

2. ERANTZUKIZUN PERTSONALAK, FAMILIARRAK ETA PROFESIONALAK UZTARTZEA: ENPLEGU BALDINTZAK MALGUTZEKO BIDEAN

Sarrera

Erantzukizun pertsonalak eta familiarrak erantzukizun profesionalekin uztartzea gaurko gizartean gero eta zabalduegoa dagoen beharrezkoa da.

Uztartzeko behar hori gizarteak azken urte hauetan jasan dituen aldaketa erabakigarriari zor zaie. Aldaketa horien artean, ondokoak dira aipatu beharrekoak: emakumea lan merkatuan gero eta gehiago sartzea; enplegua kontzentratuta izatea seme-alabak zaintzeko erantzukizun garrantzitsuenak dauden adin-taldean (25 eta 49 urte bitartean); bizi-itxaropena handitzea (horrek populazioaren zahartze gero eta handiagoa erakusten duen aldaketa demografiko batera eraman gaitu); eta, azkenik, familien bizi egituraren eta bizimoduak jasan duen aldaketa handia.

Aldaketa horiek guztiak direla eta, neurriak hartzea ezinbestekoa den eszenatoki berri batean jarri gaitu. Hona neurri horietako batzuk: lan egiten dutenen bizi pertsonala, familiako bizitza eta bizitza profesionala uztartzea, baldin eta norbanakoen eta haien familien gutxieneko ongizatea bermatu nahi bada. Horri dagokionez, beharrezkoa da gune edo gizarte-eredu berri bat aurkitzea, non emakumeek eta gizonak beren alde pertsonalak, familiarrak eta profesionalak bateratzeko modua izango baitute, haietako bakarrari ere uko egin gabe. Azpimarratu beharrezkoa da, halaber, uztartzearen helburu hori betetzea emakumeentzako ekintza positiboen estrategia batean kokatu behar dela; izan ere, emakumeak dira familiako erantzukizun handienak hartzen dituztenak, eta, horrenbestez, beren bizi pertsonala eta profesionala harmonizatzeko arazorik handienak dituztenak. Zalantzarik gabe, gure inguruko gizarte aurreratuak planteatuta dituzten erroka handienetako bat da hori.

Beharizan hori berresteko eta irudikatzeko, Arartekoaren erakunde honetan izapideturiko kexuak laburki aipatzea da onena; izan ere, herritarrek daukaten kezka errearen eta egiazkoaren isla argia dira horiek.

Izapidaturiko kexuen aipamen laburra

Aurkezturiko kexu edo eskari gehienak gurasoen baimenekin lotu behar dira. Izan ere, kexu askotan haxe eskatzen da: adin txikiak adoptatzeko edo hartzeko kasuetara zabaltzea amatasun biologikoaren kasuetan aurreikusitako baimenak (1218/1996, 2255/1998 eta 677/1999 erreferentziak).

Halaber, berriki ondokoa ere eskatu da: irakasleen lan baldintzak arautzen dituen akordioan aurreikusitako hobekuntzak -hain zuzen ere, amatasun baimena 18 astetara zabaltzen du- aldi baterako funtzionario ezegonkorretara hedatzea (889/1999 erreferentzia. Ikus txosten honetako kexuen laburpenei buruzko kapitulua).

Hala eta guztiz ere, ordutegien arloan, besteak beste, lan baldintzak malgutzeko beharra aurreikusten zuten kexu batzuk ere jaso ditugu.

Horri dagokionez, aipatzekoa da udal bateko emakumezko enplegatu batek bitartekari ari gintezen helarazi zigun eskaria; izan ere, borondatzeko eszedentzia eskatu

behar izan zuen aldez aurretik baimendutako lanaldiaren murrizketa bere familiaren beharrei egokitzeko modurik ez zitzaiolako eman (985/1997 erreferentzia. Ikus 1998ko txosteneko kexuen laburpenei buruzko kapitulua).

Halaber, Osakidetzan lanean ari diren emakumezko enplegatu batzuen kolektiboak ere erakunde honen bitartekotza eskatu zuen, zenbait osasun zentrotako zuzendaritzek haurrak zaintzeko borondatezko eszedentzia etenekin erabakitzeko garaian, batzutan, jartzen dituzten arazoak direla eta (206/1999 erreferentzia. Ikus txosten honetako kexuen laburpenei buruzko kapitulua).

Ezin dugu alde batera utzi erakunde honetan aurkezturiko kexu guztiak emakumezkoek egindakoak direla; horrek argi adierazten du emakumeek ezberdintasun egoera batetik abiatzen direla, hain zuzen ere haiek direlako, funtsean, beren alderdi pertsonalak eta profesionalak uztartzen saiatzeko konpromisoa beren gain hartzen dutenak.

Erantzukizun pertsonalak, familiarrak eta profesionalak uztartzeari buruzko proposamenak. Zehazki, enpleguaren egiturak eta baldintzak egokitzea

Gure inguruan emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna bultzatzeko politiken inguruan garatzen ari diren programek jarduteko hainbat proposamen eta lan-lerro aurreratu dituzte jada, hain zuzen ere enplegatuen erantzukizun pertsonalak, familiako erantzukizunak eta erantzukizun profesionalak uztartzeko helburua erdiets dezagun.

Horretarako, programa horiek ondokoak adierazi izan dituzte: emakumeak eta gizonak elkarrekin hartu behar dituzte etxeko lanen erantzukizuna, eta gizartea sentsibilizatu egin behar da helburu horrekin; langileek enplegua eta erantzukizun pertsonalak eta familiakoak batera hartu ahal izateko moduko lan baldintzak sustatu behar dira; azkenik, norbanakoen eta familien beharrak betetzeko gizartearen eta komunitatearen zerbitzuen garapena eta egokitzea bultzatu behar dira.

Gomendio honen izenburuan agertu nahi izan dugun bezala, kasu honetan Arartekoaren erakundearen asmoa da enplegu-baldintzak egokitzeko eta malgutzeko dauden ekimenak aztertu eta baloratzea.

Komenigarria da adieraztea erantzukizun pertsonalak eta familiarrak uztartzeko helburuak zailtasun nabarmen bat duela: enplegu-egiturak gizonezkoen ikuspegitik antolatu izan dira nabarmen, eta ikuspegi horretan ez dira ezertarako ere aintzat hartu familiarrek dauzkaten beharrak; egitura horien arabera, beraz, esan daiteke gizonezkoek ez dutela famili erantzukizunik ekarpen ekonomikoez haratago. Horrek argi azaltzen du zergatik proposaturiko neurrien artean emakumeentzako eta gizonentzako enplegu-eredu berriak sortzearena dagoen, hain zuzen ere eredu horietan aitor daitezkeen langileek dauzkaten betebeharrak pertsonalak eta familiakoak.

Bat baino gehiago dira batera erantzukizun pertsonalen, familiarren eta profesionalen uztartzea, eta beraz, enplegu-egiturak eta baldintzak egokitzea edo/eta malgutzera sustatzen aritu diren instantziak. Horrexegatik ondotik datorren azalpena - hartan, orain arte aurreratu diren neurriei buruzko aipamen laburra egiten dugu- instantzia horiek bere erantzukizunen eremuaren arabera sailkaturik (nazioartekoa, komunitatekoa eta autonomikoa) ematen duen eskema batez antolatu dugu.

Lanaren Nazioarteko Erakundea (LNE)

1981ean, LNEaren Batzar Nagusiak C156 hitzarmena onetsi zuen, bai eta R156 gomendioa ere; erantzukizun familiarrak dituzten langileei buruzkoak dira biak.

Hona zer ezarri zuen C156 hitzarmenaren 4. artikulua:

“Gizonezko eta emakumezko langileei benetan aukera berdinak eta tratu bera emateari begira, nazio mailako baldintza eta aukerekin bat datozen neurri guztiak hartu beharko dira, zertarako-eta ondokoak bete daitezten: (...)

b) kontuan hartzea nolako betebeharrak dituzten enpleguaren eta gizarte segurantzaren baldintzen ikuspegitik.”

Zehatzago izateko, R165 gomendioaren IV idatz-zatian, hain zuzen ere enplegu baldintzei buruzkoan, ondokoa dio:

- *“Nazio mailako baldintza eta aukerekin eta gainerako langileen interes zilegiekin bat datozen neurri guztiak hartu beharko lirateke, halako moldez non enplegu-baldintzak erantzukizun familiarrak dituzten langileek erantzukizun horiek eta erantzukizun profesionalak batera eramateko modukoak izango baitira.”*

- *“Arreta berezia jarri beharko litzateke lan baldintzak hobetzeko neurri orokorretan eta laneko bizi-kalitatean. Horren barrenean sartu beharko dira lan ordutegiak eta atsedenaldiak eta oporraldiak antolatzeko orduan malgutasun handiagoa izatea...”*

Europako Batasuna

Europako Batasunean, enplegu-egiturak eta -baldintzak egokitzeko edo malgutzeko neurriek ikuspegi bikoitza dute. Alde batetik, enplegu politikaren berezko neurriak dira. Bestetik, emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren aldeko zeharkako estrategian sartzen dira.

Horri dagokionez, ezaguna da Amsterdameko Hitzarmenak zehazten duela emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasunak deuseztatzea bere helburu nagusien artean, bai eta Batasunaren jarduera guztietan berdintasuna sustatzea ere. Horrela, berdintasuna gainerako politiketan txertatzeko kontzeptua (*mainstreaming*) formalizatzen du.

Hain zuzen ere, Europako enplegu politika da, agian, berdintasunaren txertatzeak praktikan izan dezakeen esanahiaren adibiderik onena, politika ezberdinak egiteari dagokionez. 1999rako Kontseiluaren 5530/99 Ebazpenaren bitartez onetsi diren enplegurako zuzentarau orokorrek aukera-berdintasuna txertatzen dute jarduteko hiru zutabeetan (lanbidean txertatzeko ahalmena hobetzea, enpresa izpiritua garatzea, eta langileen eta enpresen egokitzeko ahalmena sustatzea), eta laugarren zutabe berariazko bat mantentzen dute emakumeen eta gizonen aukera berdintasuna sustatzeko.

Zuzentarau horiek txertatze proiektu bat defendatzen dute; izan ere, emakumeek oraindik ere arazo bereziak izaten dituzte lan merkatuan sartzeko, lanbideetan

promozionatzeko, lansariei dagokienez eta lana eta bizitza familiarra uztartzeko. Hori dela eta, azpimarratzekoa da, beste ekintza batzuen artean, bermatu beharra dago emakumeek lana antolatzeko era malguez baliatu ahal izateko modua edukitzea. Zehatzago esateko, lan bizitza eta familiako bizitza uztartzeari buruz, ohartarazten dute komenigarri direla lanbide jarduerak etetearen, gurasoen baimenen, lanaldi partzialen eta lan ordutegi malguen aldeko politikak.

Europako Batzordearen iritziz, azken bi urte hauetan (1998 eta 1999) metaturiko esperientziak argi utzi du enplegu estrategiak baliatzen dituen lau zutabe horiek oinarri sendoa direla epe ertainean planteamendu integratua egiteko. Hori dela eta, uste dute ahal den eta aldaketa gutxien egin behar direla 2000 urterako zuzentarauetan. Horrek guztiak esan nahi du -oraingo gomendioari begira- mantendu egingo direla planteaturiko estrategiak, nahiz eta ikusteko dauden oraindik ere Helsinkiko Europako Kontseiluak (1999ko abendua) hartzen dituen erabakiak.

Ikuspegi hori bera da, azken finean, aurreko ekimen batzuetan erabili behar dena; esate baterako, haurdun dagoen emakumearen, haur izan berritako emakumearen edo bularra emateko aldian dagoenaren lanerako segurtasuna eta osasuna sustatzeko neurriei buruzko zuzentarauan (92/85/EEE Zuzentaraua), edo EIKKEEBek (Europako Industri Konfederazioen eta Enpresa Erakundeen Batasuna) eta ESKek (Europako Sindikatuen Konfederazioak) gurasoen baimenari buruz adosturiko akordio markoari buruzko zuzentarauan (96/34/EE Zuzentaraua). Hain zuzen ere, horien edukiak Estatuko arauetan ere islatu beharko dira.

EAE

Gomendio hau prestatzeko garaian, Emakundek Euskadiko Emakumeentzako Ekintza Positiboko III. Planaren zirriborria aurkeztu du: "Generoaren ikuspegia politika publikoetan".

Zirriborro honetan aintzat hartzen diren jarduketak eremuetako bat da, hain zuzen ere, erantzukizun pertsonalak eta familiarrak erantzukizun profesoalekin uztartzeko beharra. Horren barrenean, berriazko helburua da enplegu-egiturak egokitzea gizartearen eta familiarren antolamenduari; gainera, ekintza zehatz batzuk gauzatzea ere aurreikusten du:

- Lanean ari diren gizon eta emakumeen artean zabaltzea famili arrazoiengatikoa baimen, lizentzia edo eszedentziei buruzko arauak, bai eta amatasun/aitatasunari buruzkoak ere.
- Famili arrazoiengatikoa baimenen araubidea zabal dadin sustatzea, bai eta amatasun/aitatasunarekin loturikoen araubidea ere.
- Sustatzea gizonetzkoek har ditzaten baimen eta lizentzia horiek.
- Lanean ari diren emakumeen eta gizonetzkoen prestakuntza erantzukizun familiarrekin bateragarria izan dadin behar diren baliabideak eta erraztasunak eman daitezten sustatzea.
- Enpleguak lanaldia bere behar pertsonal edo/eta familiarren arabera egokitu ahal izateko neurriak sustatzea.
- Pizgarri fiskalak ematea kostu ekonomiko erantsia berekin ekartzen duten uztartze neurriak hartzen dituzten enpresei.

Ikusten denez, ekimen horiek guztiak, bakoitzak bere erabakien eta erantzukizunen eremuan, bat datoz azpimarratzerakoan emakumeek eta gizonezkoek elkarrekin gauzatu behar dutela beren bizi pertsonalak, familiarrak eta profesionalak uztartzeko ahalegin hori, eta ohartarazi egiten dute komenigarria dela enplegu-egiturak eta -baldintzak egokitzeko edo/eta malgutzeko neurriak sustatzea.

Proposaturiko neurrien aplikazioari edo betetzeari buruzko azalpen antolatuagoa eta sistematisagoa egiteko -ondotik ekingo baitiogu lan horri-, uste dugu egokia dela horiek guztiak bi multzo berezietan biltzea: lehenbizikoa, oro har gurasoentzako lizentziak edo baimenak (lanaldiaren murrizketa, ordaindutako baimenak, eszedentziak) biltzen dituen; bigarrena, lanaldia egokitzeko edo malgutzeko berariazko neurriei buruzkoa (ordutegiak malgutzeko, metatutako orduen konpentsazioa...).

Erantzukizun pertsonalak, familiarrak eta profesionalak uztartzearen arlorako proposaturiko neurrien aplikazio edo betetze mailari buruzko balantzea. Bereziki, enplegu-egiturak eta -baldintzak egokitzeari buruzko balantzea.

Gurasoentzako baimenak

Lanean ari diren pertsonen bizitza familiarra eta lan bizitza uztartzeko azaroaren 5eko 39/1999 Legeak aldaketa nabarmenak sorrarazi ditu lege sozialetan eta funtzio publikoari buruzko legeetan, amatasunarekin, aitatasunarekin eta familia zaintzarekin loturiko baimen eta eszedentziei dagokienez. Estatuko legegilearen esanetan, lege horrek nabarmen hobetu ditu Europako arauak, eta gizartearen errealitera egokitu ditu baimen horiek. Zehazki:

- 96/34/EU Zuzentarauarekin bat eginarazten die baimen eta ordaindutako lizentziei.
- Erraztasunak ematen dizkie gizonezkoek haurrak zaintzeko lanetan ari daitezen; izan ere, aukera ematen die amatasun baimenak dituen 16 astetatik gehienez ere 10 haiek hartzeko.
- Haurdunaldiko arrisku egoera aitortzen du, eta Gizarte Segurantzaren babesa ematen du.
- Haurdunaldia arrazoi duten kaleratzeak gehiago begiratu direla zehazten du. Kaleratze deusezak direla esaten du.
- Edadeko pertsona edo pertsona gaixoei arreta emateko, lanaldia murrizteko eta eszedentzia hartzeko eskubidea zabaltzen du.
- Adopzioarako edo haurrak betiko edo adoptatu aurretik hartzeko baimenak arautzen ditu, eta amatasun eta aitatasun baimenen pare jartzen ditu -baldin eta haurrak sei urtez behitikoak badira-.

Lege hori onesterako, polemika sortu da. Kritikarik handienak banakako tratamendua ez duten baimenak direla-eta egin dira. Sektore batzuen iritziz, lege berri honekin berdin jarraituko du izaten gurasoek erabiltzeko lan baimen bakarra (bi egun, haur bat jaiotz gero) eta beste bat emakumeentzat (erditzearen ondoko atsedenerako sei asteko baimena). Gainerako baimen eta lan-etete guztiak aitak ala amak berdin erabiltzeko modukoak dira legearen arabera, nahiz eta argi eta garbi dagoen praktikan izan den esperientziaren ondorioz ez dela halakorik gertatuko.

Horri dagokionez, izan da baimen horien tratamenduak erantzukizun familiarrak eta soldatapeko jarduera profesionala direla-eta emakumeen eta gizonen arteko paperen banaketa tradizionala gainditu gabe uzten duela adierazi duenik. Salatu nahi dute, hain zuzen ere, legeak ez duela inolako neurririk ezarri gizonezkoek ardura gehiago izan dezaten familia zaintzeko eta familiako erantzukizunak beren gain hartzeko garaian.

Polemika horiek alde batera utzita, lege honek enplegu-egiturak gizartearen eta familiaren antolamenduari egokitzeko aintzat hartu behar diren ekintzen zati handi bat jasotzen du, batez ere besteren menpe dauden pertsonak (haurrak, edadekoak eta gaixoak) zaintzeko lizentziei eta baimenei dagokienez.

Bestalde, aurreko kritika horiek berretsi egiten dute erantzukizun pertsonalak, familiarrak eta profesionalak uztartzeko amaierako helburu horrek ekintza osagarriak behar dituela; esate baterako, gizartea sentsibilizatzearena gizonezkoek eta emakumeek elkarrekin har ditzaten etxeko eta familiako erantzukizunak, horrela eta ez bestela bukatuko baitira egungo ohitura edo irizpide sozial eta kulturek berekin dakartzaten atzera karga horiek.

Enplegu-baldintzak malgutzea

Hala eta guztiz ere, ongi ezberdina da lanean ari diren pertsonen lanaldia bere behar pertsonal edo/eta familiarren arabera egokitzeko aukera izan dezaten neurriak sustatzearen arloko panorama, ondokoetan, bestak beste: lan ordutegiak malgutzea, ordu libreekin konpentsatzeko lan orduak metatzeko aukera, oporrak hartzeko garaia zehazteko eskoletako egutegia aintzat hartzea. Gaur egun, ordea, arestian aipatu dugun uztartzearen helburu hori erdiesteko baliagarri izango zaizkigun formulak bilatu eta betearaztea lortu ez den erronka bat dira, oraindik ere.

Ongi erakusten dute hori, gure ustez, Europako Batzordeak egindako txosten eta ekimenek. Horien artean, Batzordeak 1998an emakumeen eta gizonen aukera berdintasunari buruz egindako urteko txostena da bereziki azpimarragarria. Hona txosten horretako ondorioetan biltzen direnak:

“Beharrezkoa da lanaldi partzialarekin eta lan ordutegi malguekin lan egiteko aukera izatea, hori baita emakumeek eta gizonek beren menpeko pertsonen arduratzeko aurkitzen dituzten egiturazko oztopoak eta unean uneko oztopoak gainditzeko moduetako bat. Lan partekatua, asteko lanaldia kudeatzeko ahalmena, lan orduen murrizketa: horiek eta beste neurri batzuk lan bizitzan gero eta garrantzi handiagoa hartzen ari den eztabaida baten adierazgarriak dira.

Lanaldi ereduaren gaineko kontrola egitea nahikoa zail gertatzen da. Egungo gertakariak adierazten digute, ordea, alor horretan pixkanaka aurreratzen ari dela. Emakumeen eta gizonen ordutegiaren arteko aldeak gutxiagotzen ari dira, agian lehenbizikoak bigarrenen baldintzetara hurbiltzen diren ahala; izan ere, gizonen ordutegiak luzeagoak izaten dira.

Hauxe da lan merkatuan gizonen eta emakumeen artean dauden ezberdintasunen gakoa: lanaldiari buruzko politikek berdintasunaren gaiari aurre egiteko modua.”

Halaber, argigarri suertatzen da Estatu Kideen Batzordeak egindako komunikazio baten aipamena (Brusela, 1999ko urriak 13). Hartan, EQUAL Europako ekimenaren

baitan proposamenak aurkezteko gonbitea egiten da. Ekimen horren helburua da nazioez gaindiko kooperazioa sustatzea lan merkatu guztietan gertatzen diren era guztietako bazterkeria eta ezberdintasunei aurre egiteko. Proposamen horiek antolatzeko ezarritako gaien araberrako sailkapenean, bititza familiarra eta bititza profesionala bateragarria izan daitezzen lana antolatzeko modu berriak garatzearena aurki daiteke.

Hala eta guztiz ere, oraindik ere betegabe dugu erronka baten aurrean erakusteko frogarik argiena “familia eta lana” Europako sarearen existentzia bera da. Sare hori 1994an sortu zen, Europako Komisioren Enplegurako, Lan Harremanetarako eta Gizarte Gaietarako Zuzendaritza Nagusiaren ekimenez. Hauxe du helburu: lan mundua eta bititza pertsonala eta familiarra uztartzearekin loturiko praktika berritzaileak sustatu eta elkarrekin trukitzea, bereziki lana antolatzeko modu berriei, lan ordutegiak malgutzeari eta mugigarritasun profesionalari dagokienean.

Sare honek gauzaturiko jardueren artean “Lanaldiaren elkartasuna” izeneko azterlana da azpimarragarri. New Ways (3/98) izenburupeko aldizkako argitalpenen atal bat da, eta arlo honetan Europako Batasuneko kide diren herrietan aurrera eramaten ari diren praktika berritzaileak jasotzen ditu.

Azterlan honetan adierazten den bezala: *“gizonarentzat lanaldi osoko eta betiko lanaren eta emakumearentzat aldi baterako lanaren kontzeptu tradizionalari buruz gero eta zalantza gehiago dago, hain zuzen ere beharizan pertsonal, familiar eta ekonomikoen ondorioz. Bititza pribatuarekin bat datozen lan ereduak lortzeko desioa gero eta garrantzi handiagoa hartzen ari da”*.

Luzeegi ez jotzeagatik, Europako Batasuneko herri batzuetan probatzen ari diren lanaldi eredu batzuk aipatuko ditugu ondoren:

✱ *Lanaldia murriztea* (ad.: sei orduko txanda etengabeak)

Finlandian esperientzia horri buruzko jarraipen berezia egin da. Garrantzi handiagoa hartu du eremu pribatuetan. Hala ere, sektore publikoan ere hainbat azterlan egin da: lanaldia murriztea 18 udaletan.

Enpresek azpimarratzeko moduko honako alde on lortu dituzte: produkzio ahalmena handitu da, produktuen kalitatea hobetu da, aparteko orduak murriztu dira, lanera ez joateko kasuak ere murriztu dira eta bezeroak gusturago daude, haiei arreta emateko ordutegi zabalagoa eskaintzen delako.

Zerbitzuen kantitatea eta kalitatea garatzea ere esperientzia horretan parte hartu duten udalen helburuetako bat da, nahiz eta arlo publikoko produktibitateaz hitz egiterakoan ñabardura batzuk egin behar diren.

Betiere, esperientzia horri buruz egindako jarraipenaren ondorioz, besteak beste, ondoko ondorioa atera dugu: hartan parte hartu duten enplegatuek uste dute hobeki uztartzen dituela lan bititza eta bititza familiarra.

✱ *Lanpostu partekatua*

Esperientzia horren bitartez, bi enplegatuk lanpostu bera partekatzen dute. Horrenbestez, bai lan-denbora eta bai lanaren edukia ere partekatu behar dituzte, eta horrek, ezinbestez, beharrezko egiten du lan-fluxua eta lana bera ere berregituratzea. Esperientzia horri buruzko adibide bat da Munich hiriko Udalak sustaturiko “lanaldi partzialeko erasoaldia” izenburupeko esperientzia.

✱ *Eszedentziak*

Izenburu horren azpian hainbat esperientzia ezberdin biltzen dira, Belgikakoa kasu. Helburua da eszedentziak eskatu ahal izatea zainketa paliatiboak eman beharreko kasuetan, edo etxeko bati laguntza eman beharreko kasuetan edo gaixo larriren bat duten familien kasuan. Eszedentzia hori eskatzen duen enplegatuak Enplegu Institutu Nazionalaren dirulaguntza bat jasoko du; enpresak, bere aldetik, bere langilea langabezi sari osoa jasotzen ari den pertsona bat kontratatuaz ordezteko konpromisoa hartzen du bere gain.

Alemanian, berriz, epe laburreko eszedentziak eskaintzen dituzte: soldatak 12tik 1 murrizten dira, eta enplegatuak urtean hilabete bat har dezake lanera joan gabe, edo, bestela, hiru hilabete hiru urtez behin.

Irlandan, sektore publikoan abian jarritako esperientzia batek aukera ematen die langileei beren lan ordutegia seme-alaben udako oporrekin ezkontzeko: ekaina eta irailaren hasiera bitarteko aldea hartzen dute, hiru hilabeteraino ere hartuz. Proiektua gutxi zabaldu da, agian *term time* izeneko ordaindu gabeko baja bat bezala hartzen delako. Enplegatuak uste izan zuten beren soldataren % 75 jasoko zutela urteko 52 asteetan, udako 13 asteetan lansaririk ez jasotzearen partez. Hala eta guztiz ere, honelako akordio bat gauzatzea ezinezko suertatu zen erretiro pentsiorako kontribuzioarekin zeuden arazo batzuegatik.

Erresuma Batuan, V ordutegiak aukera ematen dio enplegatuari lanaldiaren murrizketa negoziatzeko, negoziatu beharreko bitarte batez. Ordutegia eguneko lanaldia edo asteko lanaldia murriztuz ezartzen da, edo, bestela, lanean eten bat eginez denbora jakin batez. Enplegatuentzat izugarri malgua da V ordutegia. Aukera ematen die lan orduak murrizteko, adibidez, krisi pertsonal bati aurre egiteko, seme-alabak hezteko edo prestakuntza ikastaroetara ere joateko (Sheffieldeko Udala).

✱ *Erretiro malgua, epe luzean orduak metatuz*

Honelako ereduan, lehenbiziko lan urteetan, lan orduak metatu egiten dira. Esate baterako, soldataren %10 jaso baina lanaldi osoa lan egiteko aukera har daiteke. Aparteko orduak epe luzean orduen erregistro batean metatzen dira, erretiro malguari begira. Hala ere, zenbait puntu badaude argitasunak behar dituztenak: interesa eta denbora-kredituen aldaketa.

✱ *Ordutegi propioa duten lan taldeak*

Eredu honen arabera egituratze aktiboa lortu behar da, bai ordutegian, bai lanaren edukian ere. Ezinbestekoa da enplegatuen elkartasuna. Adibidez, 8 enplegatu dauden talde batean guztiek lan ordutegia %80ra edo %90ra murriztuz gero, beste pertsona bati enplegua emateko modua egongo litzateke.

✱ *Errelebo kontratua*

Eredu honen bitartez, urte gehiago dituen enplegatu batek bere lan ordutegia lanaldi partzialera murrizten du, eta erretiro malgu baten alde egiten du. Bere lanpostua partekatuko du horrela enplegatu gazteago batekin. Azken hori era malguan sartu ahal izango da lan merkatuan.

✱ *Teletanaren eta lantoki partekatuaren txandakatzea*

Teletana gero eta garrantzi handiagoa hartzen ari da familian menpekorik dauzkaten enplegatuen irtenbide gisa; izan ere, sistema horrek aukera ematen du haiek etxean lan egiteko. Adibidez, Portugal Telecomek halakoan talde bat dauka: horretan ari direnek lanera ez joateko egunak murriztu dituzte eta familiakoen ardura hartzeko baldintza hobegoetan daude.

✱ *Ordutegia malgutzea*

Austrian, zenbait enpresa daude 5:00etatik 19:00etara erabateko askatasuna dutenak; horrek 45 ordutegi ezberdin sorrarazten ditu lan zentro berean.

Era moderatuago batez, Portugalen, eredu ohikoena lanaldiaren malgutasuna da, ordu finkoen kopurua murrizturik (4 ordu izaten dira normalean). Ordu finko horietan, noski, enplegatuek bere lanpostuan egon beharko du. Ordutegiaren gainerako denbora enplegatuaren beharren eta lanaren beharren arabera kudeatzen da.

✱ *Orduak metatzea*

Grezian, legegintzako ekimen batek halako berritasun bat dakar, hain zuzen ere 8 orduko lanalditik 10 orduko lanaldira pasaz behar handiena dagoen garaietan; gehienez ere, asteko 48 orduz egin daiteke lan, hilabeteko aldia oinarri harturik. Lan egindako aparteko orduak denbora askearen edo hurrengo lau hilabetetan baja hartzearen bitartez itzultzen zaizkio enpleguari.

Holandan, zenbait enpresatan, neurrien oinarrizko pakete bat bermatzen zaie enplegatuei (pentsioa; gaixotasunen aurkako aseguru bat; seme-alabak zaintzeko erraztasunak; oporretarako aparteko egunak...). Oinarrizko pakete horretaz gainera, enplegatuek hainbat lan egun eros nahiz sal ditzakete urtean, hain zuzen ere beren lanbide karreraren aldi jakin batean edo egoera familiarraren ondorioz dauzkaten beharrezkoen aurre egin ahal izateko.

✱ *Eredu konbinatuak*

Askotan ez da eredu bakarra egoten; saioak egiten dira horietako batzuk elkarrekin konbinatuz.

Ondorioak

Laburbilduz, beharrezko jotzen dugu ondoko gogoetak azpimarratu eta argi uztea:

Erantzukizun pertsonalak, familiarrak eta profesionalak uztartzea lehen mailako helburu bat da, ikusirik zein beharrezkoa den gertatu berri diren eraldaketa eta aldaketa sozialei eta haiek sorturiko ondorioei aurre egiteko.

Elkarrekin uztartzearen helburu hori, bere baitako helburu bat izateaz haratago, tresna pribilegiatu bat ere izan daiteke beste estrategia batzuei laguntzeko: enplegua sortzea, emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna eta babes berezia behar duten talde sozialei arreta ematea (haurrak, helduak eta gaixoak).

Gomendio honen iturburua izan den ekimenari dagokionez (hain zuzen ere, enplegu-egiturak eta -baldintzak gizartearen eta familiaren antolamenduei egokitu beharra), ezinbestez aitortu behar da ahalegin handiak egin direla familiako arrazoiengatiko baimen, lizentzia eta eszedentzien arloan, bai legegintzazko ekimenei dagokienez, bai lan-baldintzak araupetzeari dagokionez ere; bi horietan, Administrazioa da negoziazioaren bi aldeetako bat.

Hala ere, ezin dugu ahaztu beste ekintza osagarri batzuk ere behar direla: lanaldiaren arloko lan-baldintzak malgutzea...

Ongi dakigu azken ekintza horien eraginkortasuna haiek zuzen egituratzearen baitan dagoela, enplegu-zentro bakoitzaren inguruabar jakinei begira eta abar. Horri dagokionez, eremu publikoan aplikatu nahi den edozein esperientziak zuzen eta behar bezala erantzun beharko die kasuan kasuko zerbitzu beharrei. Beraz, zalantzarik gabe, komenigarria da halakoak negoziatu eta adostea, eta aldi esperimentalak ere ezarri beharko dira haien egokitasuna probatu ahal izateko.

Hala eta guztiz ere, administrazioetako enplegu publikoa emateko baldintza bereziengatik, argi dago administrazioak ezin dituela helburu horrekin sortzen diren ekimen guztiak lideratu edo, gutxienez ere, lagundu. Horri dagokionez, aipatu beharrekoa da Europako Batzordeak berariaz hartu duen konpromisoa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politikaren baitan. Konpromiso horrek ondokoa ekarri du berekin: ahalegin berezia egiteko ekintza positiboen programak aplikatzea, besteak beste ordutegi malguaren eta lanaldi partzialaren arloan.

Arartekoaren iritziz, gogoeta hauek guztiek itzulpen argia dute EAEn esparruko administrazio ezberdin guztientzako gomendio orokor gisa. Horrenbestez, gomendioa ematen zaie administrazio horiei erantzukizun pertsonalak, familiarrak eta profesionalak hobeki uztartuko dituzten enplegu-baldintza berrien lidergoa izan dezaten, edo, bestela, haiek susta ditzaten.