

# LANA ETA FAMILIAREN ARTEKO KONTZILIAZIOA EAĒko SEKTOREKO HITZARMENETAN

.....  
OIHANE MALLAGARAY REVILLA, AITOR BENGOETXEA ĀLKORTA  
.....

Abokatu laboralista.

EHUko Lanaren eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideko  
Irakasle Agregatua

---

## ABSTRACT

■ *La conciliación de la situación laboral y familiar de los trabajadores se encuentra en la agenda de muchos legisladores desde hace tiempo. Pero ¿cómo dividir el tiempo entre estos dos ámbitos? ¿Qué derecho se debe de otorgar a los trabajadores para que puedan dedicar un tiempo de su jornada laboral a la familia? Con el objetivo de poder resolver este complejo problema se han establecido muchas normas. Entre los hombres y las mujeres hay un gran desequilibrio a la hora de repartir las responsabilidades familiares y laborales, y es ahí donde nos centraremos principalmente. Además de las leyes, en el mundo laboral los convenios colectivos tienen un protagonismo fundamental en la regulación del tema que nos ocupa. Las dos personas que firmamos este artículo somos miembros de un grupo de investigación que ha analizado la regulación de los acuerdos marco de la CAV desde el punto de vista del género. Esta investigación se hizo por encargo de la Defensora de la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Gobierno Vasco. Por ello, en este artículo analizaremos y valoraremos la regularización que hemos encontrado en los acuerdos marco de la CAV. En la primera parte de este trabajo analizaremos las normas principales que nos ofrece el derecho. En la segunda analizaremos y valoraremos los acuerdos marco colectivos de la CAV para conciliar el trabajo y la familia, más allá del contenido mismo de las normas.*

■ *Langileek beren lana eta famili egoera uztartzea legegile desberdinen agendan dago aspaldidanik. Denbora bi atal horietan nola banatu? Zein eskubide aitortu langileei beren lanaldiko denbora zati bat familiari dedikatzeko? Arazo konplexu honi erantzuna eman nahian, hainbat arau daude. Gizonen eta emakumeen artean desoreka handia dago lanaren eta familiaren erantzukizunak banatzerakoan, eta hori izango da gure ikuspegi nagusia. Legeetaz gain, lan munduan, hitzarmen kolektiboek protagonismo nagusia dute dagokigun gaiaren erregulazioan. Artikulu hau sinatzen dugun bi lagunok, EAEko hitzarmen sektorialen erregulazioa genero ikuspegitik aztertu duen ikerketa talde bateko kideak gara. Ikerketa hori Eusko Jaurlaritzako Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Defentsorak eskatuta egin zen. Hori dela eta, artikulu honetan EAEko hitzarmen sektorialetan aurkitu dugun erregulazioa aztertu eta baloratuko dugu. Lan honetako lehen zatian, zuzenbideak zein arau nagusi eskeintzen dizkigun aztertuko dugu. Bigarrenean, arauen letraz haratago, EAEko hitzarmen kolektibo sektorialetan lana eta familia kontziliatzeko eskubideak aztertu eta baloratuko ditugu.*

■ *The work-life balance of workers has been on the agenda of many legislators for a long time. How is time divided between these two areas? What rights must workers be given so that they can devote part of their working day to their families? May regulations have been issued to solve this complex problem. There is great imbalance between men and women when it comes to sharing family and work-related responsibilities and this will be our main point of view. As well as the laws, collective bargaining agreements play a significant role in the regulation of this issue in the labour world. The two authors of this article are members of a research group that has analysed the regulation of the framework agreements in the Basque Country from a gender-related viewpoint. This research was commissioned by the Basque Government's Ombudsman for Equality between Men and Women. Therefore, this article analyses and assesses the regularisation found in the Basque Country framework agreements. The first part of this work analyses the main regulations offered by law. The second analyses and assesses the collective framework agreements of the Basque Country to provide a work-life balance beyond the contents of those regulations.*

## 1. Lana eta familia kontziliatzea: arau nagusiak

Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE) bere hasieratik egin zuen emakume langilearen haurdunaldia babesteko saioa, LANeko 3. Hitzarmenean (1919). Harrez geroztik hainbatetan ekin dio berriro gai horri, azken aldian LANeko 183. Hitzarmenean (2000), bertan langile haurdunaren babes jasotzen da arlo desberdin hauetan: kaleratzea; osasuna; diru prestazioa; esnealdia; edota diskriminaziorik eza.

1965. urtean, LANeko 123. Gomendioak oso argi mahaigaineratu zuen emakume langileen gako, adierazterakoan munduko herrialde askotan gero eta gehiago direla lan merkatuan diharduten emakumeak, eta arazo larriak dituztela lana eta familia uztartzeko. LANek planteatzen du arazo horiek ez direla emakume horienak, gizarte osoarenak baizik.

1981. urtean LANek bere 156. Hitzarmena plazaratzen du, famili erantzukizunak dituzten langileei buruzkoa. Hitzarmen hori inspiratzen da gizon eta emakume langileen arteko tratu eta aukera berdintasunaren printzipioan. Arlo horretan, bereziki aipatu beharra dago Nazio Batuen Erakundearen Konbentzioa emakumeen kontrako diskriminazio mota guztiak ezabatzeko (1979), arau horrek azpimarratzen duelako, emakume eta gizonen arteko erabateko berdintasuna lortzeko, ezinbestekoa dela aldatzea beren arteko rol banaketa tradizionala, bai gizartean eta bai familian.

Europar Batasunari dagokionez, hainbat arau daude lana eta familia kontziliatzearen gaia ukitzen dutenak:

- 92/85/EEE Zuzentaraua, emakume langilearen osasuna babesteko neurriak ezartzen ditu; amatasun baimenak gutxienez hamalau aste iraun behar dituzte; amatasunagatik kaleratzea debekatzen da; eta kontratua suspendituta dagoen bitartean langile horrek gizarte segurantzatik dagokion prestazio ekonomikoa jasoko du.
- 96/34/EE Zuzentaraua, lanean ari diren gurasoek lan eta familiako erantzukizunak kontziliatzeari buruzkoa. Gurasoei baimena bermatzen die, seme-alabaren jaiotza edo adopzioagatik, gutxienez hiru hilabete eta gehienez zortzi urtekoa.

- 2002/73/EE Zuzentaraua, bermatzen du emakume langilearen eskubidea, amatasun baimena amaitu ostean, bere lanpostura edo lanpostu baliokide batera itzultzeko, lanean ari zenean baino okerragoa ez den egoeran, eta halaber bajaran zegoen bitartean eduki zezakeen edozein eskubide hobekuntza lortzeko bermea.
- 2006/54/EE Zuzentaraua, enplegu eta laneko gaitan emakume eta gizonen arteko aukera eta tratu berdintasuna aldarrikatuz.
- Gizarte gai eta Lan arloko Ministroen Ebazpena, 2002ko ekainaren 29koa, gizon eta emakumeek jarduera profesionalean eta familia arloan partehartze orekatua edukitzeari buruzkoa. Ebazpen honek dio gizon eta emakumeek, sexuan oinarrituriko diskriminaziorik gabe, arlo profesionala eta familia arloa uztartzeko eskubidea dutela. Ebazpen horren arabera, emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko puntu hauek landu behar dira:
  - Konpentsatu behar da emakumeen desabantaila lan merkatuan sartzeko eta lan egiteko orduan eta, aldi berean, gizonen desabantaila familia arloan parte hartzeari dagokionean. Bi desabantaila hauek gizarte tradizio luzeen ondorio dira, familia arloa emakumeei egotziz, eta enplegu ordainduaren esparrua gizonen.
  - Lanean ari diren gizon eta emakumei tratu berdintasuna, seme-alabak edo menpekoak diren beste pertsonak zaintzeko, lana uztetari dagokionez.
  - Emakume eta gizonen partehartze orekatua lanaren eta familiaren arloetan bientzat da onuragarria, eta aldi berean gizarte osoaren garaparentzat.
  - Familia eta lana uztartzea gizon eta emakumeen eskubidea da, eta uztartze horrek beren errealizazio pertsonala garatzen du, arlo publiko zein pribatuan.

## 2. Lana eta familia kontziliatzeko aitortu diren eskubideak

Ondoren, lana eta familia kontziliatzeko, Espainiar estatuko zuzenbideak jasotzen dituen hainbat eskubide aztertuko ditugu.

### 2.1. Kontratuaren suspentsioa amatasunagatik

Langileen Estatutuak (aurrerantzean, LE) 45.1 d) artikuluan jasotzen du lan kontratua suspenditzeko eskubidea, amatasuna, edo sei urte baino gutxiagoko haurren adopzio edo harreragatik. Suspentsio hau dela eta, langileak lanpostua erreserbatuta dauka, lanera bueltatzen denerako.

Erditze kasuetan, emakumeak eskubidea du hamasei asteko amatasun bazarako (erditze multiplea baldin bada, bi aste gehiago bigarren seme-alabatik

aurrera). Suspentsioaldia emakumeak nahi duen moduan banatuko da, baina betiere erditze osteko sei aste ezinbestekoak dira. Bi gurasoek lan egiten badute, eta erditu osteko sei asteak alde batera utzita, amak erabaki dezake beste hamar asteak aitarekin konpartitzea, biak aldi berean, edo batak bestearen ondoren, amak nahi duen moduan.

Adopzio eta harrera kasuetan, suspentsioak hamasei aste iraungo ditu (adopzio edo harrera multipleetan, bi aste gehiago bigarren adingabetik aurrera).

Erditu, adoptatu, edo hartutakoa ezintasunak dituen pertsona baldin bada, suspentsioaren iraupena bi astez luzatuko da.

Bi gurasoek aldi berean suspenditzen badituzte beren lan kontratuak, bi suspentsioaldiak batuta ezingo da gaitu hamasei asteen muga (edo erditze, adopzio nahiz harrera multipleen kasuan dagokion muga).

Aipaturiko kasu guztietan, guraso onuradunek eskubidea dute, lan-kontrata suspendituta dagoen bitartean, laneko azken hilabeteko kotizazio oinarriaren %100a jasotzeko.

## 2.2. Genero indarkeriaren biktima den langilearen kontratuaren suspentsioa

LEko 45.1.n) artikulua jasotzen du genero indarkeriaren ondorioz bere lanpostua uztea erabakitzen duen langileak kontratua suspenditzeko duen eskubidea. Emakume horrek bere lanpostua gordeko du, lanera bueltatu arte.

Printzipioz, suspentsioaren iraupena ezingo da sei hilabete baino luzeagoa izan, baina biktimaren babes judizialak eragin dezake epe horren luzapena. Epaileak erabaki ditzake hiru hilabeteko luzapenak, gehienez hemezortzi hilabete arte.

Genero indarkeriaren biktima den langile horrek, lan kontratua suspendituta dagoen bitartean, desenplegu prestazioa jasotzeko eskubidea eduki dezake, ordurarte kotizatu duenaren arabera.

## 2.3. Kontratuaren suspentsioa aitatasunagatik

2004. urtean sartu zen indarrean aiten eskubide propioa, aitatasunagatik beren lan kontratua suspenditzeko, amak amatasun suspentsioa aitarekin konpartitzeko duen eskubideaz gain. Harrez geroztik, LEko 48 bis artikulua erregulatzen du aitatasun eskubide hori.

Honela, seme-alabaren jaiotza, adopzio edo harrera kasuetan, aita langileak eskubidea du hamairu egunez bere kontratua suspenditzeko (erditze, adopzio edo harrera multipleetan, bi aste gehiago bigarren haurratik aurrera).

LEko 37.3 b) artikulua aitortzen dio aita langileari bi eguneko baimen ordaindurako eskubidea, aitatasunagatik, baina bakarrik erditze kasuetan. Beraz, erditzeetan aitak hamabost egun libre batzen ditu; bi enpresak ordaindutako baimen gisa, eta beste hamairu gizarte segurantzako baja eskubide moduan.

Aitatasunagatik kontratua suspendituta dagoen bitartean, aitak eskubidea du amatasun egoeretan dagoen kantitate berdineran: laneko azken hilabeteko kotizazio oinarriaren %100a.

#### **2.4. Kontratuaren suspentsioa haurdunaldi bitarteko arriskuagatik eta edoskitze naturala bitarteko arriskuagatik**

LEko 45.1.d) artikulua jasotzen du kontratua suspenditzeko eskubidea, langile emakume bati, bere lanak, haurdun dagoen bitartean, bere osasunari edo umekiaren osasunari arriskua eragiten dionean. Gauza bera ama langileak haurra eduki ostean, bere lanak osasun arriskua eragiten badu edoskitze naturaleko fasean, haurrak bederatzi hilabete bete arte.

Emakume langileak, haurdunaldi edo edoskitze egoeran, lanak eragiten dion arriskuagatik kontratua suspenditzeak, gizarte segurantzaren esparruan, arrisku profesionalen tratamendua jasotzen du.

Kasu hauetan legegileak nahiago duen aukera da enpresak emakume horri osasun arriskurik eragiten ez dion beste lanpostu bat eskeintzea, emakumeak lanean jarrai dezan. Enpresak ez badu soslai horretako lanposturik, kontratua suspenditzeko aukera irekitzen da.

Arriskuko bi kasuetan, haurdunaldi nahiz edoskitze bitartean, suspentsioaldia bukatuko da emakumea bere lanpostura bueltatzen denean (arriskua desagertu edo ezabatu delako), edo arriskurik eragiten ez duen beste lanpostu bat eskeintzen dionean enpresak. Haurdunaldi egoeretan, suspentsioa amaitu daiteke baita ere amatasun suspentsioa hasten denean. Edoskitze kasuetan, suspentsioa amaituko da haurrak bederatzi hilabete betetzen dituenean.

Diru prestazioari dagokionez, emakume langile onuradunak laneko azken hilabeteko kotizazio oinarriaren %100a jasoko du. Arrisku profesionala izateagatik, kasu hauetan, aparteko orduak egon badira, kontuan hartuko da beraiegatik jasotako azken urteko batazbesteko soldata, kotizazio oinarria kalkulatzekoan.

#### **2.5. Baimen ordaindua seme-alaba jaiotzeagatik**

Gorago, aitatasuna aztertzerakoan aipatu den moduan, LEko 37.3 b) artikulua aitortzen dio aita langileari bi eguneko ordaindutako baimenarako eskubidea, seme-alaba jaiotzeagatik.

Seme-alaba ikusteko aitak bidaiatu behar duenean, bi egun ordez lau eguneko izango da baimena. LEk ez du bidaiaren inguruko irizpiderik ematen (den-

bora, distantzia), beraz, hitzarmen kolektibo edo lan kontratu bitartez zehaztu beharko da zenbaiterainokoa izan beharko den bidaia baimeneko bi egun gehitzeko eskubidea edukitzeko.

## **2.6. Baimen ordaindua jaio aurreko azterketengatik eta erditzeko prestatzeko**

LEko 37.3 f) artikulua jasotzen du emakume langileek duten eskubidea, baimen ordaindua edukitzeko jaio aurreko azterketengatik eta erditzeko prestatzeko saioengatik.

Emakumeak mota horietako ekimenak egin behar dituzenean lanaldi denbora bitartean, bere lana uzteko eskubidea edukiko du, lanpostutik kanpoko denbora horri dagokion soldataren murriztapenik gabe.

Lanpostua utzi ahal izango du soilik egin beharreko azterketa edo erditzeko prestatzeko saioarako ezinbestekoa zaion denbora bitartean.

## **2.7. Baimen ordaindua eta lanaldi murrizketa seme-alaba goiztiarren jaiotza kasuetan edo ospitaleratuak egon behar direnean**

2001. urtean erantsi zitzaion LERi 37.4 bis atal berria. Bertan aitortzen zaie, ama eta aitari, ordaindutako baimena edukitzeko eskubidea, egunero ordu betez, seme-alaba goiztiar jaio denean edo, edozein arrazoigatik, erditze ostean ospitaleratuak egon behar denean.

LEko 37.4 bis horrek, ordu beteko baimenarako eskubidearekin batera, arrazoi berdinegatik aukera ematen die aita edo amari beren lanaldia murrizteko gehienez bi orduz egunero, kasu honetan soldataren murrizketa proportzionalarekin.

## **2.8. Baimen ordaindua eta lanaldi murrizketa edoskitzeagatik**

Langileek, ama edo aita, edoskitzealdian dagoen bederlatzi hilabete bete gabeko seme-alaben kasuan, eskubidea dute egunero ordu betez lanpostua uzteko. Ordu hori bi zatitan banatu daiteke. Baimenaren iraupena proportzionalki luzatuko da erditze multipleen kasuetan.

Langileak, egunero ordubeteko baimena eduki ordez, hautatu dezake lanaldia ordu erdiz murriztea, edo egun osotan pilotzea, hitzarmen kolektiboek diotenaren arabera.

## **2.9. Lanaldi murrizketa adingabeak zaintzeko eta famili arrazoiengatik**

LEko 37.5 artikulua da jasotzen duena lanaldia murrizteko eskubidea, adingabeak zaintzeko, eta famili arrazoiengatik.

Lanaldia murrizteko eskubidea egongo da langileak hiru hauetako kolektiboren batean dagoen pertsona zaindu behar duenean:

- Zortzi urte baino txikiagoa den haurra, eta langileari dagokio legezko zaintza.
- Ordaindutako lanik egiten ez duen pertsona bat, ezintasun fisikoa, psikikoa, edo sentsoriala duena, eta langileari dagokio bere legezko zaintza.
- Ordaindutako lanik egiten ez duen familiako norbait, odolkidetasunagatik edo ezkontza bidezko ahaidetasunagatik bigarren gradua arte, adin, istripu, edo gaixotasun arrazoiengatik, bere kabuz moldatu ezin daitekeena.

Lanaldia murriztu daiteke, langilearen erabakiz, gutxienez zortzirenean, eta gehienez lanaldi erdia arte. Betiere, soldataren murriztapen proportzionala egongo da.

### 2.10. Eszedentzia seme-alabak eta familiakoak zaintzeko

LEko 46.3 artikulua aitortzen die langileei seme-alabak zaintzeko eszedentziarako eskubidea, gehienez hiru urtez. Eskubide berbera aitortzen da jaiotza, adopzio, eta harrera kasuetan.

Baita ere aitortzen da bi urte arteko eszedentziarako eskubidea, zaintzeko ordaindutako lanik egiten ez duen familiako norbait, odolkidetasunagatik edo ezkontza bidezko ahaidetasunagatik bigarren gradua arte, adin, istripu, edo gaixotasun arrazoiengatik, bere kabuz moldatu ezin daitekeena.

Kasu horietan, langileari bere lanpostua gordeko zaio urtebetez. Hortik aurrera, bakarrik erreserbatuko zaio bere talde profesionaleko edo kategoria baliokideko lanpostu bat. Dena den, langilea ofizialki famili ugari gisa aitortua dagoen familikoa denean, bere lanpostuaren erreserba hamabost hilabete arte luzatu daiteke, kategoria orokorreko famili ugaria denean, edo hemezortzi hilabete arte, kategoria bereziko famili ugarien kasuan.

### 2.11. Lanaldi murrizketa genero indarkeriaren biktima izateagatik

LEko 37.7 artikulua, genero indarkeriaren biktima den langile emakumeari aitortzen dio lanaldia murriztu edo ordutegia egokitze eskubidea, bere babesa edota gizarte asistentziarako eskubidearen mesedetan.

Eskubide honen egikaritzea aplikagarri den hitzarmen kolektiboak dioen moduan egingo da, edo enpresa eta emakumeak adosten duten bezala. Akordiorik ezean, emakumeak erabakiko du ordutegia.

## 3. Lana eta familia kontziliatzeko neurriak eaeko sektoreko hitzarmen kolektiboetan

Aipatu araudiak negoziazio kolektiboaren esku uzten du kasu askotan lana eta familia uztartzeko eskubideen garapena.

Hori positiboa bada ere, arlo bakoitzaren errealitateari erreparatuz neurri eraginkorrak hartu daitezkeelako emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko lana eta familiaren arteko uztarketan, gai hauek errealitatean nolako garpena izan duten aztertzeko, Euskal Autonomi Erkidegoko sektoreko hitzarmen kolektiboak<sup>1</sup> hausnartuko ditugu, eta hartu diren neurriak zein punturaino izan daitezkeen eraginkorrak baloratuko dugu.

EAEn egin dugun sektoreko 135 hitzarmen kolektiboen ikerketan, lana eta familia uztartzeko gaiaren inguruko datu esanguratsuenak hauek dira:

Lanaldia eta lan ordutegiaren finkapena lana eta familia uztartzeko neurri garrantzitsuak badira ere, 135 hitzarmen kolektiboen artean hiruk bakarrik arautzen dituzte genero ikuspegitik lanaldia eta ordutegia.

Kontratuaren suspentsioa amatasunagatik gaia arautzean adierazgarria da 135 hitzarmen kolektiboetatik EAĒko lurralde eremuko lau hitzarmenek aurreikusten dituztela aitak amatasun deskantsua hartzeko neurri suspertzailak. Hain zuzen ere aitak amatasuneko atsedena gutxienez lau astez hartuz gero, beste bi astez luzatuko zaie.

Beste neurri onuragarria da, 22 hitzarmenek aurreikusten dutena, langilearen amatasun prestazioaren zenbatekoa gutxienez jasotzen duen soldataren adinakoa izan behar dela. 10 hitzarmen kolektiboak soilik aurreikusten dute berme berdina haurdunaldi bitarteko arriskuan daudenentzako.

Dena den, esanguratsua da hitzarmen gehiagotan jasotzen dela ezgaitasun prestazioentzako aipatu osagarria, amatasun prestazioetarako baino.

Baimen ordaindua jaio aurreko azterketengatik eta erditzearen prestaketarako 26 hitzarmenek arautzen dute, 22 hitzarmenek araudiak esaten duena jasotzen dute eta beste laurek araudiaren kontrako erregulazioa ezartzen dute.

Bestalde, baimen ordaindua seme-alaben jaiotzagatik 95 hitzarmenetan arautzen da, eta kasu gehienetan (90 hitzarmen kolektiboetan) egun gehiago onartzeko. Eta baimen ordaindua eta lanaldi murrizketa seme-alaba goiztiarren jaiotza kasuetan edo ospitaleratuak egon behar direnean soilik hitzarmen batek arautzen du, legeak dioena berea egiteko.

Hortaz gain, baimen ordaindua eta lanaldi murrizketa edoskitzeagatik 48 hitzarmen kolektiboek arautzen dute. Horietatik 29k araudia hobetzen dute. Hobekuntza hauek ordu erdiko lanaldi murrizketa ordu bateraino eta haurraren adina bederatzi hilabetetik hamarrera igotzen dituzte.

---

<sup>1</sup> 2007ko abenduaren 31an indarrean zeudenak.

19 hitzarmen kolektiboek arautzen dute seme-alabak eta familiakoak zaintzeko eszedentzia. Horietatik 10 hitzarmenek araudia hobetzen dute lanpostuaren erreserbaren denbora gehituz, hiru urte arte.

Aipatu beharrekoa da kasu hauetan ez dela aurreikusten gizonak honen ardua hartzeko neurri suspertzailerik. Kontrakoa ondorioztatu daiteke, kasu batzuetan edoskitzearen erregulazioa emakumearen eskubide gisa arautzen baita.

#### 4. Ondorioak

Aurretik esan bezala, alde positiboak baditu ere, negozioazio kolektiboaren izaera kontutan hartuta sektore edo arloen artean ezberdintasuna areagotu daiteke. Honen arrazoa ez zaio legegileari bakarrik egotzi behar. Baita ere aipatu behar dira egun negozioazio kolektiboak bizi duen geldiunea edota enpresaburu elkarte batzuk duten jarrera itxia lana eta familia uztartzeko neurrien inguruan, are gehiago emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko ikuspegitik egiteko bada. Argi ikus daiteke hainbat arloetan gai honek ez duela lehentasunik.

Beraz, legegileak arauak ezartzean horretan erreparatu behar duela uste dugu emakume eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortu nahi bada, eta konkretuki familian gizonen eta emakumeen arteko erantzukidetasuna lortzeko bidean legeak eskubide zehatzagoak aitortu beharko lituzke. Izan ere erantzukidetasuna kontziliazioaren dimentsio bat da.

Izan ere egun Estatuko Lan Ministeritzaren<sup>2</sup> datuen arabera emakumezkoak dira etxek kanpo lanean ari direnak eta aldi berean beren gain hartzen dituztenak familiaren ardurak. Horrela EAEn 2007. urtean gizonen %3,8k soilik hartu zuten amatasun/aitatasunagatiko atsedenaldia, eta familia zein haurren zaintzarako eszedentzia hartu dutenen artean %93,7 emakumezkoak eta %6,3 gizonezkoak izan dira.

Ondorioz, nahiz eta azken aldi honetan lana eta familia uztartzeko eskubide gehiago onartu diren, emakumeak oraindik ere dira, gehienetan, familiaren ardua hartzen dutenak. Eta eskubide hauek (familia eta haurrak zaintzeko eszedentzia eta lanaldi murrizketa, amatasun eta aitatasun prestazioak, lizentziak, e.a.) onuragarriak badira ere, egun daukagun araudia eta hitzarmen kolektiboak hausnartu eta gero ondorioztatu dezakegu ez dutela betetzen bere azken helburua, gizon eta emakumeen arteko berdintasuneko gizarte bat lortzea, non familiaren ardua emakume eta gizonen arteko erantzukidetasunean oinarritzen den.

---

<sup>2</sup> 2007. urteko Lan eta Inmigrazio Ministeritzako Estatistika txostena (<http://www.mtin.es/estadisticas/ANUARIO2007/index.htm>)

Datu hauek isladatzen dute legeek eta hitzarmenek orain arte ezarritako neurriek ez dutela lortu benetazko erantzukidetasuna emakume eta gizonen artean. Beraz, zer egin daiteke aipatu gizarte argazki hau alda dadin?

Lortutako emaitzak ikusirik, uste dugu emakume eta gizonen artean benetako berdintasuna lortzeko hartu beharreko neurrien multzoa, zeharka, gure gizartearen alderdi guztietara hedatu beharko litzatekeela. Beraz, lanerako eskubi-deak, eta zehazki negoziazio kolektiboak, jarduera-alderdi garrantzitsua osatzen du, baina berak bakarrik ez du benetako berdintasunik lortuko; horretarako, beste neurriekin bat etorri beharko du (hezkuntzako neurriak, formaziokoak, politikoak, ekonomikoak, osasunekoak, eta abar).

Hala ere, gure ikerketaren mugetatik atera gabe, lan-munduan, hitzarmen kolektiboa da arau motarik eraginkorrena. Gizarte solaskideek sortzen duten araua da, bai langileek eta bai enpresaburuek beren berezko arau moduan sentitzen dute, beraiek sortu dutena beren lan-harremanak autorregulatzeko.

Horregatik, emaitzak ikusita, neurri batzuk proposatu behar dira, negoziazio kolektiboaren esparruan positiboki eragin dezaketenak emakume eta gizonen arteko benetako lan-berdintasuna lortzeko, lan-bizitzaren eta familia-bizitzaren arteko kontziliazioari dagokionean. Azken finean, uste dugu hezkuntza dela emakume eta gizonen arteko tratu-berdintasunean gakoa, eta gure esparru zehatzari dagokionean, BAITA ERE formazioa: batetik, hitzarmen kolektiboetako negoziatzaileen formazioa eta, bestetik, langileria osoaren formazioa.

Hizpidera ekartzen ari garen proposamenek ez dituzte kontuan hartu enpresa edo sektore bakoitzean gerta daitezkeen egoerak; hala, proposamenetako batzuk enpresa eta sektore batzuentzat egokiak izan daitezke eta beste batzuentzat ez. Horretaz jabetuta, emakume eta gizonen arteko benetako berdintasuna lortzeko, alderdi negoziatzaileei dagokie, kasuz kasu, egoera zehatzak eta baldintzak aztertzea.

Bizitza pertsonalaren, familia-bizitzaren eta lan-bizitzaren kontziliaziorako eskubidea eskubide indibidual gisa errekonozitzea; horretarako, egungo lanaldiaren erregulazioa garatzea eta asteko, hilabeteko, eta abarreko lanaldiaren malgutasun-eskubidea ezartzea proposatzen da. Negociazio kolektiboaren bitartez zehaztu liteke hori, eta haren faltan enpresaren eta pertsona interesatuaren arteko adostasunez; modu batera edo bestera, sektorearen edota enpresaren ezauzgarriak kontuan hartuko dira.

Familiako ardurak banatzea sustatzen duten neurriak ezartzea, eta horretarako neurri bultzatzaileak hartzea, gizonen dagozkien lan-eskubideak erabil daitezten. Adibidez, ordutegi malgua ezartzea langileen alde, eta klausula zehatzak jartzeko aukera izatea, malgutasun hori gizonen aldekoa izan dadin.

Lanpostua erreserbatzeko eskubidea epealdi osora zabaltzea, seme-alabak eta senitartekoak zaintzeko baimen-kasuetan; lan-utzialdiaren iraupena luzatzea ere eskatzen da.

Seme-alabak eta senitartekoak zaintzeko lan-utzialdiak kotizaturiko jardueratzat hartzea jubilazio, ezintasun, heriotza, amatasun eta aitatasun kasuetarako, lan-utzialdiak irauten duen denbora osoan. Baita lanpostua erreserbatzeko eskubidea aitortzea, borondatezko lan-utzialdia bizitza pertsonalaren, familia-bizitzaren eta lan-bizitzaren arteko kontziliazioak eragindakoa denean.

Aitatasunaren baimena handitzea, eskubide hori lortu ahal izateko beharrezko kotizazio aldia gutxitzearekin batera (amatasun baimena bezala erregulatzea).

Kaleratzea baliorik gabekotzat hartzen den aldia handitzea, lanera itzuli ondoren, ondoko kasuetan; amatasunagatik, adopzioagatik, adingabea hartzeagatik edo aitatasunagatik kontratuaren suspentsioaldiak bukatzen direnean (gaur egun, seme edo alabaren jaiotze-datatik, edo adopzioan hartzen denetik bederatzihilabete arteko epera mugatzen da).

Azkenik, berdintasuna sustatzeko eta honen barnean, gizonak familiaren ardurua hartzeko neurri suspertzaileen artean mota ezberdinetako laguntzak (diru laguntzak, fiskalak, e.a.) eta baliabideak aitortzea.