegietako peoia:**
 - Helduen egoitzako peoi arruntak, metalean lanean ari den kategoria bereko langileak baino 6.700,12 euro gutxiago kobratzen ditu.
 - **Metaleko biltegiko peoi batek, helduen egoitzatan lan egiten duen biltegiko peoi arruntak baino %45,36 gehiago kobratzen du.**

Hego Euskal Herriko batez bestekoa (eurotan)

	Peoi arrunta	Biltegiko peoia
Metala	21.211,48	21.471,07
Helduen egoitzak	16.250,17	14.770,94
ALDEA	4.961,31	6.700,12
%	30,53	45,36

Iturria: Ipar Hegoak landutako datuak, hitzarmenetan jasotako informazioaren arabera

B) Herrialdez herrialde, zenbait datu:

ERAIKUNTZA - ELIKAGAIEN MERKATARITZA

- Kategoria berdinen arteko alderaketa eginez, lau herrialdeetan soldata arrakala oso handia da bi sektore hauen artean.
- Arrakala handiena Araban dago. **Eraikuntzako lehen mailako ofizial batek, elikagaien merkataritzan lan egiten duen dependiente/ saltzaile edota lehen mailako profesional batek baino %82,73 gehiago kobratzen du.** Bi sektoreetako peoi arruntan arteko alderaketa eginez, eraikuntzako peoi arruntak %76,47 gehiago kobratzen du

- Peoien arteko arrakala txikiena Nafarroan egon arren, eraikuntzako lehen mailako ofizial batek, elikagaien merkataritzako kategoria bereko langile batek baino %59,70 gehiago jasotzen du urteko soldatan.

Herrialdeen arteko hitzarmenen arteko alderaketa (eurotan)

	GIPUZKOA		BIZKAIA		ARABA		NAFARROA	
	Peoi arrunta	1. mailako ofiziala	Peoi arrunta	1. mailako ofiziala	Peoi arrunta	1. mailako ofiziala	Peoi arrunta	1. mailako ofiziala
Eraikuntza	26.471,74	29.871,43	24.505,93	29.451,11	24.680,91	28.003,89	22.922,77	28.226,5
Elikagai industria	17.329,8	20.419,35	17.311,05	18.549,75	13.986,15	15.324,9	17.675,1	17.675,1
ALDEA	9.141,94	9.452,08	7.194,88	10.901,36	10.694,76	12.678,99	5.247,67	10.551,4
%	52,75	46,29	41,56	8,77	76,47	82,73	29,69	59,70

Iturria: Ipar Hegoak landutako datuak, hitzarmenetan jasotako informazioaren arabera

ERAIKUNTZA – HELDUEN EGOITZAK

- Aztertu ditugun sektoreetako lan hitzarmenak kontutan hartuz, herrialdez herrialdeko arrakalarik handiena bi sektore hauen artean gertatzen da. Ezberdintasun hauek kategoria bereko lana egiteagatik ere, soldatatan dagoen alde nabarmenean islatzen dira. Zentzu horretan, kontutan hartu behar da eraikuntza lan produktibo kontsideratzen dela, balio sozial zein ekonomiko handiagokoa. Beraz, soldata arrakala ere handiagoa da.
- Gipuzkoan, eraikuntzako biltegiko peoiak, helduen egoitzetako pareko kategoria duen langile batek (garbitzaile-lisatzaileak, sukaldeko laguntzaileak...) baino 13.603,06 euro gehiago kobratzen ditu. **Beraz, eraikuntzako biltegiko peoiak, helduen egoitzetako kategoria bereko langilearen soldata baino %90,30 gehiago kobratzen du. Beraz, ia-ia soldata bikoitza du.**
- Nafarroan, aztertu ditugun bi kategoriatan, sektore maskulinizatuak feminizatuak baino %65eko soldata altuagoa du.

Herrialdeen arteko hitzarmenen arteko alderaketa (eurotan)

	GIPUZKOA		BIZKAIA		ARABA*		NAFARROA*	
	Peoi arrunta	Biltegiko peoia	Peoi arrunta	Biltegiko peoia	Peoi arrunta	Garbitzailea	Peoi arrunta	Peoi espezialista
Eraikuntza	24.512,59	28.667,06	24.505,93	25.146,88	24.680,91	17.428	22.922,77	23.607,89
Helduen egoitzak	16.870	15.064	18.036,76	16.725,66	13.794,76	12.504,1	13.794,76	14.020,02
ALDEA	7.642,59	13.603,06	6.469,17	8.421,22	10.886,15	49.23,9	9.128,01	9.587,87
%	45,30	90,30	35,87	50,35	78,92	39,38	66,17	68,39

*Hitzarmen estatala

Iturria: Ipar Hegoak landutako datuak, hitzarmenetan jasotako informazioaren arabera

KALE GARBIKETA – ERAIKIN ETA ARETOETAKO GARBIKETA

- Araban bi sektore hauen arteko arrakala nabarmen txikiagoa da gainerako 3 herrialdeetan baino: kale garbiketako peoi arruntak, eraikin zein aretoetako garbiketako garbitzaile batek baino 556,3 euro gehiago kobratzen ditu; kale garbiketako lehen mailako ofizialak areto zein eraikinetako garbiketako kategoria bereko langileak baino 188,68 euro gehiago kobratzen ditu. Soldata arrakala nabarmen txikiagoa da, baina soldaten zenbatekoa ere baxuagoa da herrialde honetan.
- Bestalde, Gipuzkoan dago bi sektore hauen arteko soldata arrakalarik handiena. Kale garbiketako peoi arruntak, eraikin zein aretoetako garbitzaileak baino 11.201,36 euro gehiago kobratzen baititu urtean. Hau da, **kale garbiketako peoi arruntaren soldata, areto zein eraikinetako garbitzailearena baino %36,87 handiagoa da.**

Herrialdeen arteko hitzarmenen arteko alderaketa (eurotan)

	GIPUZKOA		BIZKAIA		ARABA		NAFARROA	
	Peoi arrunta	1. mailako ofiziala	Peoi arrunta	1. mailako ofiziala	Peoi arrunta	1. mailako ofiziala	Peoi arrunta	1. mailako ofiziala
Kale garbiketa	28.738,73	33.755,22	21.803,85	23.699,6	19.044,15	20.285,4	23.829,06	28.203,33
Aretoetako garbiketa	17.537,37	21.838,35	16.425,5	18.286,45	18.487,85	20.096,72	20.350,88	21.250,56
Aldea	11.201,36	11.916,87	5.378,35	5.413,15	556,3	188,68	3.478,18	6.952,77
%	63,87	54,57	32,74	29,60	3,01	0,94	17,09	32,72

Iturria: Ipar Hegoak landutako datuak, hitzarmenetan jasotako informazioaren arabera

METALA – HELDUEN EGOITZAK

- Kasu honetan, aztertu ditugun sektoreen arteko soldata arrakalarik baxuena Bizkaian dago. Txikiena izateak ordea, ez du esan nahi txikia denik. Era berean, gainerako herrialdeetan sektore maskulinizatuko langileek, sektore feminizatuko kategoria bereko langileak baino soldata altuagoak dituzte. Herrialde guztietan, **%40a baino altuagoa da sektore maskulinizatuetako soldata.**
- Nafarroan, metaleko peoi arruntak helduen egoitzatako pareko kategoria duen langile batek (garbitzaile-lisatzaileak, sukaldeko laguntzaileak...) baino 10.184,47 euro gehiago kobratzen ditu urtean. Beraz, **metaleko peoi arruntaren soldata, helduen egoitzatako kategoria bereko langilearen soldata baino %81,45 handiagoa da.** Bi sektoreetako peoi arruntaren kategoriak aztertuz, metaleko langileak helduen egoitzetako langileak baino %56,40 soldata altuagoa du.

Herrialdeen arteko hitzarmenen arteko alderaketa (eurotan)

	GIPUZKOA		*BIZKAIA		ARABA		NAFARROA	
	Peoi arrunta	Biltegiko peoia	Peoi arrunta	Biltegiko peoia	Peoi arrunta	Biltegiko peoia	Peoi arrunta	Biltegiko peoia
Metala	24.512,59	24.512,59	18839,8	18.839,8	19.559	19.559	21.574,45	22.688,57
Helduen egoitzak	16.870	15.064	18036,76	16.725,66	13.794,76	12.504,1	13.794,76	12.504,1
ALDEA	7642,59	9.448,59	803,04	2.114,14	5.764,24	7.054,9	7.779,69	10.184,47
%	45,30	62,72	4,45	12,64	41,79	56,42	56,40	81,45

Iturria: Ipar Hegoak landutako datuak, hitzarmenetan jasotako informazioaren arabera

4. Zaintza lanen desbalarizazioa eta banaketa eza ere badago soldata arrakalaren atzean

Sexuaren araberako lan banaketa modu integralean ulertu behar da: Soldatapeko lanean, zaintzarekin loturiko lanak dira debaluatuen daudenak. Bitartean, eremu pribatuan ere emakumeon* gain geratzen dira lan hauek.

Zaintzarako euskal sistemaren faltak ondorioak dituela uste dugu: jendartearen zahartzeak ekarriko du soldata arrakala handitzea emakumezkook* behartuta egongo garelako gure gain hartzera lan zama hori sistema hori garatzen ez bada.

Emakumeok* egiten ditugun lanak zaintzarekin loturikoak dira hein handi batean, eta hori bera bada gure lanaren debaluazioaren oinarria edo arrazoa. Izan ere, ez zaio balio berdina ematen pertsonak zaintzeari edo bizitzaren sostengurako ezinbestekoak diren beste lan batzuei, edo "produktiboak" direla ulertzen dugun lanei (adibidez, gurpilak egin).

Zaintza lanak gure gain edo prekarizatuak mantentzen diren artean, soldata arrakala ez da desagertuko.

Amatasunak zein mendeko pertsonak zaintzeak soldata bidez zigortzen gaitu emakumeak*: erantzunkidetasun ezak lanaldia murriztera, eszedentziak hartzera eta enplegua uztera eramaten gaitu emakumeak* zaintza gure gain har dezagun. Horrek ere sortzen du soldata arrakala.

Gaur egungo sisteman, enpleguak "eskubideak" ematen dizkigu, eta hau ez litzateke horrela izan behar. Soldata arrakalaz hitz egiten dugunean eta zaintza ikuspegi batetik, emakumeengan* soldaten aldeaz gain beste ondorio batzuk ere badituela azaleratu behar dugu (kotizazio-hutsuneetan, laneko bajengatik edo zaintzari lotutako langabezia-denborengatik, pentsio baxuetan eta abarretan). Eskubide batzuk ukatzen zaizkigu emakume* zaintzaileoi. Izan ere, zaintza lanetan merkatutik kanpo edo erregulatu gabe ibili direnek ez dute "eskubiderik" enplegua ez dutelako izan, nahiz eta bizitza osoan aitortzarik gabeko lanetan ibili diren.

Euren lan baldintzak lan-hitzarmen baten bidez arautzen ez dituzten **langileen multzoan 4tik 3 emakumezkoak* gara**. Euren lan baldintzak hitzarmen baten bidez inoiz arautu ez diren sektoreei erreparatuz, sektore feminizatuak dira nagusi. Horren ondorioa da euren lan-baldintzak lan-hitzarmen bidez arautzen ez dituzten langileen %75 emakumea* izatea. Kontrara, negoziazio kolektiboaren eraginpeko soldatapeko langileen artean gehienak gizonezkoak dira (%55,8 gizonezko eta %44,2 emakumezko*). Ezin da kuantifikatu, ezta kalkulatu ere, adibidez, etxeko langileen egoera, ez dagoelako horretarako behar besteko daturik.

5. Ondorio orokorrak eta aldarrikapen nagusiak

5.1. Ondorioak:

- Sektoreen arteko konparaketa egiten badugu, **soldata arrakala handiagoa da**, batez bestekoa eta datu ofizialek diotenaz haratago. Izan ere, Soldataren Egiturari buruzko Inkestatik lortutako azken datuen arabera, gizonezkoen batez besteko soldata %23,5 altuagoa da. Azterketa sektorez sektore egiten badugu, maskulinizatua den eta feminizatuan den sektoreen arteko alderaketa eginez, soldata arrakala altuagoa da. Kasu batzuetan %80-90eko aldea dagoela konturatzen gara, hau da, kasu batzuetan soldata bikoitza egozten zaiela sektore maskulinizatuetao langileei. Honekin ez dugu esan nahi gizonen soldatak "altuegiak" direla baizik eta emakumeonak oso baxuak.
- "Lan berdina, soldata berdina" leloa desmontatu behar dugu: Ikusten ari gara lan bera egiteagatik ez dela inondik ere soldata bera jasotzen. Beste modu batean esanda, **lan bera egiteari balio ezberdina ematen zaio sexuaren arabera**. Hau egiturazkoa da eta onarpen sozial oso handia dauka (jendeari normala iruditzen zaio eraikuntzan gehiago kobratzea pertsona heldu bat zaintzeagatik baino). Hauts dezagun lanpostu feminizatuak balio gutxikoak direnaren sinesmen soziala.
- **Ekintza sindikalak eragin handia dauka** honetan, noski. Indar korrelazioa, negoziazio kolektiboa... hitzarmenak hobetzeko borroka sindikala ezinbestekoa da. Baina eremu honetan ere argi ikusten dugu balio ezberdina ematen zaiola, izan ere konfliktibitate maila askoz handiagoa da sektore feminizatuetao (%71) eta hala ere, hitzarmenen hobekuntzak ez dira gertatzen.
- Sexuaren araberako lan banaketa modu integralean ulertu behar da: soldatapeko lanean zaintzarekin loturiko lanak dira eta debaluatuen daudenak. Bitartean, eremu pribatuan ere emakumeon* gain geratzen dira lan hauek. **Emakumeok* egiten ditugun lanak zaintzari loturikoak direla hein handi batean, eta hori da gure lanen debaluazioaren oinarria**. Ez zaio balio bera ematen pertsonak zaintzeari edo gurpilak produzitzeari, eta horren atzean ezkututzen da soldata arrakala.
- **Erantzukizuna: berdin patronalarena edo instituzioena**. Instituzio publikoak generoagatiko soldata-arrakalaren erantzule zuzenak dira, zerbitzu publikoak pribatizatzen dituzten bakoitzean, zaintza lanekin negozioa egiten duten bakoitzean, zerbitzu bat feminizatzen eta, hortaz, zerbitzu horretako lan baldintzak kaskartzen uzten duten bakoitzean. Gainera, nahiz eta genero-arrakalarekin amaitzeko plan estrategikoak garatzen ari diren, ez da arrakala erreala erreferentziatzen hartzen, ezta sexuaren araberako lan

banaketarekin amaitzeko planik egiten ere. Azken erantzuleak, era berean, zerbitzua azpikontratatzeko duen erakundea gobernatzen duten alderdi politikoak dira. Beraien esku baitaude publikoak izan beharko liritekeen zerbitzu eta egoitzetako lan baldintzak hobetzea zein herrialdeen artean parekatzea. Horretarako bide eta modu asko daude: publikazioarako prozesu bat abiatu, klausuletan gutxieneko soldatak, ratioak eta lanaldiak ezarri, enpresei mugak jarri...

5.2. Aldarrikapenak:

Lan eremuari dagokionez:

- **Sexuaren arabera lan banaketarekin amaitzea eta lan eta enplegu guztien birbalorizazio bat egitea.** Horretarako bizitzaren sostengarritasun faktorea aplikatuko genuke; horrek zera esan nahi du, lan eta enplegu horiek bizitzaren sostenguan duten eraginaren arabera baloratzea eta berrantolatzea.
- **Negoiazio kolektiboan kontuan hartzea.** Emakumeon* diskriminazioari eta desberdintasunari ematen zaion garrantzia ezinbestekoa izango da ere negoziatioetan aldaketak lortzeko. Hitzarmen kolektiboak soldata arrakala ezabatzeko eta soldata politikak eraldatzeko tresnak ere badira. Sektore maskulinizatueta borrokan bidez lortzen dena parekatu beharko da sektore feminizatueta gertatzen denarekin, nolabait blokeo bat ematen ari delako sektore guzti horietan, eta patronala eta erakundeak erantzukizun zuzena daukate horretan.
- Hitzarmen kolektiboetan **lanpostuen balorazio feministak** sartzea.
- **Zor patriarkala.** Zaintza eta bizitzaren sustengurako beharrezkoak diren lan guztiak emakumeon* bizkar eta doan geratu dira eta lan hauetatik sistema kapitalistak zein jendarte osoak atera du probetxua. Honek emakumeok* lan merkatuan menpeko eta bigarren mailako egoeran egotea ekarri du. Egoera hau zuzentzeko, zor patriarkala deitu diogun zuzenketa faktorea aplikatzea proposatzen dugu.

Eremu sozialari dagokionez:

- **Zaintzarako euskal sistema publiko-komunitarioa.** Zaintzaren demokratizazioaren alde pausuak ematea, zaintza lanak jendartean modu justu batean banatzea, sistema publiko komunitario bat eraikitzea gaur egungo prekarizazioarekin eta pribatizazio eta negoziorekin amaitzeko.
- **Lanaren eta enpleguaren dikotomia faltsuarekin amaitu.**
- **Enplegu eta eskubideen arteko lotura apurtu.** Inor ez da ilegala!

Eremu politiko/ekonomikoari dagokionez:

- **Sektoreen arteko soldatak parekatzeko konpromisoa** (erakundeek patronala behartu horretara). Baita herrialdeen arteko kategoria berdinetan desberdintasunak gutxitzeko plan bat garatzea ere.
- **Emakume* migratu eta arrazializatuen egoera jasotzen duten estatistikak sortu, ikusgarri egin eta estrategia** zehatzak planteatu, gaur-gaurkoz ikusezinak dira.
- **Pribatizatutako sektore publikoko zerbitzuetan** (adinekoen egoitzak, etxez etxeko laguntza, garbiketa...) **alderdi politikoen borondatea egoerari buelta emateko** (publifikazioak, gutxieneko lan baldintza esleipenetan, enpresa pribatuei muga zehatzak jartzea...).