

# **Genero Berdintasun Alorra**

**Soldata arrakala:  
ekintzarako unea**

**2018ko ekaina**



# Nafarroako emakumeek gizonek baino %28 gutxiago kobratzen dute

## Zerbitzu publikoen pribatizazioak eta lanen externalizazioak eragin handia dute soldata arrakalan

Emakume eta gizonezkoen arteko soldata arrakalaren datuak oso larriak dira Hego Euskal Herrian. Nafarroan emakumeek gizonezkoek baino 8.164 euro gutxiago irabazten dituzte urtean (%28,41) eta EAEn 7.552 gutxiago (%24,29).

Soldata desberdintasun hau arazo politiko larria da. Oinarrian sistema kapitalista eta heteropatriarkalaren antolakuntza bera eta lanen banaketa injustua daude. Ezinbestekoa da, beraz, oinarrian dauden arazoei heltzeko urratsak ematea.

## Zer dago soldata arrakalaren atzean?

### 1.- Sexuen araberako lanen banaketa eta bereizketa bertikala.

Lan ezberdinak eta enplegua sexuaren arabera banatzen dira.

Alde batetik, bizitzaren iraupenerako ezinbestekoak diren zaintza lanak emakumeek egiten dituzte batez ere, eta lan horiei ez zaie inolako balio sozial eta ekonomikorik aitortzen.

Bestetik, enplegua ere sexuaren arabera banatzen da eta emakumeen enpleguei balio gutxiago ematen zaie, kasu askotan esparru pribatuan egiten diren zaintza lanen luzapen natural bat bezala ikusten direlako. Beraz, emakumeek egindako lan asko, balio parekoa edo handiagoa izan beharko luketen arren, gutxiago ordaintzen dira.

Soldata sistemak ere desberdintasun egoera honetan oinarritzen dira sarritan. Adibidez, gizonezkoen lotutako ahalmenak ordaintzen dituzten kategoriak edo plusak altuagoak izan ohi dira emakumeenak baino.

Kategoria edo organigramaren posturik gorenetan gizonezkoak dira nagusi enpresa gehienetan, bai esparru pribatuan, baita publikoan ere.

### 2.- Zaintza lanak eta enplegua uztartu beharrak emakumeak zigortzen ditu.

Emakumeak dira nagusiki seme-alaben edo mendekotasuna duten beste senideen zaintzaz arduratzen direnak. Amatasun baimenak, eszedentziak, lanaldi murrizketak... beraiek hartzen dituzte gehienetan.

Kontratu partzialak dituzten langile gehienak ere emakumeak dira, kontratu hauek enplegua eta etxeko eta zaintza lanak uztargarri egiteko tresna gisa erabili ohi direlako. Sistema bera da tresna honetaz baliatzen dena, emakume gehienentzat kontratu partzialak ez baitira borondatezko aukera izaten.

Honek guztiak eragin zuzena dauka: emakumeek soldata baxuagoak jasotzen dituzte, aldi batzuetan lan merkatu formaletik kanpo egotea edo lanaldi osoa ez egotea zigortu egiten baita.

### 3.- Emakumeen prekarietateak soldata arrakala sakontzen du.

Aurreko faktore guztien ondorioz, batik bat emakumeak dira prekarietatea jasaten dutenak (aldi baterako kontratuak, lanaldi partziala...). Zenbat eta prekarietate handiagoa jasan, soldata arrakala are sakonagoa da.

Azken urteetan egin diren lan erreformek, gainera, okertu egin dituzte langile guztien lan baldintzak, bereziki emakumeenak.

Soldata arrakala areagotzen duten prekarietatearen bi adibide garbi aipatu nahiko genituzke jarraian:

- Zerbitzuen pribatizazioa eta azpikontratazioa: balio berbera eta, ondorioz, soldata berdina izan beharko luketen lan asko pribatizatu edo azpikontratatu egiten dira. Sektore hauetako askotan emakumeak dira nagusi (erresidentziak, garbikuntza, eskole-tako jantokiak...). Kasu askotan, beraz, administrazioa bera da egoera hauen erantzule nagusia.

- Negoziazio kolektiboaren estatalizazioa: Estatu mailako hitzarmenek soldata baxuagoak jasotzen dituzte eta emakumeak na-

gusi diren sektore askotan aplikatzen ari dira (telemarketina, saltoki handiak...). Hemen ere foru administrazioaren erantzukizuna azpimarratu beharra daukagu, sarritan lizitazioetako prezioak jaitsi eta hitzarmen estatalak ezartzea bultzatzen dutelako.

## ELAren proposamenak

Azken aldian asko hitz egin da soldata arrakalari buruz. Hau ez da albiste txarra, berez, beti ere arazoa ez bada despolitizatzen eta eztabaidaren azalean geratzen.

Martxoaren 8aren ondoren, soldata arrakalaren auziak beste tamaina bat hartu du. Enplegutik haratago zihoan greba izanagatik ere, soldata diskriminazioa eta enpleguaren prekarietatea arrazoi garrantzitsuak izan ziren milaka eta milaka emakumek planto egiteko. Ezinbestekoa da soldata arrakalak agenda politikoetan lehentasuna hartzea, diskurtso eta intentzio adierazpenez gain, politika publiko eta neurri eraginkorrak beharrezkoak baitira emakume eta gizonen arteko egiturazko desberdintasunei aurre egiteko.

Nafarroako gobernuak grebaren helburuekin bat zetorrela esan zuen, nahiz eta greba bera ez babestu. Aukera dauka hori egiaztatzeko, borondate politiko kontua da. Nahi izanez gero, asko egin dezake soldata arrakalaren aurka.

ELAk ondorengo aldarrikapenak luzatzen dizkio:

### 1.- AURREKONTUAK ETA GAINONTZEKO POLITIKAK

1.1.- Ikuspegi feministarekin egindako aurrekontu parte hartzaileak eta politika publikoak.

1.2.- Azken urteotako aurrekontu eta zerga politika neoliberaleri buelta eman. Gastu sozialean (osasunean, hezkuntzan...) izan diren murrizketak atzera bota eta Europako batez besteko ongizate mailara iristeko inbertsio publikoa handitu.

### 2.- BERDINTASUN POLITIKAK

2.1.- Berdintasun politiketan azken urteetan egin diren murrizketetan atzera egin, Europako batez besteko mailara iritsiz.

2.2.- Administrazioak premiatzen ditugu hemendik goiti lizitazioak Kontratu Publikoen Legearen arabera egitera eta enpresa azpikontratatuetakoa lan-baldintzak duintzeari gogotik lotzera.

2.3.- Lantokietan emakumeek pairatzen dituzten jazarpen sexista edo sexuagatiko jazarpen egoerei aurre egiteko beharrezkoak diren bi-tartekoak jartzea.

Badakigu indarkeria sexista bizitzaren esparru guztietan gertatzen dela, lan munduan ere, nahiz eta patronalak arazoa existitzen denik ere ez onartu.

### 3.- ENPLEGUA

3.1.- Kalitatezko enpleguaren aldeko politikak eta bereziki emakumeen sektore prekarioetara zuzendutako neurriak. Legea betetzen ez duten enpresak kontrolatu eta zigortu ahal izateko, Lan Ikuskaritzaren eskuduntza Nafarroako gobernuaren esku egotea aldarrikatzen dugu.

3.2.- Lanaldiaren murrizketa bultzatu soldata jaitsi gabe.

3.3.- Feminizatutako sektoreetan kalitatezko enplegua sortzeko inbertsio publikoa bideratzea, sozialki eta ingurumen ikuspegitik jasagarriak diren sektoreak lehenetsiz.

### 4.- PERSONAS QUE TRABAJAN PARA LA ADMINISTRACIÓN

4.1.- Sektore ezberdinetan negoziazio kolektiboa aktibatu eta emakumeen soldata arrakalak gainditzeko neurriak hartu (soldata igoerak, kategorien berrikusketa, lanaldia...).

4.2.- Berdintasun plan errealak onartu. Diagnostiko osoa abiapuntu bezala dutenak, langileen ordezkariekin negoziatuta daudenak eta neurri eta eduki nahikoa dutenak.

4.3.- Urteetan lanean aritu diren behin-behineko langileen lanpostuak kontsolidatzeko prozesuak abian jarri.

4.4.- Zerbitzu publikoen pribatizazio eta azpikontratazioa prozesuak gelditzea.

4.5.- Haurdun dauden edo amatasun bajaran dauden emakumeak kontratatzeak aukera bermatu. Atzera eraginez, epe horietan lan egiterik izan ez duten emakumeei aintzinasuna bermatu.

4.6.- Promozio bideak berrikusi, bereziki lanorduz kanpoko formazioari balioa kenduz.

4.7.- Kontziliaziorako neurri egokiak zaintzaren erantzukidetasuna lortzeko, gizon eta emakumeentzat.

1. Aitatasun baimenak emakumeenei parekatu, pertsonalak eta ezin direnak besterendu. Neurri hau administrazioako langile guztientzat izan beharko litzateke.

2. Ordutegi malguak egon daitezela bermatu, hori posible den zerbitzu guztietan. Lanaldi murrizketak eta eszedentziak borondatezkoak izateko baldintzak sortu.

4.8.- Administrazioetako azpikontratetean emakumeak gehiengoak dira sektore askotan. Izan ere, emakumeek betetzen dituzten lanpostuei balio gutxiago ematen zaie oraindik orain eta errazago pribatizatu eta kanporatzen dira.

Esparru hauetan emakumeen soldata diskriminazioarekin bukatzeko ondorengo neurriak eskatzen ditugu:

1. Soldata baxuagorik ez onartu, eta edozein kasutan 1.200 euro bermatu.
2. Administrazioetan indarrean dagoen lanaldi berdina bermatu.
3. Lanpostuen bermearekin egindako errebertsio prozesuak edo hori posible ez denean, lan baldintzak berdindu edo ekiparatzeko prozesuak.
4. Gizonezkoek bete ohi dituzten lanbideekin konparagarriak diren lanetan pareko lan baldintzak bermatu, horretarako beharrezkoa den finantziazioa bideratuz. Konparazio hau egiterik ez dagoen eremuetan, feminizatatutako eremuetan %25eko soldata igoera finantziatu.
5. Lanaldi partzialak mugatu edo osatu, lanaldi osoen alde eginez.
6. Lanaldi partzialetarako dauden enpresei bideratutako dirulaguntzak bertan behera utzi.

## **5.- ZAINZARAKO ZERBITZU PUBLIKOAK**

5.1.- Mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintzarako eskubidea aitortu eta bermatu, zaintzarako zerbitzu publiko kalitatezko, doako eta unibertsalen bidez.

5.2.- Azken urteetan izan diren murrizketetan atzera egin eta Europako batazbesteko gastuaren pare jarri.

5.3.- 0-3 urte arteko umeen hezkuntzan doakotasuna bermatu, beharrezkoak diren plaza publiko guztiak bermatuz.

## **6.-BABES SOZIALEKO SISTEMA PUBLIKO ETA KALITATEZKO BATEN ALDEKO HERRITAR LEGEGINTZA EKIMENAREN EDUKIAK**

Euskal Herriko Eskubide Sozialen Kartak HLE bat aurkeztu du babes sozialeko sistema publiko eta kalitatezko baten alde. Bere edukiak ondorengoak lirateke, laburbilduz:

- Errenta Bermatuaren kopurua igo (oinarria lanbide arteko gutxieneko soldataren 100%).
- Errenta Bermatua jasotzeko baldintzen inguruko bestelako hobekuntzak: kopuruaren eguneratzea, adina, errolda, familia unitatea...
- Etxebizitza eskubidea bermatu.