

EUSKAL HERRIKO  
ZAINTZA ERREGIMENAREN

ERRA-  
DIO-  
GRA-  
FIA  
BAT

## **Aurkibidea**

**1.orr**

EGUNGO ZAINZA SISTEMA

**10.orr**

EUSKAL HERRIKO ZAINZA ERREGIMENA

**23.orr**

ZERBITZUAK

**29.orr**

ZAINZA LANGILEAK

**39.orr**

FEMINISMOTIK ERAIKI NAHI DUGUNA

Erradiografia hau menpekotasun egoera ezberdinetan ematen diren zaintzei erreparatuz egin da.

Hala ere, zaintzaren kulturaren bestelako ulkerera baten alde egiten dugu: Familia nuklearretik harago pentsatu behar dugu eta zaintzaren eredu familista birpentsatu behar dugu.

Komunitate sendoak eraikitzeaz eta elkarren arteko zaintzaz hitz egin behar dugu, dependentzia egoeretatik harago eta zaintza lanei dagokien balioa emanez balioa eman behar zaie.

# **EGUNGO ZAINZA SISTEMA**

**Heteropatriarkal  
kapitalista  
eta arrazista**

## ● Gure begirada

Feminismoetatik aspaldi diagnostikatu genuen kapitalismo patriarkalaren birfundatze zikloa, eredu hau sostenga ezina zela ohartarazita. **Izan ere, bizitza sostengatzeko lan erreproduktibo guztia esparru feminizatuetan ematen da eta horietan klase gatatzka oldarkorra izaten ari da**, bereziki egoera irregularrean dauden emakume\* langileen eremuan, zaintza kate globalak bazterrean eta ikusezin nahi baititu.

Horren guztiaren aurrean, bizitzeko beharrezkoak diren lan guztiak (merkatuaren bitartekaritzarekin edo gabe) argitara ekarri nahi ditugu. Hain zuzen, fokua erreprodukzioan jartzeak soldatapeko lanetik harago begiratzea ahalbidetzen du (etxekeko ikizpena, lagun artean elkar babesteko denbora...).

Produktibo-erreproduktibo deritzon dikotomia hori gainditzean konturatzen gara bizitza ez dela berez gertatzen, hau da, **bizitza posiblea dela zaindu egiten bada**. Ekodependenteak eta interdependenteak gara gure gorputzak materia direlako. Zentzu horretan, bizitza zaurgarria eta finitua da, are eta gehiago zaintzarik gabekoa bada. Ingurumen sozialarekiko eta ekosistemarekiko menpekoak garen heinean, onartu behar dugu honek mugak dituela. Beraz, bizitza erdigunean jarri nahi dugula diogunean honetaz ari gara, **guztion bizitzak sostengatzen dituzten jardueren kontrolaz eta demokratizazioaz**. Badakigulako bizitza duinek dimentsio asko hartzen dituztela.

Horretarako bi premisa:

**1. Bizitza duinak denontzat dira eskuragarri edo ez dira inorentzat,** beraz gure bizitza ona ezin daiteke beste baten (pertsonek, kolektiboek, herriek) zapalkuntza betiketozean oinarritu.

**2. Bizitza duinak mugak ditu,** izan ere sostengarria izan behar da lurraldearekiko eta, beraz, buruaskitasunaren zein etengabeko hazkundearen engainutik aldendu eta bestelako balio batzuk jarri nahi ditugu erdigunean: **justizia sozial eta ekologikoa, elkarrekotasuna, aniztasunaren aitortza eta zaintza kolektiboa.**

## ● Zaintzaren ulerkera

Jakitun gara zaintzaren kontzepzioa eta ereduak aldatzeak egungo jendarte-antolamendua eraldatzea dakarrela. Beraz, zaintza eraldaketa sozialerako bultzada da; potentzial politiko izugarria du.

Hala ere, **gaur egungo zaintza-erregimena bidegabea, desorekatua eta mugatua da.** Denbora eta lurralde testuinguruetatik harago, emakumeak\* gara bizitzari eusten diogunak, eta oso modu desparekatuan egiten dugu, esplotazio eta prekarizazio baldintzetan. Horren aurrean, **pribilegio tokietan** (botere politiko eta ekonomikoak, erakunde publikoak, enpresa pribatuak, gizon-izatea, zuri-izatea...) **zaintzaren erantzukizunari uko egiten zaio sistematikoki.**

Hori dela eta, gure begiradatik zaintzak bere testuinguruan ulertu behar dira, hau da, kokatuak dira. Gainera, beraien izaera duala da eta osotasunean, edo hobe esanda, begirada sistemiko batetik heldu behar zaie.

**Zergatik diogu zaintzak izaera duala duela?** Duala da, aldi berean, pobrezia direlako baina baita ortzi-muga ere.

>Pobrezia da betebeharrak bat bezala gauzatzen denean, desparekotasunetik abiatzen denean eta hura areagotzen duenean, negozio pribatu denean.

>Helburu bat ere badira, balioesten dugun eta hautatzen dugun zerbait, baldintza duinetan eta hautatueta egin dezakegunean, guztion artean bizitza sostengatzen dugunean, bizitza komuna.

Horrekin lotuta, ikuspegi sektorializatuetatik aldenduz, osotasun batean kokatzen ditugu: **zaintzak bizi-zikloaren une guztietan, egoera eta testuinguru guztietan beharrezkoak direlako, intentsitate maila ezberdinetan bada ere, bizitzaren sostengarritasuna zaintzetan oinarritzen delako.**

Egoera horren aurrean, **zaintzarako eskubide kolektiboaren aldeko apustua egiten dugu;** hau da, **pertsona guztiek, bizi osoan zehar, askatasunez eta konpromisoz, zaintza eskaini eta jasotzeko eskubidearen alde.**

Mendekotasun-egoerez harago doa, eta berekin dakar erabaki ahal izatea zenbateraino, nola eta nor zaindu nahi dugun; zenbateraino, nola eta nork zaintzea nahi dugun; zaintzarik ez dugula nahi erabakitzeko eskubidea barne. Eskubide hori modu kolektiboan ulertzen dugu, eta ez modu indibidualizatuan. Kolektiboaren ideia horretatik abiatuta, aldi berean defendatzen dugu emakumeek ez ditzatela gehiago beren bizitzak inmolatu zaintzeko betebeharraren izenean, eta, bide batez, salatzen dugu, gaur egun, ez zaintzea pribilegio bat dela.

## **Zein da gaur egungo egoera?**

Eustatek 2030. urterako inoiz ezagutu gabeko biztanleri piramide aurreikusten du. Hego Euskal Herrian askoz gehiago izango dira adin tarte zaharragoetan gazteetan baino. 16 urtetik behar-rako gazteak erdia izatera pasako dira, gaur egun baino %12 gutxiago. Aldiz, 65 urtetik gorako biztanleria 465.000 pertsona izatetik 616.000 izatera pasako da, %32 gehiago.

Espainiar Estatuan, zaintzeko gaitasuna duten pertsonak 15 eta 74 urte artekoak direla kontuan hartuta, bakoitzak 1,5 menpeko pertsona zaintzen du. Baina zaintzeko gaitasuna duten pertsonen multzoa 18 urtetik hasi eta 65 urte arteko pertsonen osatzen badute, zaintza kargaren indizea 1,79ra igotzen da. Hori hala izango litzateke emakume zein gizonek berdin zainduko balute.

Emakumeak zaintza lanetan gehiengoa direla kontuan hartuta, emakumeengan pilatzen den indizeari egin behar diogu erreferentzia. Kasu horretan, indizea 3,63 pertsonakoa da.

**Euskal Herrian, gaur egun, zaintzarako zerbitzuak gero eta pribatizatuago daude.** Zaintza lanak emakumeon gain uzten dituzte eta emakumeok egiten dugun lanaren produktibitateaz baliatzen dira metaketa kapitalistarekin jarraitzeko. Horrekin lotu behar da **familietan ematen den esplotazio patriarkala**, zeinetan emakumeen gehiengo batek doan egiten duen lan.

Hortaz, **Familia heteropatriarkala erdigunean jartzen duten politikak erabiltzen ari dira zerbitzu horiek ez garatzeko.** Nahiz eta administrazio publikoa izan zaintza-zerbitzuak kudeatzeko arduraduna, kasu gehienetan kudeaketa ez-zuzena ezarri dute, enpresa pribatu baten esku utziz, horrek prekarizazio zuzena ekarri du.

EAEEn, EAJk (PSEren laguntzaz) eta Nafarroan, alderdi neoliberal ultrakontserbadoreek<sup>1</sup>, zaintza lanekin negozio egin dute. **Azken hogeitertean, sistematikoki pribatizatu dituzte ahal izan dituzten zaintza-zerbitzu publiko guztiak, enpresa lagunen eskuetan jartzeko eta horietatik milioi askoko etekinak ateratzeko, zaintzaren kalitate eza eta langileen lan-baldintzen kontura.** Adibidez, EAEEn adinekoen egoitzen titulartasun publikoa ez da %9ra iristen; Nafarroan, 71 egoitzetatik 2 bakarrik dira publikoak. Hori dela eta, zaintza lanen kasuan askotan mintzatzen gara patronala instituzioak beraiek ere badirela.

<sup>1</sup> Aztartzekoa da azken urteetan nafar gobernua kolorez aldatu arren, negozioarekin bukatzeko eta sistema publikoa zabaltzeko eta sendotzeko egindako ahaleginak oso urriak izan direla. Hau da, erregimenak berdin jarraitzen du.



## ● Jendartean nola banatzen dira gaur egun?

Produktiboaren eta erreproduktiboaren arteko banaketa historikoak eta azken honen devaluazio material zein sinbolikoak sortu du egun jendartearen gehiengoak sistematikoki uko egin nahi izatea lan hauei. **Horregatik, gaurko jendartean zaintza lanak erabat feminizatuak eta arrazializatuak daude.**

Horrez gain, nor eros ditzake zaintza-zerbitzuak? Nor sustatzen ditu lan-baldintza prekarioak? Gizonek, batik bat, baina gero eta gehiago emakume zuri eta klase ertain eta altukoek ere.

### **Biztanleriaren inguruko datu batzuk:**

>EAEko Denbora Aurrekontuen Inkesten arabera, emakumeek etxeko lanen eta zaintzaren %70 inguru egiten dute. 2021ean, emakumeek batez beste 9,5 ordu dedikatzen zituzten egunean etxeko lanetan, adingabeak eta mendeko pertsonak zaintzen, eta gizonek, 6,5 (Emakunde, 2023).



>EAEn biztanleria ez aktibo gisa izendatzen direnen artean, 360.400 emakume dago eta horiek maiz egiten dituzte etxeko zein zaintza lanak. Ez-aktibo dauden gizonen %31,8k ez du sekula etxeko lanik egin, edo oso noizbehinka bakarrik.



>Alde handia dago emakumeek eta gizonek lan erreproduktibora (ez ordaindua) bideratzen duten denboran, batez ere, seme-alaben zaintza denboran. Emakumeek 5,1 ordu pasatzen dituzte egunean eta gizonek, aldiz, 3,3. Etxeko lanetara emakumeek 2,2 ordu bideratzen dituzte eta gizonek 1,5 ordu. Antzeko joera ikusten da menpekotasuna duten beste pertsonen zaintzarako. Emakumeek batez beste gizonek baino ordu bat gehiago ematen dute zaintza eta etxeko lanetan.

> Hego Euskal Herrian 182.000 dira etxeko lan ez ordaindura eksklusiboki dedikatzen diren pertsonak. Gehien-gehienak emakumeak dira eta ez dute inolako prestazio edota soldatarik jasotzen (Ipar Hegoa, 2022).

### **Enplegua, zaintza eta lanaldi bikoitzak:**

> 'EAEko Demokrazia Patriarkala' (2019) lanean emakumezkoen aktibitate tasa bederatzi puntu gutxiagokoa da. Egun, 35-54 urte bitarteko ez-aktibo (halaxe izendatzen dira, nahiz eta bestelako lanak egin) ia hiru laurdenak emakumeak dira. Belaunaldi guztietan gizonezkoen jarduera tasa emakumezkoena baino altuagoa da.

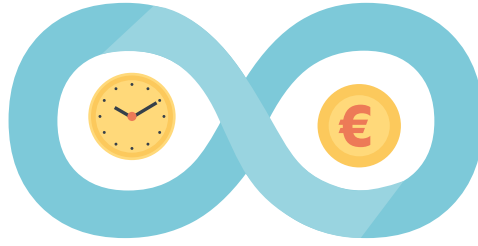
> Euskal Herriko Bilgune Feministak 2019an egindako irakurketaren batean honela adierazten genuen: "Lan kontratu partzialetan ari diren %76,3a emakumeak dira (enplegua duten emakumeen %23,8a); emakumeen %27,6 ari da aldi baterako kontratuarekin lanean; kontraturik gabe lan egiten ari direnen artean, %73,8 dira emakumeak; eta langabetuen erdia baino gehiago dira emakumeak: %57,2. Soldatari dagokionez, berriz, Hego Euskal Herrian emakumeek gizonek baino 7.680 euro gutxiago kobratzen dute batez beste urtean %25,2 gutxiago.

> 'EAEko Demokrazia Patriarkala' (2019) lanean emakumeek urtean 400 ordu gehiago lan egiten dute batez beste (egunean 1,1 ordu gehiago), baina %25 gutxiagoko soldata dute (ordu asko eta asko ordainduak ez diren lanetan ematen baitituzte). Emakumezkoen lan-merkaturatzea masiboa izan arren, horrek ez du ekarri beste eginkizunetako lanak murriztea."

> Beraz, lanaldi bikoitza egiten dutenen artean: emakumeak %89,8a dira eta gizonezkoak, aldiz, %62,1a.

> Espektroaren beste aldean, hau da, etxeko lanak sekula egiten ez dituztenen artean, enplegua duten gizonak %13a dira, baina emakumeak %2,3 soilik. Horretan datza denboraren erabileraren genero-arrakala.

> Profesionalizatutako zaintza lanetan: emakumeak dira nagusi. Lan merkatuan lanean dauden emakumeen artean, %10ak zaintza lanetan jarduten du eta etxeko langileen %90 dira emakumeak. Azken horietan arrazilatutako emakumeak eta etorkinak gaituzten ari dira.



## ● Denboraren pobrezia

Generoaren araberako sozializazioak eragina du parte-hartzearen inguruko bizipenetan eta pertzepzioetan. Parte hartzea esperimendatzeko bi modu antzeman daitezke: batetik, forma maskulino eraikia, parte hartzeko denbora denbora propio gisa ulertzen duena, eta, bestetik, femeninoa: parte hartzeko denbora besteen zain egotearen sentsazioetik esperimendatzen duena, hau da, bere baitarako ez den, baizik eta estutasunetik bizi den denbora batetik. (Sagastizabal, 2019).

Denbora inkesten arabera, gizonak denbora libre gehiago izan ohi dute emakumeekin alderatuta: 5 ordu eta 31 minutu gizonak eta 4 ordu eta 42 minutu emakumeak. Horrek, askotan, oztopatzen du beste eremu batzuetan emakumeak duten presentzia. Hala ere, kontutan izan behar da inkesta hauetan populazio guztiaren gaineko batez besteko bat dela (langabezia daudenak edo erretiratuak barnebiltzen ditu, adibidez), aldea nabariagoa da soilik lan egiteko adinean edo lan merkatuan daudenak aintzat hartuko bagenu.

## ● Ondorioa

**Ordaindu gabeko zaintza lanen hiru laurdenaz arduratzen dira emakumeak, eta ordaindutako lanen bi herenez.** 12.500 milioi ordu egiten dira egunean zaintza lan ez ordainduetan. Horiei ordaindutako zaintza lanak gehitzen badizkiegu, emakumeak zaintzen jarduten dute urtean lanaldi osora gizonak baino 6 aste gehiago. Labur esanda, **emakumeak gehiegi egiten dute lan, lan gehiena ez dago ordaindua eta, ondorioz, ikusezina da.**

A large orange circle is centered on the page. Inside the circle, the text "EUSKAL HERRIKO ZAINTZA ERREGIMENA" is written in white, bold, uppercase letters, stacked in four lines.

**EUSKAL  
HERRIKO  
ZAINTZA  
ERREGIMENA**



Gaur egun, **Europar Batasunean, menpekotasunari aurre egiteko erregimen anitzak ditugu.** Herrialde guztiek badituzte komunean hainbat elementu<sup>1</sup>:

>Arreta informalarekiko osagarriak dira, ez dituzte familiak edota sare informalak ordezkatzen.

>Guztiek nahasten dituzte laguntza ekonomikoak (zaintzaileei edo zaintza lanak kanpoan kontratatzeko) erresidentziekin edota etxez etxeko zerbitzuekin.

>Publikoki arautuak eta finantziatuta daude, nahiz eta eskubide sozial gisa ez dagoen zaintza barneratua.

>Artatzen diren egoerak ez daude guztiz definituak, edo definizio horiek lausoagoak dira; hots, pentsio, hezkuntza edo osasunean, irizpideak eta zerbitzuak argiago daude.

>Menpekotasunari bideratutako zerbitzuetan erabiltzaileek ordainketa partekatzen dute.

>Kudeaketa mistoa dute; izan ere, eremu publikoak, irabazi asmoa duen eremu pribatuak eta irabazi asmorik ez duenak parte hartzen dute, eta askotan daude osasun sisteman integratuak edo horiekin koordinatuak.

## **Mediterraneo eredua:**

Espainia, Italia eta Portugal: **orientabide ASISTENTZIALA** du.

>Zerga orokor zein koordainketaren bidez finantziatzen da, eta arreta zerbitzu zuzenak, laguntza teknikoak eta prestazio ekonomikoak eskaintzen ditu.

>Kudeaketa mistoa da; nagusiki, udaletxeek, eskualdeek, hirugarren sektoreak eta eremu pribatuak kudeatzen dute.

<sup>2</sup> Datu hauek Emaginek 2020an argitaratutako Beterri-Buruntzaldeako zaintza erregimenaren 11 diagnostikoa eta ekinza proposamenetik jasota.

>Zaintzaileei ez zaie babes handirik eskaintzen.

>Gizarte zerbitzuen sare eskasa du eta transferentzia ekonomiko gutxi daude (zaintza beharrekin alderatzen badugu). Ondorioz, familiengan (emakumeengan) delegatzen da zaintza lana. Zaintzaren eremu informala nagusitzen da eta horrek emakumeen enplegurako sarbidea eragozten du.

>EAEen %26ra iristen da eta estatuko media %14,5 da. Hori horrela, erabat familista den eredu baten aurrean gaudela esan dezakegu, baina zaintza lanak azpikontratatzan ari dira eta, ondorioz, asko desfamiliarizazio prozesuez mintzatzen dira.

 Ipar Euskal Herriaren kasuan, **Frantziako Estatuaren eredua** ezartzen da. Eredu honi **eredu KORPORATIBOA** deritzo:

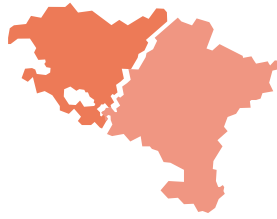
>Kotizazioen, zergen eta koordainketaren bidez finantziatzen da.

>Zerbitzuak, laguntza teknikoak eta prestazio ekonomikoak eskaintzen ditu, eta kudeaketa gizarte segurantza, eskualde eta herrien artekoa da.

>Zaintzaileei babesa eskaintzen zaie enplegatzailerei zuzenduriko zerbitzu baten bitartez (CESU - chèque domicile universal edo Etxeko Txeke Orokorra<sup>2</sup>). Esan beharra dago 'Enplegatzailen Indibidualaren langileentzat den Akordio Kolektibo Nazionalak' jasotzen dituen lan baldintzak gutxienekoak direla, eta CESU zerbitzua erabiliz gero etxeko langileak beti gutxienekoa jasoko duela inolako onurarik gabe.

>Aldizkako lanetan (8 ordu baino gutxiago lan eginez gero edota urtean lau aste jarraian lan egiten ez badu enplegatzailen berdinentzat) ez dago lan kontratua idatziz egin beharrik.

<sup>2</sup> Orduka etxebizitza pribatuentzat lan egiten duten langileentzat (izan etxeko langile edo ez) Frantziako Estatuaren langile horiek Gizarte Segurantzaren altan eta legezko egoera batean egotea errazteko helburuarekin sorturiko sistema da.



## **Azpikontratazioa eta irregularizazioa Hego Euskal Herrian**

Zaintzaileen gehiengoaren artean %88a familiako kidea da. **Baina, familiak menpeko pertsonak artatu ezin dituzte eta baliabide nahikoak dituzte, etxeko langilea kontratatzeko estrategia lehenesten da.** Etxeko langileak dira zaintzaile nagusiak menpekotasuna duten nagusien zaintzan: %14,5 dira.

>EAEn, etxeko zerbitzuetan enplegatuta dauden pertsona kopurua %27 igo da, 24.800 pertsona zeuden 2005ean eta 2014an, aldiz, 31.700.

>Etxeko zerbitzuetako lan horiek prekaritateak eta irregulartasunak ezaugarritzen dituzte. Irregulartasun laborala, soldata baxuak, jai egun ez ordainduak, aparteko ordu ez aitortuak, lanaldi luzeak, bizitza pertsonala eta laborala kontziliatzeko zailtasunak eta abar dira EAEko zaintza erregimenaren ondorioz, zaintzaile profesionalek pairatu behar dituzten lan eta bizi baldintzak.

EAEn, zaintzaren sektorean 90.000 langile dagoela uste da eta horiek 105.500 etxeetan lan egiten dute. Hau da, etxeen %14,2k etxeko eta zaintza lanak KANPO kontratatzen ditu.

Gizarte Segurantzaren aldea emanda 37.243 etxeko langile daude eta horietatik %37,7 dira etorkinak. Hala ere, sektore horretan lan egiten duten beharginen %30a egoera irregularrean dago.

Ondorioz, esan dezakegu askoz gehiago direla etxeko langile gisa jarduten dutenak eta, askok lan egiten dutela egoera irregularrak eta erabat zaugarriak.



### **Baimen eskaerak:**

Euskal Autonomia Erkidegoan (EAE) emakumeek baliatzen dute bere osotasunean amatasun-prestazioa, 6. astean bikotekideari transferitzeko aukera dagoen arren.

>2017an adibidez, guztira 13.927 amatasun-prestazio baliatu ziren eta kasuen %95ean emakumezkoa izan zen eskatu zuena.

>Senideak zaintzeko eszedentziak ere maizago baliatzen dituzte emakumeek (%82,1), bereziki seme-alabak zaintzeko eszedentziak (baliatu dituztenen % 92,6 emakumeak dira). 4.355 amek eskatu zituzten eszedentziak beraien lanpostuetan, seme-alaben zaintzarako. Gizonak, aldiz, 347 izan ziren. Gurasotasun baimenak baliatu zituzten, gainera, 476 emakumeek eta 104 gizonak. Gizonak kopuru osoaren %17,9 dira.

>Senideen zaintzarako, 160 eskatu ziren guztira eta horietatik %78,8 emakumezkoak eskatutakoak izan ziren.





## ● Legeak

- **Euskal Herriko zaintza erregimena familiarismoa iraunarazten duten legeriak sostengatzen du.** Burujabetzarik ez dugunez, Espainiar eta Frantziar Estatuko legediaren menpe gaude:

**Espainiar Estatuko 39/2006 Legea**, abenduaren 14koa, autonomia pertsonala sustatzeari eta mendetasun egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzkoa.

lbbilbide oso luzeko legea ez izan arren, eta are gutxiago horren garapena, eragin handiko legea izan da, gizarte zerbitzuen eta prestazioen izaera nabarmen aldatu duelako.

>Batetik, Espainiar Estatuan Mendekotasun legeak oinarrizko babesa eman dio menpekotasun egoeran daudenei eta haien senitartekoei.

>Bestetik, Gizarte Zerbitzuen eta prestazio ekonomiko berriak eskaini ditu, nahiz eta azken horietan garapen handiagoa izan duen.

>Familismoarekin eta azpikontratazio pribatu edota irregularrekin amaitu ez duen arren, atak ireki dizkio zaintza eskubidea pixkanaka hedatzeari.

>Zaintza ikuspegia eta autonomiaren eta menpekotasunaren ideiak zabaldu ditu, baina batzuetan ez da nahikoa, autonomia eza sortzen duten askoz egoera gehiago egon daitezkeelako (adibidez; enplegu falta, prekarietatea, lurralde eredu etab.). Ez ditu gure bizitzako momentu guztietan behar ditugun zaintzak barnebiltzen, eta eskaintzen diren zerbitzu edota prestazioak adina, naziotasunak eta koordainketa sistemak baldintzatzen dute.

**EAEEn 12/2008 Gizarte Zerbitzuen legearen bidez garatu dira Menpekotasun legeak ezartzen dituen ikuspegiak eta baliabideak.**

Legearen helburua da “Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan gizarte-zerbitzuen prestazioak eta zerbitzuak jasotzeko eskubidea sustatu eta bermatzea eta, horretarako, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema unibertsal bat arautu eta antolatzea”.

Prestazio tekniko, ekonomiko eta teknologikoak aurreikusten ditu legeak eta horien artean zehazten ditu autonomia sustatzeari eta menpekotasun egoeran dauden pertsonen zuzendutakoak. Oro-tara hiru prestazio ekonomiko proposatu zituen legeak:

>Lehenengoa zerbitzuari lotutako laguntza ekonomikoa da. Prestazio ekonomikoa pertsonala da eta zerbitzu zehatza jasotzera bideratuta dago.

>Bigarrena da familiakoek eskainitako zaintzarako eta profesionalak ez diren zaintzaileek emandako laguntzarako prestazio ekonomikoa. Senitartekoek zaintzen dutenean edota emandako laguntza hori ordaintzeko prestazioa litzateke eta salbuespeneko izaera atxiki zitaion.

>Azkena da laguntza pertsonalerako prestazio ekonomikoa eta horren helburua “...laguntza-modu pertsonala kontratatzen laguntzea izango da”. EAEEn garatu da azken hori nagusiki.

>Ez die soilik aitortzen prestaziorako aukera lanean edo ikasten ari direnei, egunerokotasunaren oinarritzko ekintzekin lotzen du ere.

>Baldintza zehatz batzuk ezartzen ditu kontrataziorako eta horrek zaintza lanak era erregularrean profesionalizatzeke aukera berriak eskaini ditzake, eta ekonomia ez-arautuan ematen ari diren zaurgarritasun egoerak ekidin.

>Zaintza lanak familiatik ateratzeko aukerak eskaintzen ditu prestazioak eta hori da gehien baliatzen den bidea: hori bai, etxeko langileak egoera erregularrean egon behar du Espainiako estatuan, ezin du familiako kide izan, erakutsi behar dute Gizarte Segurantzaren arauak betetzen dituela eta kontratua egiaztatuta behar da.

## Ondorioa

Menpekotasun Legearen eraginak kontraesankorrak dira. Batetik, aitortu arren familiek bakarrik ezin dutela menpekotasun egoeran dauden pertsonen zaintzaz arduratu eta horretarako baliabideak eskaini, **oraindik emakume zaintzailearen rola indartu egiten du eta ikusezin bilakatzen du etxeko langileek betetzen duten funtzioa.**

Bestetik, **ez ditu zaintza profesionalak eta publikoak lehenesten, gizarte zerbitzuetan hutsune nabariak daudelako:** 1.240 eskaera egon dira zerbitzuari lotutakoak 2019an IMSERSOaren arabera. Hala, zaintza lanak familiko kideen, irabazi asmoa duten enpresa pribatuen edota enplegu informalaren bidez ordezkatzen ditu.

Etxeko langileen kontratazio irregularrek ikusezin eta zaugarri iraurarazten dute etxeko langileen egoera.

Zaintzak duen lan izaera ez du onartzen, prestazio gisara definitzen duelako eskainitako diru-laguntza. Hau da, prestazioa jasotzen duen familiako kideak ezin du ordaindutako lanik izan, baina Gizarte Segurantzaren alta emanda egon behar du. Kotizatzen du, baina enplegu batetik erator daitezkeen eskubideak ez ditu jasoko. Horrek emakumearen zaintzaile rola eta zaintzaren etika atzerakoia indartzen ditu.

**Etxeko lanak arautzeko Espainiako Estatuan indarrean dauden dekretuak izango lirateke aztertzen bigarrenak; Bi dira nagusi; batetik, 1620/2011 Errege Dekretua, etxeko zerbitzuaren izaera bereziaren ingurukoa eta, bestetik, 27/2011 legea, Gizarte Segurantzareko erregimenari buruzkoa.**

Espainiako Estatuak ez du NLEren C189 hitzarmena berretsi.

>Ginebran 2011ean sinatu zen hitzarmenak ezartzen ditu estatu kideek etxeko zerbitzuei buruzko araudietan jaso behar dituzten oinarriko irizpideak, era duinean lan egiteko. Aipagarria da estatuei egokitzen zaien ardura etxeko zerbitzua gizalegezkoa izan dadin: abusuaren, jazarpenaren eta bortizkeriaren aurrean neurriak garatzeko ardura dute estatuak; gainontzeko langileek dituzten eskubideekin parekatu behar dira etxeko langileak; etxe batean bizi badira (egoiliarren kasuan) euren pribatutasuna babesteko baldintza egokiak bermatu behar dira; langileek era egokian eta egiaztagarrian informatuta egon behar dute, ahal den neurrian kontratu bidez; modu erregularrean ordainsaria jaso behar dute eta inguru seguru zein osasungarrian egon behar dute.

>Hitzarmenak etxeko zerbitzua etxe barruan garatzen den lan gisa definitzen du. Hala ere, Errege Dekretuak lan horren izaera berezia azpimarratzen du behin eta berriz eta eremu produktibotik ateratzeko justifikazio ideologikoak erabiltzen ditu: beste enplegukiko baldintza berezietan ezarri da. Dekretuak hitzaurrean horrela jasotzen du berezitasuna: "Aski ezagunak dira etxeko zerbitzuetan lanean diharduten pertsonen baldintza partikularrak zeinak araudi espezifiko eta berezituak justifikatzen dituzten. Batetik eta, nagusiki, aktibitatea garatzen den eremua dago, familiako etxea, norbanako zein familiako intimitatera lotua, eta, ondorioz, merkatu ekonomiara lotzen diren gainontzeko harreman laboralen oso ezberdina. Bigarrenik eta, aurrekoarekin lotua, enplegatzaile eta enplegatuaeren arteko konfiantzazko lotura, beste lan harremanetan garatu behar ez dena".

## Ondorioa

Batetik, Espainiako Estatuak etxeko zerbitzuei buruz hitz egiten du eta, hitzarmenak, aldiz, lanari buruz. Kontuan hartu behar dugu lana, enplegua eta zerbitzua beti ez dela berdina eta horietako bakoitzak bere karga sinbolikoa duela.

Bestetik, **etxeko lanak ez dira parekatzen, inondik inora, Langileen Estatutuak jasotzen dituen eskubideekin; hots, eskubide galera handia dago.**

Azkenik, **idatzita dagoenetik errealitatera salto handia dago;** izan ere, C189 eta RD 1620/2011n jasotzen diren eskubideak betetzeko zailtasunak daude. Ez dago kontratuetan kontrol mekanismorik, ezta neurri nahikorik enplegataileek dagozkiekien betebeharrak bete ditzaten ere.

Izaera berezia eta, ondorioz, diskriminatzailea egozten zaio etxeko lanari. Horregatik, **etxeko langileen elkarteen, talde feministen eta sindikatuen aldarrikapena izan da Gizarte Segurantzaren erregimen orokorrean txertatzea etxeko lanak eta gainerako langileen eskubideekin parekatzea.** RD1620/2011k jaso zuen Gizarte Segurantzaren sistema eraberritzeko 27/2011ko legeak erregimen berezia orokorrean txertatu behar zela. 2019ko urtarilaren 1ean aldatu behar zen arren, 2024 urtera atzeratu da.



## **ATZERRITARTASUN LEGEA** **4/2000 Atzerritartasun Lege Organikoa**



**Espainiar Estatuan, atzerritarrek bizitzeko duten era zuzena lurraldean errotuta daudela frogatzea da.** Lau errotze mota bereizten dira: laborala, soziala, familiarra eta prestakuntzarena.

Errotze laboralerako, bi urteko estantzia irregularra frogatu behar dute eta horien artean 6 hilabetez lanean egon direla egiaztatu behar dute. Azken hori lortzeko erresoluzio judiziala edota Lan eta Gizarte Segurantzaren egiaztatzea behar dute.

Inspezioko arau-hauste akta frogatzea gisa aurkeztu behar ditu. Erresidentzia baimena lortzeko, bi urtez era irregularrean eta eskubiderik gabe bizitzen pasa behar ditu, frogatu behar du ez duela delitu penalik eta gutxienez 6 hilabetezko lanaldi irregularra izan behar du, horrek dakarren zaurgarritasuna barne.

Errotze soziala da gehienetan erabiltzen den prozedura. Hiru urtez era irregularrean bizitzen egon behar dute atzerritarrek. Gainera, norbaitek urtebeteko lanaldi oso aurre kontratua egin behar dio, edota erkidegoko edo herriko administrazioaren erresidentzia txostena helarazi behar du. Errotze soziala da gehien hautua, errotze laboralak edo familiarrak oso zailak baitira. Errotze laborala eskatzeko, langileak lanaldi irregularra frogatzeko salaketa jartzera behartuta daude, eta errotze familiarren kasuan, naziotasuna duten seme alabak izan behar dituzte edo naziotasuna duen pertsona batekin ezkondu behar dute.

Espainiako Estatuak era perbertsoan erabiltzen ditu etxeko zerbitzuetan lanean jarduten duten atzerritarrak. Batetik, beharrezko jotzen ditu eta sarbidea baimentzen die, baina ez dizkie oinarriko eskubideak bermatzen eta erabateko zaurgarritasun eta bazterketara kondenatzen ditu. Gainera, etxeko zerbitzuak oso gutxi araututako eremua izanik, egoera erregularra lortzeko zailtasunak biderkatu egiten ditu eta zerbitzu horiek kontratatzen dituzten pertsona asko egoeraz baliatzea baimentzen du.



## Ipar Euskal Herria

**Ipar Euskal Herrian Frantziar Estatuko eredu ezartzen da, hau da, eredu korporatiboa.** Eredu hau kotizazioen, zergen eta koordainketa bidez finantzatzen da. Ez da azpikontrataziora horrenbeste jotzen eta zerbitzuak, laguntza teknikoak eta prestazio ekonomikoak eskaintzen ditu. Kudeaketa Gizarte Segurantzaren, eskualdeen eta herrien artekoa da.

Frantziar Estatu osorako den legedia da Iparraldeko etxeko langileentzat aplikagarri. Frantziako Laneko Kodigoa eta '1999ko Azaroaren 24ko Enplegatzaile Indibidualaren langileentzat Akordio Kolektibo Nazionala' (Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999) aplikatzen zaie.

Aipaturiko legediaz gain, Nazioarteko Lan Erakundearen (NLE) 189 Hitzarmena (189 H) azaldu beharra dago. Berau berresten duten estatuek etxeko langileen laneko erregulazioak errespetatu behar lituzkeen gutxieneko baldintzak ezartzen ditu. Frantziak oraindik berretsi gabe dauka hitzarmen hori.

Lan baldintzei, eta zehazki, lan kontratuei erreparatuz, aldizkako lanetan ez dago lan kontratua idatziz egin beharrik. Aldizkako lanak kontsideratzen dira astean 8 ordu baino gutxiago lan egitea edota enplegatzaile berdinarentzat urtean lau aste jarraian lan egiten ez bada.



Beste kasuetan beharrezkoa da laneko kontratua idatziz egitea. Kontratazioa zuzenean, CESU (...) orduka etxebizitza pribatuentzat lan egiten duten langileentzat (...) eta langile horiek Gizarte Segurantzari altan eta legezko egoera batean egotea.

‘Enplegataile Indibidualaren langileentzat den Akordio Kolektibo Nazionalak’ jasotzen dituen lan baldintzak gutxienekoak dira, eta CESU zerbitzua erabiliz gero etxeko langileak beti gutxienekoa jasoko du inolako onurarik gabe.





## Zerbitzuak

2007-2008ko krisiaren ondorioz zaintzarekin lotutako lanpostu formal asko suntsitu ziren. Ordutik, ez dira berreskuratu. Datuek adierazten dute 2008an gizarte zerbitzuetan lanean zegoen bakoitzeko 0,8 pertsona zeudela etxeko zerbitzuetan. Aldiz, 2014an 1,2ra pasa zen. Alderaketa egiteko, Noruegan adibidez etxeko langile bakoitzeko 176 pertsonak egiten dute lan zerbitzu publikoetan. EAEn, ordea, etxeko langile bakoitzeko 0,7 pertsona daude zerbitzu publikoetan.



## **Etxez etxeko zerbitzua**

**Etxez etxeko zerbitzuaren eskumena udalei dagokie, beraz, udalerrri bakoitzak araudi propioa du, bakoitzak zerbitzuaren ezaugarriak arautzen eta garatzen ditu.** Hala ere, udal bakoitzak bere berezitasunak baditu ere, guztiek oinarri bera dute: 185/2015 DEKRETUA, urriaren 6koa, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazio eta zerbitzuen zorroari buruzkoa.

Esan dugunez, zerbitzua udalen eskumen zuzena da eta horregatik, udal txetetik ateratzen diren araudiak eta pleguak (eta horien atzean dauden aurrekontuak) erabakigarriak dira, bai langileen lan-baldintzak zehaztu ditzaketelako, bai hartzaileen kopuruak baldintzatu ditzaketelako, bai horien kuotak zehazten dituztelako.

Hala ere, **Gizarte Zerbitzuetan beste sailetan dagoen bezain besteko pribatizatorako joera dago.** Nahiz eta azpikontratazio bidez izan, enpresa pribatuen menpe daude udalak, eta batzuetan, pleguetako eskakizunak “zorrotzegiak” direla iritzita, hau da, irabazi gutxiago izango dituztela baloratuta, ez dira aurkezten.

Orokorrean, ez da zerbitzuak duen potentzial guztia erabiltzen. Nahiz eta ez den 65 urtetik gorako pertsonentzat, horrela eskaintzen da eta jaso ditzaken behin-behineko menpekotasuna dutenen, bazterketa sozialean dauden pertsonen edo bestelako beharrak dituztenen arreta kanpoan uzten du.

Zerbitzuaren helburua bada ere bizitzan zehar egunerokotasuneak beharrezkoak diren oinarriko jarduerak asetuta izatea edota komunitatean integrazioa bultzatzea. Hala ere, menpekotasun agerikoa duten pertsonen zuzentzen zaie nagusiki.

Zerbitzuaren baitan askotariko laguntzak eskaintzeko hautua araudietan jasotzen den arren, orokorrean askoz murrizagoak dira egiten diren lanak. Etxeko eta zaintza lanen kontzepzio murriztu, klasiko eta patriarkal batera mugatzen dira. Funtzioak gehiago pertsonalizatu daitezke eta ugariagoak izan. Ondorioz, **zerbitzuan enplegatzen diren pertsonen profila iraunarazten da** (emakumeak), ez da dibertsifikatzen eta femeninotasunari esleitzen zaizkion ezaugarriekin lotzen jarraitzen da.

Emagin elkarteak egindako diagnostikoaren arabera, zerbitzuaren potentziala ez da behar bezala erabiltzen. Izan ere, ez da kontenplazten artatu daitekeen jendearen profila, langile profila eta eskaini daitezkeen zerbitzuaren ezaugarriak araudiak aldatu gabe heda daitezkeela. Horrela, zaintzaren ulerkerak asko zabalduko litzateke eta zaintza beharrak egokiago hornitu eta identifikatuko liratezke.

Prestazioak bezala, **koordainketan oinarritzen den zerbitzua** da eta zerbitzuaren prezioa, eskatzen duenaren ahalmen ekonomikoaren arabera ezartzen da.

Gainera, prezioa ez da beharren araberako irizpideetan oinarritzen. Hau da, geroz eta ordu gehiago behar direnean ez da gutxiago ordaintzen. Ikuspegi kapitalista nagusitzen da enpresen esleipenetan eta horrek enpresen arteko lehia hauspotzen du.

Guzti honen ondorio zuzena da langileen lan baldintzak okerrera egiten dutela, erabiltzaileek jasotzen duten zerbitzuaren kalitatea jaitsi egiten dela eta erabiltzaileek ordaindu beharrekoa igo.

## Egoitzak

**Egoitza edo erresidentzien kudeaketa eta definizioa komunitate autonomo bakoitzari dagokio Estatu Espainiarrean.** Hala, egoitzen ezaugarri eta funtzionamendua ezaugarritzen duen azken dekretua, erresidentzien 126/2019 dekretua, ekainaren 30ekoa da.

Nafarroaren kasuan, nafar gobernuari dagokio kudeaketa zuzena eta honek garatzen ditu ezaugarritzeak. EAEn kasuan, aldez, lidergotza eta legeak ezartzearen ardura eusko jaularitzarena bada ere, hauek garatzeko ardura diputazioei dagokie eta ez daude garatzera behartuta. Horrela, Bizkaia, Araba eta Gipuzkoan dauden egoitzen artean ezberdintasun oso nabarmenak daude bai erabiltzaileen beharren estalduran zein langileen lan baldintza eskubideetan.

Egoitzen eredu bakarra egotetik urrun, mota ezberdinetakoak daude Estatuan, baina gehien ezagutzen direnak eta garatu direnak 65 urtetik gorako adinekoen egoitzak dira.

Eskumenei dagokionez, aipagarria da egoitza bakoitzaren esku daudela hauen zerbitzuen ezaugarri, kalitate eta kontrolari dagozkien datuak, eta horiek publikatzearen ardura soilik haiena da. Bestetik, ikuskapen eta kontrolaren inguruko datuak egoitzak berak produzitzeak datuen fidagarritasunari buruzko ziurgabetasuna ematen du.

Nahiz eta EAEn erresidentzien dekretua berritu (126/2019 ekainaren 30ekoa) langileek salatu dute egoera ez dela hobetu, egoitza berrietara bideratutako dekretua baita. Dekretuak titulartasun pribatu zein publikoan eragina izango du eta hobekuntza txiki batzuk (erresidentziak gehienez 150 pertona jasoko ditu, gela indibidualak %25etik %75era pasako dira eta langile gehiago egongo dira) jasotzen dituen arren, ez ditu zuzeneko arta ratioak hobetzen, ez baitira iritsiko aldarrikatu izan diren 2 orduko artatzera.



**Egun, dagoen eskaria baino eskaintza txikiagoa dago:** MOE-k (Munduko Osasun Erakundeak) gomendatzen du 65 urtetik gorako 100 pertsonako 5 egoitza-plaza egotea lurraldean. Hori aintzat hartuta, Hego Euskal Herrian 7.733 plaza faltako liraterke Asociación Estatal de Directores y Gerentes Sociales-en urteko txostenaren arabera (2019).

Publikotik eskaera ez betetze horrek itxaron-zerrenda luzeak ekarri ditu, eta horrekin batera esparru honetan enpresek negozioa egin ahal izatea egoitza pribatuen agerpenarekin: 2018an, EAEn 18.522 plaza zeuden egoitzetan, izan publiko zein pribatu. Gehienak, 13.984, finantziazio publikodunak ziren, %75, alegia, eta gainerakoak, 4.538 pribatuak ziren. Hala ere, kontutan izan behar dugu, finantziazio publikodunak izanik ere, esleipenak eta kudeaketak pribatuak izaten jarraitzen dutela kasu gehienetan. Horrela, irabazi asmoa duten enpresei esleitzen zaie egoitzen kudeaketa eta horrek ez ditu erabiltzaileen beharrak asebetetzen, ezta langileen lan-baldintza duinak bermatzen ere.

Ondorioz, zaintza eta tratuak okerrera egin du, langileek denborarik ez dutelako beraien lana kalitatez bermatzeko, eta horretarako bitartekorik ez dutelako. Are, erabiltzailearen ongizate materiala ere ez da beti bermatzen.

## Prestazioak

IMSERSOren arabera, 2019an, **prestazioen onuradun gehienak emakumeak izan dira**: %65a. Gainera, prestazio edota zerbitzuak jasotzen dituzten gehienak, 80 urtetik gorakoak dira: %54,24a. 2019an, EAEn, 106.366 eskaera egon ziren. Horietatik 67.062k jaso zuten prestazioen bat eta horietatik ekonomikoak 43.213 izan ziren, %64,4a. Gehien eskatu zen prestazioa familiako kide edota zaintzaile ez profesional bati bideratutako prestazio ekonomikoa izan zen nahiz eta legeak horri salbuespen izaera atxiki. Prestazio zein zerbitzu guztietatik %39,75 izan da familiako kide edota zaintzaile ez profesional bati lotutakoa, eta %7,01 soilik izan ziren laguntza pertsonalera bideratutakoak.

EAEn, haurrak dituzten familientzako diru laguntzak eta subsidioak murriztu dira; 65 urtetik gorakoentzat babes publikoa murriztu da (emakumeek zaintzen dituzte adinekoak–gehienak emakumeak); haurreskola publikoetan, gastuak behera egin du eta, azkenik, familia zerbitzuetan gastatutako BPGaren ehunekoa % 0,112tik (2008an) %0,092ra (2012) jaitsi zen (Eusko Jaurlaritzaren aurrekontua, 2015 in ibidem).

Prestazioak eskatzen dituenaren diru iturrien arabera ematen dira eta dependentzia egoeran dagoen pertsonaren dependentzia graduaren arabera. Gradua aldatzen bada, laguntza kentzen zaio eskatu duenari.

Egun, prestazioak ez daude bateratuak. **Herrialde bakoitzak modu batean garatu izan ditu eta beraz, herrialde batean eskubide dena, bestean ez.**



## **Zaintza langileak**

## Senideak

**Zaintza ez erremuneratuari dagokionez edo bestela esanda, senideek sostengatzen dituzten zaintza-lanen inguruko datu eta azterketa askorik ez dago.** Soziologiako azterketa batzuek adierazten duten datuek diotenez, menpeko pertsona bat zaintzen duten emakume eta gizon gehienek, egunero, egiten dituzten jarduera zehatzak, hauek dira: medikazioa antolatu eta eman, janaria prestatu eta zerbitzatu, arropa aldatu, zainduari ohetik altxatzen lagundu eta komunera lagundu. Emakume zaintzaile askok, etxeko lanak egiten dituzte egunean behin edo sarriago. Azkenengo tokian, familiako zaintzaile gutxiagok egiten dituzten jarduerak dira janaria ematearena eta mugikortasun beharrak asetzea. Emakumeek gainera, gizonek ez bezala, zaintza pertsonalean barnebilduko genituzkeen jarduerak ere egin ohi dituzte: besteak beste, ilea apaindu, masajeak eman edo makilatu.

Hala ere, zaintzaile gehienek bat egiten dute 24 orduko lan bat dela diotenean. Berezitasunak alderatuz, kasu guztietan zaintza beharrak dituen pertsonaren kargu egin behar dira egunean 24 orduz eta astean 7 egunez.

>Denborari dagokionean, aste barruan emakumeen %70,5ek 10 ordu baino gehiago eskaintzen diote senideen zaintzari. Asteburuan %90era igozten da ehunekoa. Gizonen kasuan, ordea, aste barruan %57k eskaintzen diete menpeko senideei 10 ordu baino gehiago (asteburuan %76ra igozten da). Azpimarragarria da, asteburuetako lan zama igoera zuzenean lotuta dagoela zerbitzu publikoen hutsuneari: eguneko zentroak edo bestelako arreta zerbitzuak ez dute beti asteburuetan lan egiten, ez eta jai egunetan.



> Lan ordutegitik kanpo, zaintza-lana soldatarik gabeko senideei egokitzen zaie gehienbat. Mendekotasuna duten pertsonen kasuan, bai lan ordutegian (% 33,2) bai lan ordutegitik kanpo (% 47,9) soldatarik gabeko senideei egokitzen zaie gehienbat.

Emakume pentsionisten kasua bizi dugun zaintza erregimenaren baitan lan ez erremuneratuak sortzen duen egoera bidegabearen isla da.

Indarrean dagoen sistemak erreproduzitzen du **pentsio arrakala** eta ez du neurrik aurreikusten zor patriarkala kitatzeko (urteetan zehar burututako baina ordaindu gabeko zaintza lanak). Hau da, **egun pentsiodunen egoera larria bada, emakume pentsionisten egoera oraindik ere larriagoa da gizonekin alderatuz.**

> LGSren azpitik jasotzen duten pentsionista guztien artean, %66,7 da emakumea.

> Pentsioa jasotzen duten emakumeetatik, %47,4ak jasotzen du 1.000€ azpiko pentsioa, gizonezkoen artean, aldiz, %22,3ak.

Gure lurraldeetako zaintza erregimenean (Europako besteekin alderatuta), familiak pisu oso handia hartzen du eta zaintza azpikontratatzeko joera oso handia dago. Gainera, zaintzari lotutako zerbitzu publikoak oso murrizak dira.

## Erresidentzietako langileak

92 minutu inguru igarotzen dute langileek egoiliar bakoitzarekin egunean; hots, ez da bi ordotara iristen zaintzak hornitzeko ordu kopurua. Horrek lan zama handia ezartzen die langileei eta egoiliarrek egoera zaugarrian uzten ditu, ez baitute behar bezalako arretarik jasotzen (ezta behar material minimoak) eta, are gutxiago, pertsona bakoitzaren beharretara egokitutako arretarik.

>Pertsona bat 10 minututan artatu behar dute (artatu, garbitu, jantzi...).

>Gauetan batez beste langile bakoitza 30-35 erabiltzailearen kargu egiten da eta 15en kargu eguneko zaintzetan.

Egoiztetako langileen gehiengoaren soldata ez da 1400 eurora iristen.

**Bizkaiko kasuan:** 288,34 euro. 2020tik soldatak igo gabe daude. Bi urtez patronala hitzarmenaren negoziazioa blokeatzen dabil, eta hortaz, hitzarmen berria sinatu arte soldata izoztuak daude eta lan jardunaldia mantentzen da.

**Arabako kasuan:** 1061,98 euro (2023tik). Hitzarmen estatala aplikatzen da, hau da, langileek ez dute herrialdeko hitzarmen propiorik. Sektoreko langileek herrialdeko hitzarmen propio baten aldeko borrokan daude, egoera estatalean baldintzak hobetuko dituenak eta negoziazio kolektiboa Euskal Herrira ekarri nahian.

**Nafarroako kasuan:** 2023tik 1061,98euro. Araban bezala, hitzarmen estatala aplikatzen da, langileek ez dute herrialdeko hitzarmen propiorik. Nafarroan ere sektoreko langileek herrialdeko hitzarmen propio baten aldeko borrokan daude, estataleko baldintzak hobetuko dituenak eta negoziazio kolektiboa Euskal Herrira ekarri nahian.

**Gipuzkoako kasuan:** 2023tik 1746,20 euro. UGT %7 ordezkaritzarekin, eraginkortasun mugatuko hitzarmena sinatu zuen 2022an, baina 2024 arteko iraunaldiarekin.

## Etxeko langileak

NLEren arabera, etxeko langile gisa munduko emakumeen %7,5 dago eta orotara, nahiz eta 52,6 milloi direla ondorioztatu, errealki ia 100 milioi direla diote aditu batzuek. Horietatik %29,9 egoera irregularrean daude eta %50ak ez du babes ekonomiko nahikorik (Emagin, 2018). Emakumeak dira %80a eta jendartean egoera zaurgarrienean daudenak dira, gehienetan, lan horietan egiten dituztenak.

Bai EAEn zein Nafarroan lan jardunean jatorriak ere eragina du: etorkinek, batez beste, lan-jardun osoan lan egiten dute (35,56 ordu/asteko) eta bertako jatorria dutenak, aldiz, batzaz beste lan jardun erdian aritzen dira (19,53 ordu/asteko).

EAEn, zaintzaren sektorean 90.000 langile dagoela uste da eta horiek 105.500 etxeetan lan egiten dute. Hau da, etxeen %14,2k etxeko eta zaintza lanak kontratatzen ditu. Beharginen %66,1 jatorriz Espainiar Estatukoa da eta %33,1 atzerritarra.

EAEn, Gizarte Segurantzian alta emanda 37.243 etxeko langile daude eta horietatik %37,7 dira migranteak. NLEren arabera, sektore horretan lan egiten duten beharginen %30a egoera irregularrean dago.

Trabajadoras No Domesticadas elkarteak adierazten duen legez, etxeko langileen artean, kanpoko erregimenean lan egiten dutenen artean emakume migranteak eta bertakoak daude, aldiz, barneko erregimenean (egoiliar gisa) lan egiten dutenen artean %93 eta %99 dira emakume migranteak.

## Lan Baldintzak:

**Oso sektore indibidualizatua da eta horrek dagozkien eskubideak ondo ez ezagutzea dakar.** Ez daude sindikalizatzekeo prozesu nabariak (zorionez geroz eta gehiago dira Euskal Herrian etxeko langileen inguruan sortzen diren ekimenak eta langileek osatutako elkarteak), ezta hitzarmen kolektiboak ere (Trabajadoras No Domesticadas, 2018).

Etxeko langileen artean, **askotariko profilak daude.** Batzuek egoiliarrak dira, 24 orduz etxeetan jarduten dute eta 7 egunez egiten dute lan (24/7 esaten diote batzuek). Beste batzuek aste barruan egiten dute lan eta beste batzuek soilik asteburuetan. Ia denak dira migratutakoak eta lautik batek nazionalitate bikoitza du. Lau egoiliarretik bat (%24,30a) egoera administratibo irregularrean dago. Beste batzuk langile externoak dira. Orduka egiten dute lana eta etxe bat baino gehiagotan lan egiten dute normalean. Haien lanaldiak ordukakoak, lanaldi partzialak edo osoak izan daitezke, baina ez dute enplegatzailearen etxean lan egiten.

**Egoilarrena da egoerarik larriena.** Lautik bat, egoera irregularrean dago eta 24 orduko lana egiten dute, aste osoan egunik libratu gabe. Eguneko etxeko langileen kasuan, astean askotan ia 70 orduko lan orduak egiten dituzte eta gehien gehienek hitzez adostutako akordioak dituzte.

**Legeak ez du eguneko atsedenaldirik ezartzen,** hau da, etxebizitzatik irteteko denbora librea, baina asteko lanaldiaren legezko mugetatik ondorioztatzen da atseden hori hartzeko eskubidea (60 ordu). 2022ko Asociación de Trabajadoras de Hogar (ATH) datuen arabera, % 21,88k ez du eguneko baimenik etxebizitzatik ateratzeko. Gainera, % 27,64k ez du asteko atsedenik, eta % 38,51k baino ez ditu legez nahitaezkoak diren orduak.

**Familiak, enplegatzaileak:** askotan, ez dituzte etxeko langileei zor zaizkien eskubideak bermatzen. Beste askotan, irregularutasuna eta zaurgarritasun egoerak baliatzen dituzte eskubide urraketa iraurarazteko.

**Lantokia, etxea:** legeak etxearen bortxaezintasun klausula jasotzen du eta horrek asko zailtzen du eremu pribatuaren kontrola. Trabajadoras No Domesticadas-en ikerlanean (2018) aipatzen da ezohikoa dela lan inspektzioak etxeak kontrolatzea, eta horren ondorioz, lan baldintzak aldatzea. Egoiliar daudenean oso informazio gutxi dago etxearen inguruan baita ostatu eta manutentzioaren inguruan ere. Hala ere, espazio pribatutzat hartzen da eta zaildu egiten du baldintzetan eragitea.

**Lana, ezaugarritu gabe, eskubide gabe:** Askotarikoak dira etxe-ko langileek egiten dituzten lanak, izan zaintzarako kontratatuak izaten direnean, izan garbiketarako kontratatzen dituztenean.

**Bi multzo nagusitan banatu ditzakegu:** batetik, etxe-ko mantenturako lanak direnak eta, bestetik, zaintza lanak. Azken horien baitan lehenengoak sartu daitezkeen arren, inplikazio ezberdinak dituzte. Are, kontratatzaileek ez dituzte langilearen funtzioak hasieratik argi azaltzen (Trabajadoras No Domesticadas, 2018).

**Aurrez hitzartutako lanak ez dira denborarekin egiten diren lanak;** izan ere, denbora pasa ahala, lan zama igotzen joaten da eta, ondorioz, etxea zein familiarekiko ardurua ere handiagoa da. Lan ordu gehiago eskatzea, aurretik adostutakoari etxe-ko lanak gehitzea, ardurapean dauden pertsonak biderkatzea edo familia guztiarentzako bazkaria egin behar izatea ohiko jokaerak izaten dira. Mesede gisa eskatzen hasten dena, gero ohitura bilakatzen da eta etxe-ko langile askok ezin diote uko egin, lana galtzearen beldur.

**Kontratua eta kontratu falta dira, nagusiki, etxe-ko langileen baldintzen seriotasun eza sustatzen dutenak.** Legeak baimentzen du ahozko hitzarmena, idatzizkoaz gainera, eta horren isla da, kontratuen %84,3 hitzezkoak direla. Idatzizko kontratuak ditzuztenean, hala ere, errealitatean, langileak behartuta sentitzen dira enplegatzaileek jarritakoa sinatzera, eta sarri, sinatu ondoren, "hitzez" baldintzak gehitzen dira, lana exijenteago eginez edo kontratuan jartzen duena baino baldintza okerragoak ezarrituz. Horregatik, elkarteek idatzizko kontratua izatea gomendatzen dute, legeak exijitu ez arren, gatazka kasuetan, prozedura juridikoak erraztu ditzakeelako.

**Gizarte Segurantzaren izena emateari dagokionez, 10etik 8 ez daude izen emanda.** Izen emanda daudenen artean, gehienak langile egoiliarrek dira, izan ere, lan-jardun osoan aritzen dira eta etxe bakarrean, beraz, enplegatzailea behartuta dago, legez, kotizazioaren kostua beregain hartzera, baina ez da beti gertatzen: egoiliarren %24,8k euren gain hartzen du kotizazioaren kostua.

**Soldata:** sektorearen batez besteko soldata, Hego Euskal Herrian, 2013an, 710 eurotan zen eta 2009tik beheranzko joera izan zuen (Nogueira y Zalakain, 2015). Normalean, etxeko langilearen lan-ordua, 10-11 eurotan baloratzen dute adituek. Zentzu honetan, etxeko langileek batz bestea, 7,31 euro kobratzen du orduko. Langileen artean, egoiliarrek dira okerren ordainduak, euren lan orduak kanpoko langileek orduko irabazten dutenaren batez bestekoa baino 3,77 euro gutxiago balio baititu. Gainera, migranteek, batez bestea, orduko 2 euro gutxiago kobratzen dute; beraz, merkeagoa da migrante bat kontratatzea, bertan jaiotako bat baino.

**Kaleratzeak:** zaintza zerbitzuen kasuan, zaindua hiltzen denean, behargina kaleratu egiten dute. Bidezkoa edo bidegabea izan daiteke kaleratzea eta hori idatziz aurkeztu behar da. Oso ohikoak izaten dira kaleratzeak langileak haurdun daudelako, gaixoaldiak izan dituztelako edo men egiten ez dutelako. Kasu bidegabe horietan ere, ez dira antzintasuna eta indemnitazio legalak ordaintzen. Egoiliarren kasua aipagarria da; izan ere, lana galtzeaz gain, asko eta asko etxerik gabe gelditzen dira. Errege dekretuak ez du langabeziarik aurreikusten sektore honetan lanean daudeneztat. Ondorioz, haien egoera oraindik eta menpekoagoa bilakatu daiteke (haien eskubideak aldarrikatzeko ezintasuna, salatze beldurra, edozer onartzeko prestutasuna...) eta kaleratzeko orduan bazterketa soziala pairatzeko aukerak biderkatu daitezke.

## **Beste sektore batzuk**

Zaintza lanei dagokien eta sektore feminizatuak diren beste lan batzuei erreparatzea ere ezinbestekoa zaigu zaintza erregimenaren analisi osatuago bat egiteko. Jarraian aipatuko direnak azpikontratuetan, prekarietatean eta lanaren devaluazioan ematen dira bete betean:

## Garbitzaileak

Kontratazio eta lanpostu publikoetan, berez, zehaztuta dauden ratioen arabera eta jardun osoan lan eginez, 1200 metro karratu garbitu behar izaten ditu langile bakoitzak. Azpikontratetan, aldiz, ez dago zehaztuta ratio hori eta gutxi gorabehera bikoitza egiten dute. Hau da, 2400 metro karratu inguru.

Lan jardunari dagokionean, denak 35 orduetara daude, kontutan hartuz, ia inor ez dagoela jardun osoan.

Bereziki garbiketa alorrean genero arrakala nabaria da. Lan berdinatik, espazio publikoan lan egiten duten garbitzaileak (sektore maskulinizatua) gehiago kobratzen dute.



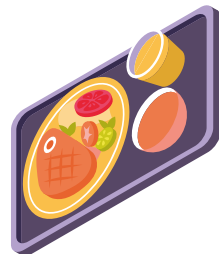
## Jangeletako langileak

Langileen ehuneko handia emakumezkoa da, sektore feminizatua da guztiz.

Oso jornada txikiak dira gehienak, begiraleena, ikastetxearen arabera izaten dena. 2 ordu eta 2 ordu ta erdiko lanaldiak, 1 ordu ta erdi inguru eta astean hiru egunetan soilik. Lanpostuak, ikastetxeetako haur kopuruaren arabera zehazten dira, hau da, ratioen arabera. Azkena sartu den begiraleak ez du jakingo bere postua mantenduko duen edo ez, haur kopurua zehaztu arte.

Begiraleek beraien kargu dituzten haur kopuruak oso handiak dira, hezkuntzan baino handiagoak. Eskaera bat haur kopurua jaistea da.

Langileak azpikontratatu egiten dira, kontratua aldizkako finkoa motatakoa da eta udan beti langabeziara joaten dira Hezkuntzak zerbitzu bat bezala ikusten du eta ez heziketarako gune bezala, egiten duten lana baliogabetuz edo gutxietsiz. Beste aldarrietako bat, jangela heziketa gune bezala onartzea da.







## FEMINISMOTIK ERAIKI NAHI DUGUNA

Egoera horren aurrean, **zaintzarako eskubide kolektiboaren aldeko apustua egin nahi dugu; hau da, pertsona guztiek, bizi osoan zehar, askatasunez eta konpromisoz, zaintza eskaini eta jasotzeko eskubidearen alde.**

Mendekotasun-egoerez harago doa, eta berekin dakar erabaki ahal izatea zenbateraino, nola eta nor zaindu nahi dugun; zenbateraino, nola eta nork zaintzea nahi dugun; zaintzarik ez dugula nahi erabakitzeko eskubidea barne. Eskubide hori modu kolektiboan ulertzen dugu, eta ez modu individualizatuan. Kolektiboaren ideia horretatik abiatuta, aldi berean defendatzen dugu emakumeek ez ditzatela gehiago haien bizitzak immolatu zaintzeko betebeharraren izenean, eta, bide batez, salatzen dugu, gaur egun, ez zaintzea pribilegio bat dela.

Hortaz, beharrezkoa da zaintza-lanak demokratizatzea: ezinbestekoa eta premiazkoa da zaintza-politika bat pentsatzea, euskal zaintza-sistema publiko-komunitario berri bat, alegia.

## **Zaintza sistema: Zergatik publiko-komunitarioa?**

Bizitza zaintzeko modu bakarra elkarrekin, modu komunitarioan egitea da. Zaintzarako eskubidea denona da, baina denona da inguratzen gaituen bizitzaren zaintzarekiko erantzukizuna ere. Beraz, zaintza-lanek familiarizatuak, feminizatuak eta arrazializatuak egoteari utzi behar diote. Ezin dugu bizitzaren zaintza jendarteko sektorerik zapalduenen esku uzten jarraitu.

Zaintzaren erantzukizuna kolektiboa da, eta zaintza-sistema berriak bizitza sortzen den eremu guztiak egituratzeko gai izan behar du. Ildo horretan, erabakiak hartu behar dira eta politika publikoak diseinatu behar dira eragile instituzional, politiko, sozial eta ekonomikoekin. Komunitateak berme guztiak eduki behar ditu politika emantzipatzaileak eta baliabide publikoz hornituak abian jartzeko. Administrazio publikoak dagokion erantzukizuna hartu behar du bere gain: zaintza-lanen parte bat egin eta zaintza baldintza duin eta bidezkoetan eskaini ahal izateko baliabideak jarri behar ditu.

Bestetik, zaintza-sistema baten markoan ulertuta, komunitarioaren aldeko apustua anbizio handiko apustua da. Ulertzen dugu zaintzari loturiko zeregin guztiak ezin direla azpikontratatu (eguneroko lanak, janaria prestatzea, nork bere etxea garbitzea, erosketak egitea, kasu), eta hala uste dugu gainera. Hala ere, azpikontratatu ezinak ez du esan nahi familiaren gain utzi behar direla berriro: pedagogia feminista egin behar da komunitarioa zer den zehazteko, eta zaintza-lana komunitatean modu bidezkoan banatzeko lan egin behar da; bestela, emakumeen gain geratuko da berriro ere hein handi batean. Zaintzea, jendarte guztiaren ardura da.



## **Beraz, nola imaginatzen dugu sistema hau?**

Zaintza-sistema publiko-komunitario bat definitzeko, ezinbestekoa da:

>Premiei erantzutea, hau da, gaur egun prekarioenen eta kolapsatuta dauden egoerei aurre egitea.

>Ongizate estatuaz harago doazen ereduez kolektiboki pentsatzea eta hauek imajinatzea, sistema kapitalista heteropatriarkal eta kolonialistari aurre eginez, eta zaintza kokatuz bizitza erdigunean jarriko duen sistema sozial baten ardatz gisa.

Gure ustez, posiblea da bi helburu horiei erantzuten dieten politikak abiatzea. Horretarako, ongizate estatu deituriko horren mekanismoak erabili ditzakegu, betiere planteamendu merkantilistetatik aldentzen bagara, enpresek zaintza-sistema prekarizatu batetik etekina ateratzea saihesten badugu, eta logika publiko-komunitario baten alde egiten badugu.

Beharrezkoa da zaintza lanen atzean dauden harreman sozial, ekonomiko, instituzional eta sinbolikoak sozializazioa prozesuan jartzea. Prozesu hau kokatua izan behar da, Euskal Herriko errealitate eta borroketatik abiatu behar da. Aldi berean, arlo instituzionalean aldaketa erradikalen aldeko apustuarekin osatzen dugu. Ildo horretan, zaintzarako eskubide kolektibo bat egi bihurtuko duen zaintzarako euskal sistema publiko-komunitario baten aldeko apustu sendoa egiten dugu. Planteamendu honek zaintza zerbitzuen berrantolaketa, dibertsifikazioa eta publikazioa dakar.



## **Iturriak**

Beterri-Buruntzaldeako zaintza erregimenaren diagnostikoa eta ekintza proposamena, (EMAGIN, 2020)

EAEko Demokrazia Patriarkala (Goikoetxea, Miralles, Garai eta Etxeberria, 2019)

Empleo de Hogar y de cuidados en Donostia: una aproximación diagnóstica (Trabajadoras No Domesticadas, 2018)

Euskal AEko Biztanleria, Nazionalitatearen arabera (herrialde taldeak) lurralde historikoari eta sexuari jarraiki. EUSTAT 2019/10/17

Garmendia, J. "Zaintzaren krisia eta ekonomia feminista". Gara, 2018/6/24

Instituto Nacional de Estadística (INE), 2016

Lan eta Gizarte gaietako departamentuaren txostena (2011) OIT, 2018

Sagastizabal, M., Legarreta, M. "La triple presencia-ausencia": una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica". Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research, zb. 1 (2016):1:29

Mila esker erradiografia hau osatzen  
lagundu diguzuen kide guztiei.

2023ko udaberrian  
Euskal Herriko Bilgune Feminista



[www.bilgunefeminista.eus](http://www.bilgunefeminista.eus)  
[info@bilgunefeminista.eus](mailto:info@bilgunefeminista.eus)

 [bilgune.feminista](https://www.facebook.com/bilgune.feminista)

 [@ehbfeminista](https://twitter.com/ehbfeminista)

 [bilgune\\_feminista](https://www.instagram.com/bilgune_feminista)