

# TXOSTENIA IXOSTENIA

## 22

ZAINZAREN ONDORIOAK.

UZTARTZE ESTRATEGIAK

EAE-KO GIZON-EMAKUMEEN

EGUNEROKO

BIZITZAN



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erekinde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**



**ZAINZAREN ONDORIOAK.**

**UZTARTZE ESTRATEGIAK**

**EAE-KO GIZON-EMAKUMEEN**

**EGUNEROKO**

**BIZITZAN**

EMAKUNDE  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Gasteiz 2007

<b>IZENBURUA:</b>	“Zaintzaren ondorioak. Uztartze estrategiak EAEko gizon-emakumeen eguneroko bizitzan”
<b>EDITOREA:</b>	EMAKUNDE / Emakumearen Euskal Eradundea. Manuel Iradier, 36. 01005 Gasteiz
<b>EGILEA:</b>	EMAKUNDE / Emakumearen Euskal Eradundea. Manuel Iradier, 36. 01005 Gasteiz
<b>LAN TALDEA:</b>	BEHATOKI S.L.
<b>MAKETAZIOA ETA JARRAIPENA:</b>	ARRIN. Komunikazioa eta Diseinua
<b>DATA:</b>	2007ko abendua
<b>DESCRIPTORES:</b>	Familia eta lanaren arteko uztartzea, haurren zaintza, famili arduren banaketa, alderdi soziologikoak, enplegua, famili zamak, lanaldi bikoitza, jarrerak, inkestak
<b>ALE-ZENBAKIA:</b>	500
<b>INPRIMATEGIA:</b>	Grafilur
<b>DISEINO GRAFIKOA:</b>	Ana Badiola eta Isabel Madinabeitia
<b>ISBN:</b>	978-84-89630-11-6
<b>L.G.:</b>	BI-3833-07

**Salneurria: 20 euro**

# AURKIBIDEA

<b>AUKEZPENA</b> .....	9
<b>1. HELBURUAK</b> .....	13
<b>1.1.</b> Helburu orokorra .....	15
<b>1.2.</b> Helburu espezifikoak .....	15
<b>2. DISEINU METODOLOGIKOA</b> .....	17
<b>2.1.</b> Aldez aurreko gogoetak: estrategia nozioa .....	19
<b>2.2.</b> Hurbilketa kualitatiboa: eztabaida taldeak .....	20
<b>2.3.</b> Eztabaida taldeen osaera .....	22
<b>2.3.1.</b> Aldagai nagusiak: adingabearen edo adingabeen zaintza eta enpleguarekiko lotura .....	22
<b>2.3.2.</b> Bigarren mailako aldagaiak: uztartze neurriak erabili edo ez, belaunaldi batekoa izatea eta lanbide kualifikazioa .....	23
<b>2.4.</b> Eztabaida taldeen profila .....	23
<b>2.5.</b> Aldez aurretik finkaturiko gidoia .....	25
<b>2.6.</b> Landa lanaren gaineko iruzkinak .....	25
<b>3. AZTERKETA</b> .....	27
<b>3.1.</b> Baldintzapenak: bi soldaten beharra .....	30
<b>3.1.1.</b> Lan ezegonkortasuna, arau .....	31
<b>3.1.2.</b> Soldaten eta gauzen prezioaren arteko desoreka: euroa .....	33
<b>3.1.3.</b> Etxebizitzatik emantzipatzearen kostuak gazteen artean .....	34
• Ez jabe izanik, ez errentan, ez babes ofizialeko etxerik: eskuratzerik ez dagoen etxebizitza. ....	34
• Ezkongabe izatearen ezintasuna: intereseko elkartzeak? .....	35
• Belaunaldien arteko elkartasuna: ahitze zantzuak. ....	37
• Helduak eta konformistak, goizegi. ....	39
<b>3.1.4.</b> Gero eta bizitza konplexuagoa: ongizatearen paradoxak .....	40
<b>3.2.</b> Uztartze estrategiak .....	41
<b>3.2.1.</b> Estrategia pribatuak: eguneroko irtenbidea emakumeen eskutik .	41
<b>3.2.2.</b> Produkzio esparruaren pisua strategiaren diseinuan .....	43
<b>3.2.3.</b> Rol bat egokitzeak duen indarra: emakumea, zaintzeko gizaki gisa .....	44
<b>3.2.4.</b> Hazi bitartean presente egon nahia: bizitzako lehentasunen aldaketa .....	45
<b>3.2.5.</b> Eredu baten zirriborroa uztartze strategiaren bidean: faseak, aukerak eta arrazoiak .....	47

	• Lehen fasea: amatasun baimena . . . . .	48
	• Bigarren fasea: amatasun baimena amaitzen denetik . . . . .	48
	• Hirugarren fasea: bigarren fasearen ebaluazia egiten den "unetik" . . . . .	51
<b>3.3.</b>	<b>Estrategietan integratutako baliabideak . . . . .</b>	<b>54</b>
<b>3.3.1.</b>	<b>Amonak (eta aitonak): nahitaezko baliabidea . . . . .</b>	<b>54</b>
<b>3.3.2.</b>	<b>Mirabeak: gainbehera doan baliabidea? . . . . .</b>	<b>57</b>
<b>3.3.3.</b>	<b>"Zuzendaritzaren albokoak": gero eta gehiagotan dira gizonak . .</b>	<b>59</b>
<b>3.3.4.</b>	<b>Hurtzaindegiak: gabezia orokorra . . . . .</b>	<b>63</b>
<b>3.3.5.</b>	<b>Ikastetxeak: ordutegien eta lanaren arteko egokitasunik eza . . . .</b>	<b>65</b>
<b>3.3.6.</b>	<b>Uztartze politika instituzionalak: estrategian integratutako baliabidea . . . . .</b>	<b>66</b>
	• "Hobe adabaki ezertxo ere ez baino": belaunaldien ikuspuntuak . . . . .	66
	• Laguntza ekonomikoen irrigarrikeria . . . . .	67
	• Jakite eta erabilera mugak emakume etorkinen artean . . . . .	68
<b>3.4.</b>	<b>Zaintzaren ondorioak . . . . .</b>	<b>69</b>
<b>3.4.1.</b>	<b>Pertsonarengan: gaurko eta atzoko bizipenak . . . . .</b>	<b>70</b>
	• Norberarentzako denborarik gabe: "gehiegizko kargak" eta "exijentziak" . . . . .	70
	• Hazi bitartean presentzia handiagoa ez izanak eragindako mina: "ama txarra" . . . . .	72
<b>3.4.2.</b>	<b>Etxe-familiatan: "zenbat"etik "nola"ra . . . . .</b>	<b>74</b>
	• "Aitona-amonek mimatu egiten dute, ez dute hezten": adingabeen heziketari buruz . . . . .	74
	• Garbia eta zikina: hautsaren atalaren gainean . . . . .	76
	• "Ez naiz zure ama, zure emaztea baizik": etengabeko prestakuntza etxe esparruan, beste karga bat . . . . .	79
	• Polita eta itsusia: ugalketa arloko zereginak generoaren arabera beste modu batean desberdintze aldera . . . . .	80
<b>3.4.3.</b>	<b>Lan esparruan: produkzio denboraren nagusitasuna . . . . .</b>	<b>81</b>
	• Amatasun garaiko "geldialdia": aurreneko zigorra emakumearen ibilbide profesionalean . . . . .	81
	• Lanaldiaren murrizketaren "iruzurra": bigarren lan zigorra, diru-sarrera gutxiago eta zaintza karga handiagoa . . . . .	83
	• Seme-alabarik ez izateko erabakia: zama bikoitza saihestea eta "nahi bezalako bizimodua" izatea . . . . .	85
	• Enplegua uzteko erabakia: etxe-familietara atzera egitea, konkista pertsonal gisa . . . . .	86
	• 35 urtetik gorako emakumeak lan merkatuan sartzeko arrazoiak, baldintzak eta oztupoak . . . . .	88
	• Emakumezko etorkinen lan egonkortasunik eza . . . . .	92
<b>3.4.4.</b>	<b>Laidoztatutako nortasunetik (etxeakoandrea)... zehaztu gabeko nortasunera: pertsona (emakumea), ama eta langilea izatearen aitorpena . . . . .</b>	<b>94</b>
<b>3.5.</b>	<b>Hobetzeko proposamenak: desiratutako geroa . . . . .</b>	<b>98</b>

3.5.1.	Produkzio arloaren nagusitasuna leuntzea: uztartzea sozializatzea . . . . .	99
	• Hobetsitako uztartze eredu bat identifikatzea: gurasoen presentzia hazkuntzan . . . . .	100
	• Ordutegiaren arrazionalizazioa edo lan denboraren berrantolaketa: funtzionariotza, enplegu eredurik egokiena . . . . .	101
	• Gizonek jartzen duten "lanean ari naiz" aitzakiarekin amaitzea . . . . .	103
3.5.2.	Erakundeak, uztartze eredu berri bat sustatzeko eragile gisa . . . . .	105
	• "Nahi dutenerako gara europarrak": Europa erreferentzia gisa . . . . .	105
	• Enpleguaren kalitatea hobetzea . . . . .	106
	• Enpresariaren pentsamoldea aldatzen laguntzea . . . . .	107
	• Emakumearen iraunkortasuna, uztartze politiken erabiltzaile nagusi gisa . . . . .	109
	• Amatasun baimena gutxienez urtebetera luzatzea . . . . .	110
	• Lanbidearen murrizketak (uztartze neurria) ez dezala soldata gutxitzea ekarri . . . . .	111
	• Seme-alabak jaiotzeagatik laguntza handitzea . . . . .	112
	• Eskolako eta laneko denborak egokitzea . . . . .	112
3.5.3.	Etxeko denbora ordaintzeaz: lan osoa . . . . .	114
3.5.4.	Erantzukidetasuna: bide motel baina segurua . . . . .	115
<b>4.</b>	<b>ONDORIOAK: ZENTZUZKO BIZIERARANTZ</b> . . . . .	<b>117</b>
	<b>BIBLIOGRAFIA</b> . . . . .	<b>125</b>





**A**

**AURKEZPENA**



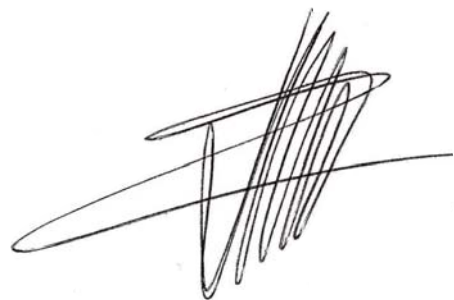
Euskal Autonomia Erkidegoko gizon-emakumeen bizitzaren kalitatea hobetzeko ahaleginean, Emakunde ezinbestekotzat jo du diseinatzen eta abian jartzen ari diren uztartze konponbideak zein estrategiak entzutea eta ikertzea.

Berdintasun politikak definitu behar dituzten elementu estrategikoetatik ez urruntzeko helburuarekin egin da ikerketa hau. Gai honen egungo egoeraren isla izan nahi du ikerketa honek; izan ere, gizon-emakumeen iritziak entzunda eta, ondoren, aztertuta egin baita. Beraiek baitira, izan baitira edo izango baitira gure ibilbideko eragile aktibo; horregatik dira informazio iturri pribilegiatu. Zenbait belaunalditako pertsonen parte-hartzeak zenbait gairen alderdi komunak edo zeharkako alderdiak identifikatzea ahalbidetu digu, esate baterako honako gai hauenak: kontziliazio-estrategien diseinua baldintzatzen duten egiturazko faktoreak, estrategia horiek diseinatzeko lana bere gain hartzen duten pertsonak (emakumeak), aipatutako estrategietan sartutako ordezkatzeko-baliabideak (amonak, aitonak, etxe-zerbitzua, haurtzaindegiak eta ikastetxeak) edo agerpenezkoak (erakundeen neurriak). Bereziki azpimarratu ditugu baliabide horien erabilera eraginkorrari dagokionez tartean sartutako faktoreak, baita alderdi horretatik bizikidetzaren unitateetako gizonen adin txikiko bati edo gehiagori dagokienez betetako funtzioa ere.

Txostenaren atal zabalena zaintzaren ondorioak azaltzera bideratuta dago. Hala, hiru maila garrantzitsu bereizi ditugu: pertsonala, etxekoa-familiarena eta, azkenik, lanekoa. Kontuan hartu behar da ikerlan honen diseinu metodologikoa agerpen bikoitzeko egoeran zeuden emakumeak lehenetsi zituela hiru lurralde historikoetan sortutako hamabi eztabaida-taldeetan parte hartzeko, honako hipotesi bikoitz honetatik abiatuta: eginbeharren dualtasunak lanaren eta zaintzaren uztartze-estrategiak zailtzen dituela, eta presentzia bikoitzeko egoera hori gure hurbileko inguruneko elkarbizitza-unitateen osakeraren joera nagusia izango dela.

Baina egoeraren deskribapen hori egitea ez da bateraezina, inondik inora, zenbait hobekuntza-proposamenekin. Aipatutako proposamenek analisiaren kapitulua isteko balio izan dute, eta, hein batean, honako txosten honen ondorioak bideratzeko. Etorkizun hobearen alde egindako eskaerek gure herrikideak informatuta daudela, hobetu beharreko alderdiak zeintzu diren zehaztasunez adierazi dutela eta alderdi horien arduradunak zer eragile nagusi diren badakitela egiaztatzea ahalbidetu digute, besteak beste.

Eskerrik beroena ikerketan parte hartu duten guztiei. Beren ekarpena oso baliagarria zaigu eguneroko lanean sustatzen ditugun berdintasun-politikak diseinatzeko.



IZASKUN MOYUA PINILLOS  
EMAKUNDE/ Emakumearen Euskal  
Erakundeko zuzendaria



**1**

**HELBURUAK**



## **HELBURU OROKORRA**

# **1.1**

EAEko gizon-emakumeek uztartzeko dauden neurriak erabiltzea baldintzatzen duten faktoreak identifikatzea.

## **HELBURU ESPEZIFIKOAK**

# **1.2**

- Uztartzeko neurriek, bai instituzionalek bai enpresa esparrukoek, gizon-emakumeen bizi estrategietan edo hartzen dituzten erabakietan duten pisu espezifikoak ebaluatzea.
- Lan egoeren eta belaunaldi atxikimenduen arabera egon litezkeen desberdintasunak identifikatzea.
- Uztartzearen esparruan egindako bizi aukerek emakumeen ibilbide biografikoan gaur egun, iraganean edo etorkizunean izango dituzten ondorioak edo eraginak identifikatzea (arloan pertsonalean, afektiboan, familiarrean, profesionalean, hezkuntzan eta abar).
- Eginkizunen bikoiztasuna delakoak zehazki sustapen profesionalean eta enpleguaren kalitatean dituen inplikazioak ezagutzea.
- Emakumeak zaintzaren edo ugalketaren protagonista gisa duen eginkizuna sendotzen egungo uztartze politikek izan ditzaketen ondorioak aztertzea.
- Emakundek eta beste erakunde batzuek EAEko emakumeen egoeraz egindako ikerketan zein adierazle kuantitatiboak informazio kualitatiboarekin osatzea.
- Kontuan hartzea balitekeela ñabardurak egin behar izatea emakumeek gure autonomia erkidegoan bizi duten egoerari buruzko adierazleetan edo zenbakietan, eta emakumeek egoera horiek direla-eta egunero dituzten sentipenetan.
- Indarrean dauden politikak berbideratzeko proposamenak egitea edo, are gehiago, dagozkien eragileei eskari edo behar berriak luzatzea.





# 2

## **DISEINU METODOLOGIKOA**



Ondoren, ikerketa honen diseinu metodologikoarekin lotutako sei atal azalduko dira. Horietako lehenengoaren ardatza strategiaren nozioa da; gure eguneroko inguruan lana eta familia uztartzeko jardunbideen gidalerro teorikoa izan da. Bigarren atalak, berriz, gerturatzeko kualitatiboa aukeratzeko garaian eragin duten arrazoiak azaltzen ditu, eta, zehazki, eztabaidaren teknika aukeratzeko du egokiena bezala. Hirugarren, laugarren eta bosgarren atalak, ostera, egindako hamabi eztabaida-taldearen lehen eta bigarren mailako aldagaiak erakusten dituzte, bai eta haietako bakoitzaren profilak eta ezarritako gidoiak ere. Seigarren atalak, azkenik, esparruko lanaren beraren oharra islatzen ditu modu trinkoan.

## **ALDEZ AURREKO GOGOETAK: ESTRATEGIA NOZIOA**

# **2.1**

Kontuan izanik uztartzearen oinarritzko helburua «*bai emakumeentzat, bai gizonentzat, lana egitea eta etxea zaintzea zein mantentzea (bereziki haur txikiei dagokienez) bateragarriak izateko aukerak ematea*» (1) dela, adingabeak dituzten bizikidetzak unitateek estrategia bat diseinatzen dute uztartzea ahalbidetzeko.

Estrategia nozioa, pertsonak duten agentziaren edo jarduteko eraren eta gizartearen edo gizarte baldintzapenen arteko erlazioarekin lotuta dago. Baina estrategia nozioak hirugarren elementu bat sartzeko aukera ematen du, agentziaren eta egituraren, gizabanakoaren eta gizartearen arteko erlazio dikotomiko hori arintzen duena (2). Elementu horri interesatzen zaiona zera da: nola erantzuten duten, nola moldatzen diren edo zer egiten duten adingabeak dituzten bizikidetzak unitateek egunez egun, gizarteak ezarritako baldintzetan, pertsonak, denborak eta guneak kudeatzeko.

Uztartze estrategiak, praktikan, askotarikoak izan daitezke. Izan ere, askotarikoak baitira adingabeak dituzten bizikidetzak unitateetako harremanak eta osaera. Edonola ere, beren ezaugarri nagusia hau da: uztartze estrategia bat diseinatzeko asmoa dutela, gizartean ezarrita dauden aukeren artean bat hautatuz. Gainera, aldi baterakotasuna edo igarokortasuna erantsi beharko litzaioke aurreko ezaugarriari, uztartze estrategia baliagarria delako

---

(1) FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. eta TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas. 2005. 79. zenbakiko lan dokumentua; 66. or.

(2) G. SIMMELeke planteatutako ildotik. «El ámbito de la sociología». *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península.artzelona. 1986; bai eta N. ELIASek ERE (*La sociedad de los individuos*. Gedisa.artzelona. 1990)

ingurune jakin batera egokitzeko tresna gisa, baldin eta gauza bada, gutxienez, ingurune horretan gerta daitezkeen aldaketak bezain malgua izateko (3).

Uztartze estrategiak, taktikoak diren aldetik, baliabidez osatuta daude; hau da, diseinaturiko estrategia eraginkortasunez aplikatzen duten teknika jakinez. Aplikatzen diren tresna horien artean, honakoak bereizi behar dira: alde batetik, baliabide informalak, bizikidetzaren unitatean eta haren gizarte sarean berez daudenak eta, bestetik, baliabide formalak, bizikidetzaren unitateaz kanpoko instituzio edo erakunde batzuenak. Ikerketa honetan, baina, beste bereizketa batera joko dugu gehienetan. Horren arabera, adingabeen zaintzan, gurasoen ordezkari baliabide hartuko dira aitona-amonak, mirabeak, haurtzaindegiak, ikastetxeak eta eskolaz kanpoko jarduerak, eta presentziako baliabide gisa gure ingurunean, uztartze esparruan, politika instituzionaletan dauden oinarriko bi neurrien orientazioa; izan ere, bai lanaldia murrizteak, bai eszedentziak, denbora ematen diete gurasoei, produkzio arlokoa utzi eta ugalketa arlokoari heltzeko.

Hala ere, bereizketak gorabehera, une honetan, oro har, zera da azpimarragarriena: uztartze estrategiek hainbat baliabide erabiltzen dituztela aldi berean, elkarren ondoan, eguneroko bizitzako baldintzapenei aurre egiteko.

## **HURBILKETA KUALITATIBOA: EZTABAIDA TALDEAK**

# **2.2**

Ikerketa honen helburuak kontuan hartuta, eztabaida taldeak dirudi ikerketa teknikariek egokiena, ahalik eta fideltasun handienarekin «islatzen» dituelako pertsonen «egokitu zaien» edozein gairi edo egoerari buruz dituzten eguneroko iritziak. Era berean, Murillok zioen bezala, honakoa ere lortu nahi izan da: «*Gizabanako bakoitzak bere bizitza pribatuari, etxe-koari edo publikoari ematen dion 'zentzua' zein den jakitea; hots, nola ulertzen edo antolatzen duen, bere eguneroko esperientziaren arabera*» (4). Kasu honetan, uztartzeari, kasu bakoitzean hartutako estrategiei eta antzematen diren egungo, iraganeko eta etorkizuneko ondorioei buruzko iritziak bildu ditugu.

Hala ere, hamabi eztabaida taldetan banatu ditugun parte-hartzaileek emandako arrazoibideak testuinguru jakin batean gertatzen dira. Horregatik da beharrezko ulertzea *arrazoibi-*

---

(3) C. TOBÍOK *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias* (Cátedra. Madril. 2005) liburuko 134. orrialdean dioen bezala, hauek dira «ekintza bat estrategiatzat hartzeko behar diren hiru elementu nagusiak: *lehenik eta behin, asmo zehatz bat duen subjektu bat, aukeraketa bat egiteko gauza dena; bigarrenik, hautatzeko hainbat alternatiba izatea, eta, azkenik, estrategia garatzen den denbora*». Estrategien «malgutasuna» egileok ere aipatu dute: MEDINA GARRIDO, L. eta GIL CALVO, E. (ED.) *Estrategias Familiares*. Alianza. Madril. 1993; 15. orrialdea.

(4) MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madril. 1996; 77. or.

*deak gizartean kokatuta* daudela, baina, era berean, *bilatutako arrazoibideak* direla; hau da, ikuspuntu zehatz bat daramatela (5), logika analitiko baten mende daudela. Ikerketa honek hasieratik izan zuen argi ezin dela gure eguneroko errealitatearen alderdi espezifiko bat zuzen eta osorik ulertu (kasu honetan, uztartze estrategiak eta inplikaturak dauden baliabideak, besteak beste egungo uztartze politikak), eguneroko errealitate hori osorik hartzen eta ulertzen ahalegindu gabe.

Ikuspegi zabal hori hartuta, lan honek egungo egoerara eta eguneroko bizitzaren kudeaketara hurbildu nahi du, horretarako ustez egokienak diren herritar batzuen iritzietan oinarrituta. Izan ere, hautatu ditugun herritar horiek gure autonomia erkidegoan bizi dira eta uztartze estrategiak garatzen ari dira (egun), edo garatu dituzte (atzo), edo garatuko dituzte (bihar).

Ahalegin horren bidez, egungo errealitatea islatu nahi izan dugu, talde dinamikaren barruko iritzien edo arrazoibideen trukaketan izandako eguneroko bizipenetan oinarrituta. Baina hori ez da oztopo atzera zein aurrera begiratzen duten ariketak egiteko, betiere egungo egoeratik abiatuta. Alde horretatik, ikerketaren alderdi nabarmengarriena, gaur egun produkzio zein ugalketa arloetako uztartze estrategietan protagonista izaten ari diren pertsonen osatutako eztabaida taldeak izan dira.

Hala ere, egoeraren argazkia -baldintzapenen, estrategien, baliabideen, ondorioen eta, azkenik, hobekuntzak egiteko proposamenen inbentario bat ia- panoramika bihurtzen da; batetik, parte hartzen duten pertsona zaharrenean atzeranzko begiradari esker, gauza baitira uztartzearen esparruan gure hurbileko ingurunean zenbaterainoko aldaketak gertatu diren ikusteko, eta, bestetik, belaunaldi gazteen ordezkarien aurreranzko begiradari esker, aurrez esan baitezakete, egungo baldintzapenez egiten duten interpretazioan oinarrituta, zein izango diren etorkizun ez oso urrun batean diseinatu beharko diren uztartze estrategiak.

Gaurkoz, begi-bistakoa da oraindik ere emakumea dela uztartze jarduerak gauzatzen eta kudeatzen dituen agente nagusia. Lana duten emakumeak dira, gainera, gaur egun dauden uztartze politika instituzionalen eta enpresetako enabla nagusiak; are gehiago, beste antolaketa estrategia batzuetako protagonista ere badira. Horiek, ofizialki uztartze neurriak ez diren arren, praktikan izan daitezke; adibidez, lanaldi partzialeko kontratua.

«Errealitatera egokitze» interes horrek bultzatuta, emakumeak izan dira ikerketa honetan egindako hamabi eztabaida taldeetako parte-hartzaile nagusiak. Dena den, aniztasuna islatzen duten gure erkidegoko beste emakume batzuen ahotsak ere kontuan hartu ditugu; kasu honetan, emakumezko etorkinenak.

Hala ere, ez litzateke egokia izango ikerketa honetan gizonezkoak alde batera uztea; ez bakarrik formaren ikuspegitik, baizik eta, gure eguneroko bizitzan ikus daitezkeen bezala, gizonak ere hasiak direlako zaintzan parte hartzen. Kontuan hartu ditugu, beraz.

---

(5) CANALES, M. eta PEINADO, A. «Grupos de discusión». Honakoan: DELGADO, J.M. eta GUTIÉRREZ, J. (ED.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis. Madril. 1994; 295. or.

## **EZTABAIDA TALDEEN OSAERA**

# 2.3

Eztabaida taldeak osatzeko irizpide nagusia honakoa izan da: eguneroko egoera bat ahalik eta zorrotzen birsortzea; kasu honetan, pertsona baten ibilbide biografikoaren une jakin batean uztartze estrategia bat diseinatzea eta aplikatzea (6). Edonola ere, eginiko hamabi dinamiketan mota biko aldaerak egon dira: aldagai nagusiak eta bigarren mailakoak.

### **ALDAGAI NAGUSIAK: ADINGABEAREN EDO ADINGABEEN ZAINTZA ETA ENPLEGUAREKIKO LOTURA**

## 2.3.1

Ikerketa honi dagokionez, uztartze estrategia bat egongo da bizikidetzaren unitate batean bi baldintzok batera ematen direnean: batetik, adingabeak egotea, eta, bestetik, bi kide hel-duetatik gutxienez batek lana izatea.

Adingabeak izateak eta haiek artatu eta zaindu beharrak markatzen dute inflexio puntua produkzio eta ugalketa kudeaketan. Denbora jakin bat eta/edo baliabide jakin batzuk zaintzara bideratu behar horrek aldaketak eragiten ditu bizikidetzaren unitatea osatzen duten kideen bizi-moduan.

Eztabaida taldeen osaerako bigarren aldagai nagusia enpleguarekiko lotura izango litzateke; izan ere, bai bere presentzia mailak, bai baldintzek, eragin zuzena dute bukaeran diseinatzaren diren uztartze estrategietan.

Hala, lau egoera edo lotura bereizi dira enpleguari dagokionez:

1. Uztartze arrazoiek bultzatuta, erabat uztea (ugalketa arloratuz atzera egitea) edota partzialki uztea (lanaldi murrizketak).
2. Presentzia bikoitza izatea (eginkizunen dualtasuna).
3. Presentzia bikoitzik gabe egotea (familia kargarik gabe).
4. Lan merkatura itzultzeko benetako asmoa, aldi batez ugalketa esparruari (besteak zaintzeari) guztiz emanda bizi ondoren.

---

(6) Eztabaida taldea egoeraren isla gisa hartzea izan da Martín Criado egileak erabili duen metafora nagusia (MARTÍN CRIADO, E. «El grupo de discusión como situación social». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 1997. 79. zk.; 81-112 or.

**BIGARREN MAILAKO  
ALDAGAIK: UZTARTZE  
NEURRIAK ERABILI EDO EZ,  
BELAUNALDI BATEKOA IZATEA  
ETA LANBIDE KUALIFIKAZIOA** **2.3.2**

Lanbide kualifikazioak lan merkatuko enpleguaren kalitateari egiten dio aipu (egonkortasuna, ordainsaria eta atxikitako erantzukizuna), eta eginkizun esanguratsua jokatzen du uztartze estrategiak diseinatzeko orduan. Baliteke, gainera, egungo enplegagarrtasuna prestakuntza mailari estu-estu lotuta egotea.

Estrategiak diseinatzen eta gauzatzen parte hartzen duten pertsonen uztartze politika instituzionaletan bildutako neurriak benetan erabiltzeak edo ez erabiltzeak funtsezko garrantzia du ikerketa honetan. Horren bidez, hurbil-hurbiletik jakin ahal izango da zein diren haien erabilerak egun dituen ondorio praktikoak.

Azkenik, belaunaldiaren alderdia *sine qua non* baldintza izan da pertsona informatzaileak aukeratzeko. Adinari lotuta dagoenez bizi esperientzia, esparru sozial eta kultural jakin batzuetara eramaten gaitu. Belaunaldi batekoa edo bestekoa izateagatik eztabaida taldeetako kideen ibilbide biografikoen artean talka gertatzeak erraztu egingo du iraganeko (atzera begirako), oraingo (egungo) eta etorkizuneko (aurrera begirako) uztartze estrategiak diseinatzean eta gauzatzean antzekotasunak eta desberdintasunak identifikatzea.

**EZTABAIDA TALDEEN  
PROFILA**

## 2.4

Aldagai nagusiak eta bigarren mailakoak erlazionatu ondoren, hamabi (12) eztabaida talde osatu genituen. Lurralde, biztanleria eta jarduera irizpideei jarraiki, Bizkaian zazpi (7) eztabaida talde sortu ziren, Gipuzkoan hiru (3) eta Araban bi (2). Parte-hartzaileak hautatzeko orduan ere, ahaleginak egin genituen Lurralde Historikoetako hiru hiriburuen kontzentrazioa ez gertatzeko; hala, Tolosan bi eztabaida talde sortu ziren, eta Bilbon izandako dinamiketan Bizkaiko beste udalerrri batzuetan bizi diren pertsonen ere hartu zuten parte.

Bi aldagai nagusietako bat zen «enpleguarekiko egoera eta/edo lotura» (lan ardatza) kontuan hartuta, eztabaida taldeen azken osaera honako hau izan zen:

**A. Uztartze arrazoiek bultzatuta, lan merkatua erabat edo partzialki utzi dutenak**

- 1.T. 30-40 urte bitarteko emakumeak, lanaldia murriztuta dutenak (lanpostuan jarraitzen dute), erakundeek aurreikusitako uztartze neurriak erabiltzen ari direnak, kualifikazio maila ezberdinekoak. Bilgunea: Bilbo.
- 2.T. 30-40 urte bitarteko emakumeak, adingabeak zaintzen dihardutenak eta, horregatik, enplegua utzi dutenak. Kualifikazio maila ezberdineko emakumeak. Batzuek erakun-

deek aurreikusitako uztartze neurriak erabili dituzte; beste batzuek ez. Bilgunea: Bilbo.

### **B. Lan merkatuan presentzia bikoitzarekin daudenak (eginkizunen dualtasuna)**

- 3.T. 30-40 urte bitarteko emakumeak. Uztartze neurriak erabili dituzte, baina utzi egin dituzte aurreikusitako gehieneko epea amaitu baino lehen, eta aurreko lanaldira itzuli dira. Kualifikazio maila ezberdineko emakumeak. Bilgunea: Bilbo.
- 4.T. 50 urte inguruko emakumeak, enplegu iraunkorra eta kualifikazio ertain-altua dituztenak. Ez dute uztartze neurriak erabili, bere garaian horrelakorik ez zegoelako. Jada atzean utzi dute adingabeak artatzeko eta zaintzeko aldia, baina aukera dute zaharrak zaintzeko eta kudeatzeko, bai eta adingabeak (bilobak) ere. Bilgunea: Bilbo.
- 5.T. 50 urte inguruko emakumeak, enplegu iraunkor samarra eta kualifikazio ertain-baxua dituztenak. Ez dute uztartze neurriak erabili, bere garaian horrelakorik ez zegoelako. Jada atzean utzi dute adingabeak artatzeko eta zaintzeko aldia, baina aukera dute zaharrak zaintzeko eta kudeatzeko, bai eta adingabeak (bilobak) ere. Bilgunea: Donostia.
- 6.T. 25-40 urte bitarteko emakume etorkinak, enplegu iraunkorra eta kualifikazioa askotarikoa dutenak. Seme-alaba adingabeak dituzte. Bilgunea: Bilbo.
- 7.T. 35-45 urte bitarteko gizonak, enplegu iraunkorra eta kualifikazio ertain-altua dituztenak. Seme-alaba adingabeak dauzkate. Gizon batzuek enpresak edota erakundeek uztartzea errazteko ezarritako neurriei heldu diete. Bilgunea: Bilbo.

### **C. Lan merkatuan presentzia bikoitzik gabe daudenak (familia kargarik gabe)**

- 8.T. 35-45 urte bitarteko emakumeak, enplegu iraunkorra eta kualifikazio ertain-altua dutenak. Bilgunea: Bilbo.
- 9.T. 25-35 urte bitarteko emakumeak, maila ertaineko enplegua eta kualifikazioa dituztenak. Emantzipatuta daude etxebizitzaren aldetik, eta bikotea dute. Bilgunea: Tolosa.
- 10.T. 25-35 urte bitarteko gizonak, maila ertaineko enplegua eta kualifikazioa dituztenak. Emantzipatuta daude etxebizitzaren aldetik, eta bikotea dute. Bilgunea: Tolosa.

### **D. Lan merkatura itzultzeko benetako asmoa dutenak, aldi batez ugalketa esparruari (besteen zaintzari) guztiz emanda egon ondoren**

- 11.T. 35-50 urte bitarteko emakumeak, lanik gabekoak edo langabezia daudenak. Prestakuntza maila ertain-baxua dute eta lan merkatuan sartu nahi dute, dela lehenengo aldiz, dela berriz ere. Jada atzean utzi dute ugalketa arloari guztiz emandako bizialdia, seme-alabek zenbait autonomia gradu lortu dutelako. Bilgunea: Gasteiz.
- 12.T. 35-50 urte bitarteko emakumeak, ugalketa arloari guztiz emandako bizialdia amaitu ondoren lan merkatuan berriz sartu direnak, seme-alabek zenbait autonomia gradu lortu dutelako. Kualifikazio maila eta enplegu ezberdineko emakumeak. Bilgunea: Gasteiz.



## **ALDEZ AURRETIK FINKATURIKO GIDOIA**

# 2.5

Eztabaida talde bakoitzak aukera zeukan gidoiko alderdi batzuetan beste batzuetan baino gehiago sakontzeko, aldagai nagusietan eta bigarren mailakoetan oinarrituta zeukan osararen arabera. Hala eta guztiz ere, ikerketa honetarako alde zuzenak finkaturiko gidoiak interes esparru hauek zituen euskarritzat, planteatutako helburuen bidean:

1. Uztartze estrategietan eragiten duten faktoreak edo arrazoiak.
2. Haietan barneratutako baliabideak.
3. Zein neurritan ezagutzen eta erabiltzen diren erakundeek aurreikusitako uztartze neurriak estrategia edo erabaki hauetan.
4. Uztartze arloan egindako bizi aukerek parte hartzen duten pertsonen ibilbide biografikoan egun, iraganean edota etorkizunean dituzten ondorioak; bereziki emakumeen kasuan.
5. Adingabeak artatzeak edo zaintzeak promozio profesionalean eta enpleguaren kalitatean sortzen dituen eragozpenak.
6. Uztartze neurriak gaur egun erabiltzeak izan ditzakeen nahi gabeko ondorioak.
7. Hobekuntzak egiteko planteatutako proposamenak.

## **LANDA LANAREN GAINEKO IRUZKINAK**

# 2.6

Ikerketa honetan, 2007. urteko martxoaren erdialdetik apirilera bitartean egin zen landa lana, aipatutako lekuetan. Garatu ahala, agerian gelditu zen eztabaida taldeetan batzuetan sortu ohi den tentsioa: lanaren eta hitz egiteko plazeraren artekoa, pertsonen arteko elkarriketarena (7). Lan, etxe eta familia arloko bizipenez, moduez eta esperientziez iritziak ematen hasita, parte-hartzaileek galdu egiten zuten denboraren nozioa.

Talde dinamikek euren kasa hartzen zuten erritmoa, parte-hartzaileak prest zeudelako «beren gauzez hitz egiteko». Horregatik, ikertzaileek behin baino gehiagotan zorrotasunez zuzendu behar izan zituzten gidoian jasotako informazio esparruak, gai batzuetan bazirudielako iruzkinak eta iritziak ez zirela inoiz amaituko.

---

(7) CANALES, M. eta PEINADO, A. "Grupos de discusión." Aipaturiko lana; 292. or.

Ikerketa honetarako osatutako hamabi eztabaida taldeetako parte-hartzaile bakoitzak sentitzen zuen -arrazoi osoz sentitu ere- informatzaile pribilegiatua zela, ikuspuntu eta iritzi zehatzak zeuzkala uztartzeari zein haren estrategiei lotutako gaien inguruan, eta hori norberaren bizipenetan oinarrituta zegoela, bizipenok eguneroko bizitzakoak izan (oraingoak), zein ibilbide biografikokoak (iraganekoak).

Hortaz, landa lana atsegina izan da. Giro ona nagusitu zen eztabaida taldeetako kideen artean, eta eskertzekoa da elkargune bat sortu izana, -batzuetan terapia egiteko edo barrena husteko balio izan duena-, kezkatzen dituzten gauzei buruz hitz egiteko aukera eman diena.

Baina lagun arteko solasaldi hori eskertzea ez da nahikoa; beste alderdia ere nabarmendu beharra dago: uneoro ematen zuen atzo, gaur edo bihar egin beharreko uztartze estrategiez hainbat belaunalditako eta bizi egoeratako gizon-emakumeek emandako iritziek eta deskribatutako bizipenek egoeraren deskribapen hutsetik haratago joan behar zutela. Jarduteko eskatu genien.

3

**AZTERKETA**



Landa lana normaltasunez egin da, beren ezaugarri bereziengatik eztabaida talde batzuen osaeran izandako salbuespenekin, baina ikerketa honen benetako erronka informazio jariora sistematizatzea eta aztertzea izan da.

Hamabi eztabaida taldeetatik sortutako informazioa aztertzean, hiru fase izan dira: transkripzioak, gaikako azterketa eta, azkenik, iritzien arteko loturak.

Azterketa honetan ere, lehen mailako iritziak bigarren mailako diskurtso bihurtzeko joera izan da behin eta berriro. Azken idazketa kualitatiboak hain berezkoa duen metodoaren (sistematikotasuna) eta irudimenaren (sormena) arteko nahasteak ezin albora dezake alderdi garrantzitsuak jaso gabe gelditzen direlako sentipen gazi-gozoa, nahiz eta jaso diren (8) parte-hartzaileek, gure autonomia erkidegoko hiru Lurralde Historikoetako hiri eta herrietan bizi direnek, emandako iritzien edo izandako elkarrizketen laburpenak.

Estrategia kontzeptua da ikerketa honen oinarriko erreferentzia teorikoa. Banako agenziaren (edo bizikidetzaren unitatearen) eta egiturazko baldintzapenen (gizartearen) artean dago kokatuta. Emaitzen azterketa hau mantendu egingo da parte-hartzaileen kasu edo adibide zehatzen arteko gorabehera horretan, eta haien iritzien pasarte zehatzak eskainiko ditugu (9), bai eta eguneroko bizitzatik ateratako iritzi horiek berresten dituzten ikerketen gaineko beste erreferentzia batzuk ere.

Ikerketa honen hasieran, gaingiroki hurbilduko gara gure autonomia erkidegoko eguneroko bizimoduan uztartzeko gaur egun dauden estrategiak zehazteko daude baldintzapenetara; izan ere, erabakigarriak baitira enpleguaren kalitatea eta soldaten eta bizi-kostuaren arteko desoreka.

Bigarren atalean, estrategia horien ezaugarriak edo barne egitura azalduko ditugu. Horrez gain, esaten da nola eta zergatik jarraitzen duten emakumeek haien kudeatzaileak izaten; bukatzeko, uztartze estrategiarik ohikoenaren -edo ereduaren- ibilbidea zirriboratu dugu, zeina paraleloan baitoa adingabeen hazkundearekin eta egun indarrean dauden uztartze politika instituzionalek ezarritako epeekin.

Hirugarren atalean, uztartze estrategietan integratutako baliabideei heltzen zaie. Haien inbentarioa egiteaz gain, gure autonomia erkidegoan bizi diren adingabe bateko edo gehiagoko bizikidetzaren unitateek ezarritako strategiaren beraren barruan zenbaterainoko garrantzia duten neurtzen ere ahalegindu gara.

Laugarren atalean, zaintzaren ondorioak aztertu ditugu, edo, nahiago bada, egungo uztartze ereduak pertsonarengan, etxeetan (adingabeen heziketan eta etxe lanen banaketan) eta, batez ere, lanean dituen ondorioak.

Azterketaren bosgarren eta azken atalak era sistematikoan aurkeztu nahi ditu ikerketan parte hartu duten pertsonen indarrean dauden uztartze estrategiak hobetzeko egindako proposamenak.

---

(8) VALLÉS, M.S. *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis. Madril. 1997; 326. or.

(9) Pasarteak sintaxiaren aldetik bakarrik orraztu ditugu.

Ikerketa honetan, zalantzan jartzerik ez dagoen honako hau egiaztatu ahal izan dugu: orokortu egin dela bizikidetzaren unitatea osatzen duten bi kideak lan munduan presente egotea. Parte-hartzaile guztiek erakusten dute normala dela egunero hala jokatzeko; ez bakarrik beren esperientziagatik, bai eta gizarte ingurune hurbilenez, hau da, senideez, lagunez eta ezagunez dakitenagatik ere.

Egiaztapen horrek berretsi egiten du gizarte egituraren esparru guztietan (demografian, enpleguan, afektibitatean, hezkuntzan, arlo sozio-sanitarioan eta abar) gizartearen aldaketarako neurri eta eragin handiko prozesu bat ari dela sendotzen. Eta hori, gure ingurune hurbilean, aurreko mendeko 80ko urteetatik iragartzen da, emakumea du protagonistak eta, beste aldi batzuetan ez bezala, irauteko joera argia dauka. Fernández Cordón eta Tobío dioten bezala, «*gero eta emakume gazte gehiago sartzen dira lan munduan ikasketak amaitu ondoren, eta gero eta gutxiagok uzten dute hori ezkontzeko eta ama izateko denbora iritsitakoan. Hain zuzen ere hori da aurreko belaunaldietatik bereizten dituenena. (...) Emakumezkoen jarduna horrenbeste gehitu izanaren zergatia ez da adin guztietako emakumeak lan merkatuan oso kopuru handietan sartu izana, baizik eta aktiboek jarraitu egiten dutela egoera horretan (lanarekin edo langabezia), etxera itzuli eta estatistiketan ez-aktibo gisa agertu beharrean» (10).*

EAEko egungo gizartearen emakumeek eta gizonen lan munduan duten presentzia hainbeste sendotu da, non parte-hartzaileen iritzietatik, eta, beharbada, bereziki emakumeen iritzietatik, ondorioztatzen baiten lan presentzia hori ez dela emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunaren aldeko aldean konkistatzen edo lorpen hartzen, baizik eta, areago, atal honen buruan adierazi dugun bezala, beharrezkoa den gauzatzen, egun indarrean dagoen gizarte ereduak ezarritako betebehartzen.

Bi soldaten beharra, beraz, soldaten eta prezioen -bereziki etxebizitzaren prezioaren- artean dagoen desorekari edo arritmiari lotutako eskakizuna izango litzateke, baina, halaber, gizartearen zabaldua dagoen kontsumo logikaren zurrunbiloak eragindakoa, logika horrek jendearen artean halako irudi jakin bat sortzen baitu bizitza kalitate normalizatua lortzeko «bizi-modu egokia» izan behar duenaz.

---

(10) FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. eta TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales. Fundación Alternativas*. 2005. 79. zenbakiko lan dokumentua; 12-13. or. LARRAÑAGA, M. «Mujeres y mercado de trabajo en la C.A.P.V.» *Lan Harremanak*. 2005, II, 13; 13-34. orriak. Bertan, emakumeak lan merkatuan sartzeko prozesuan gure autonomia erkidegoan dauden joera nagusi batzuetara egindako hurbiltze espezifiko bat aurki daiteke.

Bi soldaten beharrak bizimodu eta bizikidetzaren eredu jakin bat orokortzea dakar berarekin, ikerketa honetan esku hartu duten pertsonak zeharka identifikatu duten lan ezegonkortasunak baldintzatzen duena.

Hobekuntzak egiteari begira planteatutako proposamenak nolabait aurreratzea bada ere, badirudi, guztia kontuan hartuta, lan munduaren egungo baldintzak ez direla egokienak bizi ibilbide egonkorra garatzeko. Horrek, gainera, ondorioak ditu uztartze estratergia guztietan.

Ikerketa honen diseinu metodologikoan integratutako belaunaldi ikuspuntuari esker, egiaz-tatu ahal izan dugu amaitu egin dela «enpleguaren gizarte araua» esan ohi zaiona; hau da, herritar baten bizitza aktibo osoan izatea enplegu iraunkor, arautu eta jarraitua, lanbide karrera bat osatzeraino, eta gizarte zein banako nortasuna ez ezik, hainbat gizarte eskubide ere ekartzen zituena. Aurreko mendeko 80ko eta 90eko urteetan, enpleguaren gizarte arau hori nabarmen erakusten hasia zen ahultzen ari zela, eta lan harremanetan enplegu ahul eta malguek markatutako ereduak zabaldu zen (11). Baumanek adierazi zuen bezala, «*iraunkorra den ezer ezin da jaso lur higikor honen gainean. Alegia, jende gehienarentzat behin betiko lurperatuta gelditu zen lanean oinarrituta bizitza osorako nortasuna eraikitzeak aukera*» (12).

Lanaren metamorfosi honek (13), batez ere gizarte gaiaren metamorfosia denak (14), errotiko aldaketa dakar. Hala irizten zuten, behintzat, 50eko hamarkadaren inguruan jaiotako emakumeek osatzen zituzten eztabaida taldeek, gazteagoak zirela lan merkatuan sartu ziren garaiarekin (70eko hamarkada) alderatuta. Lana, enplegu gisa, beti da lan, baina orduko segurtasun eta egonkortasun handi samarrek «bizi proiektuak» izateko aukera ematen zuten eta, beraz, produkzio eta ugalketa esparruak kudeatzeko estratergiak izateko ere bai. Ostera, hori ez da gertatzen belaunaldi gazteagoekin, hau da, haien seme-alabekin. 4. taldeak dioen bezala:

*«- Jendeak, orain, lehen baino ikasketa gehiago egiten ditu. Guk baino erraztasun handiagoak dauzkate horretarako. Baina karrera hasterako eta hainbat gauza tarteko, berehala dituzte 25 urte. Lana aurkitzerako, 28. "Ez duzu ezkontzeko eta seme-alabak izateko asmorik?" Lehen, 28 urterekin, dena geneukan eginda. Ordurako bost urte generamatzen lanean. Hori zen ohikoena. Baina, orain, 28 urte izatean hasten dira pixka bat bizitzen. Planteamendua guztiz desberdina da. Lehen soldata autoa erosteko izaten da».*

Gure autonomia erkidegoan bizi diren berrogeita hamar urte inguruko emakumeen esperientzia biografikoak bidea emango liguke ondorioztatzeko egungo lan baldintzek, bereziki soldata apalek, oso eragin handia dutela edozein bizikidetzaren unitatetako bi kideen nahitaez-

(11) ALONSO, L.E. *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Fundamentos. Madril. 2000.

(12) BAUMAN, Z. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa. Bartzelona. 1999; 50. or.

(13) GORZ, A. *Metamorfosis del trabajo*. Sistema. Madril. 1995.

(14) CASTEL, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Bartzelona. 1997.

ko presentzian, hau da, «betebehar ekonomiko» horretan. Izan ere, hori, oro har, ez zegoen hain orokortuta haien gazte garaian, ezkondu eta, batez ere, seme-alabak izan ondoren lan merkatuan jarraitzea ez zelako nahitaez bete beharreko kontua.

Emakumeak lan merkatuan nahiagatik baino gehiago beharragatik egote hori, berriro aipatzen da 4. taldearen adierazpenotan:

*«- Orain bi bikotekideek egin beharra daukate lan. Zer erremedio!*

*- Nik ere hala uste dut.*

*- Ikusi pisuek nolako prezioak dituzten!*

*- 40 edo 50 milioi. Eta gazteak "milleuristak" dira.*

*- Gainera, lanean ere ez daukate segurtasunik.*

*- Nola ordaindu 50 milioi pezetako pisu bat? Ezinezkoa da. Kontua ez da lan egitea gus-tatzen zaien edo ez. Bikote batean ezin du kide bakar batek lanean aritu; biek aritu behar dute».*

Ikerketa honetan esku hartu duten pertsonen iritziak aztertuta, esan daiteke lanaren alderdi instrumentala, hau da, enplegua izate hutsa, nagusitu egiten zaiela adierazpen edo auto-rrrealizazio alderdiei (15). Hori bera gertatzen da 8. taldeko emakumeen artean ere. Hasiera batean emanago daude lanari, eta bateraezina iruditzen zaie lana adingabeak zaintzearekin uztartzea:

*«- Nik ez dut mailaz igotzeko asmorik. Nik nahi dudalako egiten dut lan. Hilabete amaieran nire dirua jaso eta nire erara bizi nahi dut, ezeren mende egon gabe. Lanean ematen ez dudan denboran ez dut umerik nahi. Baina lanak ez nau asetzen».*

Belaunaldi gazteek jasaten dute gehien egungo lanaren ezegonkortasuna eta behin-behinekotasuna, eta berretsi baino ez dute egiten lan egoera horrek beren egungo bizimoduan betetzen duen eginkizunaren nagusitasuna. Ez dute ukatzen enplegua, kopuruari erreparatuta, egon badagoenik, baina azpienpleguak, gainhezkuntzak, hala nola laneko mugikortasun prozesuek etengabe iraunarazten dute haren behin-behinekotasuna, soldataren eta lanbide garapenaren ikuspuntutik. Tolosan, 25-35 urte bitarteko gizonezko gazteekin egindako talde dinamikan (10.T.) esku hartu zutenen bi adierazpen laburrotan esaten den bezala:

*«- Lana, egon, badago. Nahi duenak, badu lanik. Baina zein baldintzatan? Zenbat ordaintzen dizute?».*

*«- Begira, hau nagoen hirugarren lantegia da. Aldatzen joan naiz. Ni Errenteriakoa naiz. Lezon hasi nintzen lanean. Gero Martutenera aldatu nintzen, gehiago irabazteko.*

---

(15) Ikusi, alde horretatik, ARENDT, H. La condición humana. Paidós. Bartzelona. 1993; eta ZUBERO, I. *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*. EHU. Leioa. 1998.



*Joateko mehatxua egin nuen, eta nagusiak esan zidan: "edo ordaintzen dizut, edo gelditzen zara". Eta bi lantegietatik alde egin behar izan dut. Hau nagoen hirugarren lantegia da. Zazpi hilabete daramatzat nagusiaren atzetik, ordu estrak igotzeko, aitorpenik egin gabe. Tipoa diru pila poltsikoratzen ari da nire kontura. Soldata igotzeko eskatzen badiozu, eskuak burura eramaten ditu, ez dakit zer eskatuko bazenio bezala».*

Azken zati horren ildotik, oso argi geratzen da, era berean, aparteko orduen normaltasuna. «Orduak sartzea»; hau da, lanaldia luzatzea eta enplegatutako pertsonaren etengabeko erabilgarritasuna, normalak balira bezala integratzen dira lanbide jardunean. Sortzen diren egoera batzuk bitxiak bederen badira; adibidez, batzuetan, enplegatutako pertsonak gezurra esan behar izaten dio erakundearen arduradunari, ordu estrarik ez egiteko.

*«- Nik adibidez, aparteko ordurik ez egiteko, gezurra esan beharra daukat. Zeren aparteko orduak legez kontrakoak dira, ez baitzikit aitorpenean sartzen, ez nominan, ez beste ezertan. "Gaur ez naiz geldituko, dentistarenera joan behar dudalako, edo masajistarengana". Aitzakiak jarri behar ditut lana 8 orduz egiteko, nire kontratua hori izanik! Desenkusatzen ibili behar izaten dut, bestela mutur beltzak eta aurpegi txarrak ikusi behar ditut gero. Egoera horretan, nor ausartuko da eszedentzia eskatzera, edo aita izateagatik baimena?».*

## **SOLDATEN ETA GAUZEN PREZIOAREN ARTEKO DESOREKA: EUROA**

### **3.1.2**

Baina lanaldia luzatzea normaltzat hartze hori ez da lan harremanen barruan bakarrik ematen; egunero bizirik irauteko harremanetan ere ematen da, eta era adierazgarriagoan behar bada. Belaunaldi gazteen ordezkariak adierazten diguten bezala, gehienetan ekonomia ezkutuan lortzen den diru gehigarri hori gabe, «ez dira iristen». (10.T.)

*«- Behin aparteko orduak sartzen hasita, ezin zara gelditu. Nola bizi, bestela?».*

Soldaten eta gauzen prezioaren arteko desoreka horrek gure autonomia erkidegoko belau-naldi gazteei eragiten die gehien, baina, gainera, ikerketa honetan parte hartu duten guztiek zeharka egiaztatutako iritzia da. Hala, adibidez, 8. eztabaida taldean -hau da, enplegu egonkorra eta kualifikazio ertain-altua zituzten, etxebizitza aldetik emantzipatuta zeuden eta beren ardurapean adingaberik ez zuten emakumeen artean-, esaten zuten gero eta zailagoa dutela egungo estatus sozialari eta bizimoduari eustea, gauzen kostuengatik. Era berean, 7. eztabaida taldean -hau da, soldata egonkortasuna, etxebizitza aldetik emantzipazioa eta haur adingabe bat edo bi zituzten gizonezkoen artean-, argi eta garbi esaten zuten «euroa iritsi izanak» oro har bizitza garestitzea ekarri duela eta inork ezin diola horri ihes egin, eta zorpetze dinamiketan sartu behar izan dutela; horrenbestera, non normalena -gizartearen aldetik hitz eginda- hipotekatuta bizitzea baiten, benetan ahal dutenaren gainetik.

*«- Eurora aldatu garetik, dena igo da, soldatak izan ezik. Dena oso garesti dago. Edozertarako, zorpetu egin behar duzu, edozertarako. Ez baita iristen, ez da iristen.*

*Izan ere, zure soldataren zati bat etxebizitzarekin bahituta badaukazu, tarte txikia geratzen zaizu beste gauzetarako. Guztioi gustatzen zaigu bidaiatzea, eta beste gauza asko, askoz ere informazio gehiago dugulako. (...) Neska bat ezagutzen dut, Corte Inglésen bakarrik eros dezakeena, hilabete bat atzeratuta ordaintzen duelako. Hala da».*

## **ETXEBIZITZATIK EMANTZIPATZEAREN KOSTUAK GAZTEEN ARTEAN**      **3.1.3**

Belaunaldi guztietakoek egiaztatu dute bizitza, oro har, oso garesti dagoela, eta orokorra dela jasaten dugun lan egongaitzasuna, baina, horren guztiaren barruan, etxebizitza da arazo nagusia. Beste behin ere, 9. eta 10. eztabaida taldeek (emakumeez osatua lehena eta gizonez bigarrena, 25-35 urte bitartekoak, 1975-1982 artean jaiotakoak, etxebizitzaren aldetik emantzipatuta) zuzenean azaldu zuten zein arazo dituzten gaur egun arlo honetan, eta horrek zein ondorio dituen gure autonomia erkidegoko etorkizuneko uztartze estrategietan.

### **EZ JABE IZANIK, EZ ERRENTAN, EZ BABES OFIZIALEKO ETXERIK: ESKURATZERIK EZ DAGOEN ETXEBIZITZA**

Belaunaldi gazteenek gure egunerokotasunean etxebizitza emantzipazioa lortzeko dituzten oztopo nagusiak erosi beharreko etxebizitzaren prezio ikaragarriak dira eta, horien ondorioz, ezin erantzunezko hipotekak. Baina, presentismo horretatik haratago, belaunaldi gazteago hauen iritziek etorkizuneko bizi ibilbideen gaineko kezka dakarte lotuta; hau da, geroak sortzen diena. 9. taldeko emakume batek dioen bezala:

*«- Nik ez dut bankuarekin ezkondu nahi. Ezkontzekotan, senargaiarekin ezkonduko naiz, ez bankuarekin. Baina, baina, zer da hori!*

*- 36 milioiko etxebizitzetan, hilean 900 euro ordaindu behar dituzu. Baina zenbateko soldata daukagu?».*

«Gazte normal» batentzat «mileurista» (16)-, ia ezin iritsizkoa da etxebizitza baten jabe izateko aukera. Errentan har daitezkeen etxebizitzaren eskaintza, bestalde, berez urria izateaz gain, hura bezain eskurazina da, bai prezioengatik, bai higiezinen merkatuko eragileengatik berengatik. 10. taldeko parte-hartzaile batek dioen bezala:

---

(16) Ikerketa honetan egiaztatu ahal izan dugu «mileurista» hitzak arrakasta lortu duela gizartean, sustraitu egin dela, eta hitz hori talde dinamika guztietan sortu dela, taldeetako kideak edozein belaunalditakoak izanda ere.

«- Beste arazo bat: etxebizitza bat errentan hartu nahi nuenean, inongo agentziak ez zidan errentan eman nahi. Azkenean, nire ama joan zen, eta berarentzat eskatu zuen. Eta lau etxebizitza erakusteko prest agertu ziren. Zer ari da gertatzen? Azkenean, ezagun baten lagun batek utzi dit errentan. Agentzia bidez ezin da».

Azkenik, Tolosan eta inguruko udalerrietan bizi diren 30 urtetik beherako emakumeen taldeak oraindik orain izandako esperientziak egiturazko beste oztopo bat identifikatu du gure autonomia erkidegoan etxebizitza emantzipazioa lortzeko prozesuan: babes ofizialeko etxebizitzak. Eta ez bakarrik eskariaren eta eskaintzaren arteko desoreka kontuan hartuta horiek eskuratzeko dauden zailtasunengatik, baizik eta arlo honetan, gure ingurune hurbilean, indarrean dagoen politika instituzionalagatik ere bai. Izan ere, besteak beste, horretaz esan daiteke (17), epe laburrekoa izateaz gain, nolabait bizikidetza eredu jakin bat bideratzen duela, ez dutelako kontuan hartzen adingabeak izateko aukera, gazte multzo horrentzat eskainitako babes ofizialeko etxebizitza gehienek logela bakarria dutelako, gazte horien iritzian.

«- Hemendik urte batzuk barru familia izan nahi badut, senargaiarekin ezkondu, edo etortzeko esan, zer? Zer egin behar dut? Mesedez, eman diezadatela gutxienez bi gela dituen etxe bat!».

## **EZKONGABE IZATEAREN EZINTASUNA: INTERESEKO ELKARTZEAK?**

Gogorarazi behar da 9. eta 10. eztabaida taldeetako kide guztiak etxebizitza emantzipaziorako dinamika batean sartuta daudela, dela errenta bidez -gehienek kasua-, dela jabe gisa, dela babes ofiziala baliatuta, oso garestia izan arren («*dirua bota egiten da*»). Baina, gutxienez, ordaina du: «*Nire intimitatea daukat, eta horrek, nahi edo ez, bere balioa dauka*» (10.T.).

Hala ere, intimitatea lortzeko, beharrezkoa da bikote moduan emantzipatzea, ia beste aukerarik ez dagoelako, adierazten ari den bezala, bi soldatak nahitaezkoak baitira. «Eta, hala ere, larri» (9.T.). Horregatik, eta 10. taldeko parte-hartzaile batek argi adierazi zuen bezala:

«- Bizitza bikotekidea dutenentzat eginda dago. Ez da batere samurra ezkongabea izatea».

Hortaz, gure hurbileko ingurunean ezin gutxiets daitezke bizikidetza unitateak sortzeko beste ildo batzuk, ia ezinbestekoak baitira emantzipatu ahal izateko edo, gutxienez, familiaren etxean lorik ez egiteko, etxe horrekiko mendetasuna oraindik ere agerian geratzen delako eguneroko beste jokabide batzuetan (egunero edo, batez ere, asteburuetan jatea, laneko ordutegian ezin egin daitezkeen mandatuak edo paperak egitea eta abar). Izan ere,

---

(17) Ikus, alde horretatik, ARARTEKOaren oraindik oraingo ikerketa. *EAEko gazteentzako etxebizitza politika publikoak*. Gasteiz. 2007.

lan egongaitzasunean finkatuta daude eta, hori, nolabait, ibilbide biografiko egongaitzak eratzen ari da, «arriskuan» oinarritutako bizi ibilbideak, «enpleguaren gizarte arauaren amaiera» dela eta.

Adierazgarriak dira 10. taldean jasotako adierazpen laburtu hauek, Carlos parte-hartzailearen bizi ibilbidearen gainekoak: 35 urteko gizon honek bere hiru harreman sentimentalez eta kasu bakoitzean izandako etxebizitza aukerez hitz egin du, eta bere emantzipazio prozesuan izandako sarrera-irteera horietan familia sarean izandako laguntzaz.

*«- Nik hiru etxebizitza erosi ditut. Villabonan egon nintzen bizitzen, neska batekin. Gero bereizi egin ginen, eta bera gelditu zen etxearekin. Eman beharrekoa eman zidan, eta joan egin nintzen. Alegiara etorri nintzen, amaren etxera. Ez nuen etxe bat errentan hartzeko dirurik eta amaren etxean geratu nintzen. Garai horretan beste neska bat ezagutu nuen, eta arrebari etxea erosi nion, Beasainen. Gero beste neska bat ezagutu dut, eta beste etxe bat erosi. Hona etorri nintzen [Tolosa]. Dena ondo badao, ondo, baina gaizki badao...».*

*«- Ikusten nola dagoen bikotekideari lotuta? Bereizten bazara, etxea utzi beharra daukazu, eta amarenera itzuli, ezkongabe izanik ez dagoelako beste aukerarik. Nik ez dut ezagutzen errentan, hipotekatuta, bakarrik bizi den ezkongaberik. Ezta bat ere. Ez bada abokatua dela, edo gurasoek ordaindu diotela».*

*«- Ez daude maila berean etxebizitzaren prezioa eta irabazten ari garena. Soldataren ikuspegitik, denok gara mileuristak, batzuk gehiago beste batzuk baino. Eta 45 milioi pezetako hipoteka bat daukagu, etxebizitza normal bati dagokiona, eta 1.200 euro ordaintzen ari gara. Emaztegairik ez baduzu, edo ez baduzu trafiko xeherik edo legez kontrako zerbait egiten, ba ez zara ailegatzen. Ni emaztegaiarekin bizi naiz. Ez gaude ezkondua. Demagun bihar neska uzten dudala eta etxea saldu behar dudala, ezin die-dalako 1.200 euro horiei aurre egin. Nire soldata 1.200 eurokoa bada, nola jantziko naiz? Nola botako dut gasolina autoan? Euroa sartu zutenetik, gorantz egin dituzte biribilketak. Lehen 5.000 pezeta zirenak, gaur 50 euro dira. Baina soldata, lehen 150.000 pezetakoa zen, eta orain ez da 1.500 eurokoa, 1.000 eurokoa baizik. Hori bizia kentzen ari zaigu».*

Horrela, sakondu beharko litzatekeen beste azterketa bide bat sortzen da: belaunaldi gazteek etxebizitza emantzipaziorako egun jarraitzen dituzten ildoek nolako ondorioak izango dituzten lan arlokoa eta etxe-familia arlokoa bateratzeko hurrengo estrategietan, emantzipazio ildo horietako batzuk urrutiago gera daitezkeelako maitasunean oinarritutako familia modernoaren eredu tipiko-idealak berezko duen «bizikidetzaren proiektu komunaren» idealetik, eta gertuago interesean oinarritutako familia tradizionalaren eredu -era berean, tipiko-idealak- berezko dituen «intereseko elkartzeetatik».

Gure autonomia erkidegoan bizi diren belaunaldi gazteenak ordezkatu dituzten pertsonen elkarrizketetan adierazi dute betebeharrak materialak eta bizitza garestia izateagatik bi soldata behar izateak eragin zuzena daukatela bikotearen beraren egonkortasun emozionalean, etxeko lanen banaketaz izaten diren eztabaidetan, aisialdirako denbora nahikoa ez delako sentipenean, bereziki lanegunetan; hitz batean, etxebizitza emantzipazioaren aldeko banako aukera egiteagatik kostu emozional handia ordaintzen ari direlako sentipenean. Ikus

dezagun berriz ere Borjaren esperientzia. 30 urte ditu, tornularia da, eta neskekin bizi da duela bost urtetik hona:

*«- Dirua izan nahi baduzu, orduak sartu behar dituzu. Nik egunean 10 orduz egiten dut lan. Asteleheneetik ostiralera, 50 ordu. Etxera nekatuta iristen naiz, eta neskek etxean laguntzea nahi du. Hor presio ekonomikoa dago. Nik egun osoa ematen dut lanean. Hilaren 20a iristen denerako, ez daukat ezer ikusi dudana jertse polit bat erosteko, edo autoari gasolina botatzeko, edo asteburuan Santanderrera joateko, edo emaztegaiarekin ateratzeko. Halako presio bat dago hor, bai guretzat, bai bikotekidearentzat, eta uste dut bikotearen egonkortasunean ere eragina duela. "Kontua da ezin duzuela elkar jasan", esaten didate gurasoek. "Nik 40 urte daramatzat zure aitarekin". Baina presio ikaragarria dugu, eta nonbaitetik egiten du eztanda. Eta zuk diozuna: norekin ordaintzen dugu? Bikotekidearekin. Erreta zatoz lanetik. Soldata igoera eskatu, eta nagusia asaldatu egiten da. Baina egun putxa osoa hor ematen dut eta! Nik dirua ikusi nahi dut. Hain erreta nagoenez gero, gutxienez zerbaiteko izan dadila».*

## **BELAUNALDIEN ARTEKO ELKARTASUNA: AHITZE ZANTZUAK**

Belaunaldi gazteenek gero eta hurbilago dutenez egoera hori, azpimarratu beharra dago ikerketa honetan egiaztatu dugula elkartasun maila handia dagoela belaunaldien artean, eta egunez egun azaleratu dela. Emakume horietako batek adierazi zuen bezala:

*«- Oso zaila daukate, oso. Gaizki bizitzen ari dira, ahal bezala, ez zaielako iristen. Soldata barregarriak dituzte. Eta, hori, karrera bat dutenik. Baina soldatak... Telebistan "milleurista" deitzen diete. Izan ere, mila eurora ere ez dira iristen. Hiru pertsona ari dira errentan bizitzen, bi gelarengatik 800 euro ordaindu behar diren etxe batean, pila-tuta. Gelak ezin txikiagoak dira. Gogorra da hori. Ezin dute etxe bat erostearekin amestu ere egin» (4.T.)*

Ugalkortasuna geroratzeko erabakia arrazoizkotzat jotzea da belaunaldien arteko elkar ulertze horren adierazle esanguratsuenetako bat. Eta horren adierazle da, berriz ere, 4. taldeko emakume bat:

*«- Nik adimen irekikoa naizela uste dut, beste guztiok bezala. Baina entzun: egungo pentsamoldearekin, beldurra ematen dit nire seme-alabek haurrak dituztela esateak. Horrek bai ematen didala beldurra! Egoera ekonomikoak izugarri beldurtzen nau, izugarri. Indarkeriak dit beldurrik ematen. Gezurra dela iruditzen zait. Izutu egiten nau, beldurra ematen dit».*

Lehen aipatutako belaunaldien arteko ulerberatasun hori ez da laguntza moral hutsa, elkartasunezko eta haurridetasunezko babes hutsa; aitzitik, familia erakundea ere, «lehen mailako gizarte saretzat» ulertuta, funtsezko eginkizuna betetzen ari da egungo ongizate-gizar-

te eredia mantentzeko baliabide material gisa (18). Hala ere, ikerketa honetan ahitze zantzuak hauteman ahal izan ditugu belaunaldien arteko elkertasun eta ulerberatasun horretan. Belaunaldi helduen iritziz, haien seme-alabek egun bezala etorkizunean ere izango dituzten ongizate atalaseak arindu egin beharko lirateke beharbada, edo, behintzat, berbideratu, gure eguneroko errealtatean dauden baldintzapen objektiboetan oinarrituta.

Sakonean, eztabaida inondik ere interesgarri bat dago aldi historikoen artean alderaketak egiteko aukeren baldintzei buruz: egungo belaunaldi helduek gaztetan izandako esperientziak zein neurritan erabil daitezkeen edo baliagarri izan daitezkeen belaunaldi gazteentzat, bestelako gizarte testuinguru batean (19). Hala, ibilbide profesionala 70eko urteen hasieran abiatu zuten emakumeen belaunaldia, egun hogeitaz inguruko seme-alabak dituztenena, bat dator egoerari buruzko diagnostikoan (etxebizitza emantzipazioaren zailtasunak, enplegu egongaitzak eta behin-behinekoak, bi soldaten beharra eta abar), eta egoerari nola edo hala aurre egiten dio, bai ekonomiaren, bai bizikidetzaren ikuspuntutik. Baina horrek ez die eragozten belaunaldi gazteek orain arte eman dituzten irtenbideak beharbada egokienak ez direla esatea; izan ere, 5. taldeko parte-hartzaileetako batek esan zuen bezala, «*ez diote ezeri uko egiten*».

Ikus daitekeenez, kulturaren eta pentsamoldearen aldaketa gertatu dela, eta sakrifizioaren atalasea, hau da, bizi aukeren edo gauzen kostuaren edo balioaren atalasea, errotik aldatu da belaunaldien artean. Gurasoek adierazten dute berek ere zeregin eraginkorra izan dutela eta, nolabait, oraindik ere izaten jarraitzen dutela belaunaldi gazte bigunagoen eta estutasunik gabekoen sorreran, seme-alabei transmititutako gizarteratze eta bizikidetzak kodeen ondorioz. Elkarrizketa honek ondo islatzen du 4. taldeko emakumeen artean sortutako eztabaida:

*«- Orduko bizimodua desberdina zen. Askoz ere gauza gutxiagorekin konformatzen ginen. Baina seme-alabei gauza asko eman dizkiegu eta, azkenean, horrela amaitu dugu.*

*- Bai, horixe! Gainera, uste dut aprobetxatu ere egiten dutela, guk erakutsi genielako oporrak ezinbestekoak direla.*

*- Seme-alabei gauzak planteatzeko orduan ere, pentsamolde desberdina daukagu. Gure gurasoek bizimodu bat irakasten ziguten, baina hemen bilduta gauden guztiok alderantziz egiten ari gara. "Gaixo hauek nora joango ote dira!", pentsatzen dugu, eta ez "estutu hortzak, aurreztu pixka bat, eta itxaron".*

---

(18) Sarearen ideia testu klasiko batetik hartuta dago: BOTT, E. *Familia y red social*. Taurus. Madril. 1990.

(19) Arazo zail hauei bi lan hauek ekin diete: MANNHEIM, K. «El problema de las generaciones». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 1993. 62. zk.; 193-242 or. eta SIMMEL, G. «El problema del tiempo histórico». *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Bartzelona. 1986. Biek ere guttiz indarrean dagoen erreferentzia izaten jarraitzen dute.

- *Kontua da ez dutela bizimodua aldatu nahi. Bi seme-alaba dauzkatena, adibidez, ez dira sakrifikatzen, eta bospasei urtez haiekin egoten. Haurrak dauzkanak igandean jaiki eta mendira eraman behar ditu, edo parkera. Ezin duzu haur bat telebistaren aurrean utzi, bera bakarrik josta dadin. Telebista ez da jostagarria. Gurasook seme-alabekin egon beharra daukagu. Beraz, pentsatzekoa da urte batzuetan sakrifikatu egin behar dugula. Baina ez. Afaltzera joan nahi dute, oporretara, parranda egin. "Orain amonarekin geratuko zara, eta hurrena izebarekin".*

- *Guk irakatsi genien hori? Nik inoiz ez ditut nire gurasoak tabernan, zineman edo kafe-tegian ikusi».*

## **HELDUAK ETA KONFORMISTAK, GOIZEGI**

Illo horretan, landa lanaren garapenean eta haren azterketan arreta gehien erakarri duten gauzetako bat, gaur egun 30 urte inguru dituzten pertsonak duten «etsipena» ikustea izan da. Dirudenez, gure autonomia erkidegoko belaunaldi gazteak ordezkatzeko dituzten gizon-emakume horien artean, etxebizitza emantzipazioaren aukera goizegi ari da halako pentsamolde heldu bat ekartzen, «zaharrena», haien iritziz orain eta, batez ere, etorkizunean beren bizieran zuhur eta tentuz ibili behar izateagatik. Nork bere ohiko errutina oinarritzat hartuta bere ibilbide biografikoaz egiten duen prospekzioak erakusten digu neurri batean ahuldu egin dela belaunaldi batzuei lotzen zaien errebeldia, barne borroka galdu egin dela eta, ondorioz, konformismoan erori dela.

Eta egungo gizartearekiko -edo haren egituratze moduarekiko- konformismo horrek, azkenean, arlo publikoaz gehienetan ezikusiarrena egiten duen herritar klase bat ekartzen du (20), bere irtenbide propioak bilatzen dituena, irtenbide pribatuak -edo, are independentistak, 10. taldeko parte-hartzaile gazteenetako batek adierazi zuen bezala, banakako zentzua ematen zaiolako lehen bere adiera kolektiboan erabili ohi zen kategoria bati-. Jatorri nabarmenki orokorra edo kolektiboa duten gai batzuetan gertatzen da hori, lan baldintzetan adibidez.

«- *Baina errua gurea ere bada, inoiz ez garelako ezertaz kexatzen. Laguntzak minimoak dira. Dena kaka zaharra da. Gu independentistak gara. Azkenean, nik antolatzen dut dena, ahal bezala, aitona-amonekin. Betikoa. Laguntza puta hauek! Kaka zaharra!*

- *Baina ez daukazu beste aukerarik.*

---

(20) Ezikusiarrena egite horren noziora eta horren ondorio batzuetara hurbiltzeko, ikusi MASA, M. «Antes de la política: la estructuración de lo cotidiano en el País Vasco». *Inguruak, Revista Vasca de Sociología*, 28. zk.; 153-162 or.

- *Ez daukagu beste aukerarik, baina kexatu ere, ez gara kexatzen. Ezin duzu manifestazio bat antolatu, horrela ez baituzu ezer lortuko. Elkartu ere ez gara egiten. Enpresetan bezala, banan-banan joaten gara eskatzera. Baina denok elkartuko bagina, behar den guztia jarrita, dirua egon, badago, baina ez gara ausartzen. Baina, zergatik? Ba harrapatuta gaudelako. Hipoteka batek harrapatuta.*

- *Beldurragatik».*

Helduek ez dute «etsitasun» hori ulertzen, ez behintzat ikerketa honetako emakumezkoek. Nolabait, eta esperientziak ematen dien zilegitasunarekin, ez zaie egokia iruditzen seme-alaben artean nabaritzen duten «belaunaldi itobehar» hori, baldintza objektiboak, haien iritziz, gazte zirenean baino askoz hobeak izaki. Horren adierazle, 27 eta 25 urteko bi seme-alaba dituen eta administrazioan diharduen 4. taldeko 55 urteko emakume baten gogoeta:

«- *Zergatik dago hain itota belaunaldi hau? Kontxo, zergatik daude hain itota? Gure belaunaldiak baino askoz errazagoa dute dena, eta, zer esanik ez, gurearen aurrekoak baino. Baina ez dugu hain atzera jo beharrik. Zergatik daude hain itota? Dena daukatelako, den-dena aurrean!».*

## **GERO ETA BIZITZA KONPLEXUAGOA: ONGIZATEAREN PARADOXAK**

### **3.1.4**

Ikerketaren lehen atal hau bukatzeko, lan arloa eta etxe-familietakoa uztartzeko estrategiak baldintzatzen dituzten faktore nagusiak aztertzeari eskaini dioguna -edo, bestela esanda, herritarren eguneroko bizitza eta haien ibilbide geografikoak-, iritzi esparruetako bat jorratuko dugu. Bai eta aurreko adierazpen laburrean jasotako gogoetei erantzuteko ere, nola edo hala presente egon delako ikerketa honetan egindako eztabaida talde gehienetan. Lan honetan esku hartu duten emakumeek eta gizonek «ongizateaz eta bizi kalitateaz» egindako gogoetez ari gara.

Parte-hartzaileen artean nolabaiteko adostasuna ikusten da, zentzu argirik gabeko gastu-kontsumo dinamika batean murgilduta gaudela esateko orduan. «Zurrunbilo», «espiral», «zirkulu» eta gisako hitzak erabiltzen dituzte, egungo gizarte ereduak herritarren artean eragiten ari den sentipen gazi-gozo horretaz aritzean: alde batetik, arlo materialean, ez dago estutasunik, baina, bestetik, itota dabilta, beharrezkoa omen delako gizarte posizioari lotutako aukera guztiak lortzea, batez ere kontsumo gaien aldetik, aisialdiaz gozatzeko eskarien edo betebeharren ondorioz. 1. taldean parte hartu zuten emakumeetako batek esan bezala:

«- *Itxura batean, batere estutasunik gabeko egoera batean gaude, baina, aldi berean, itogarri samarra ere bada. Badirudi denetarako gauza izan behar dugula: Aste Santuan oporretara joan behar dugu, afaltzera atera, basoerdi batzuk hartu... Nik uste dut*



*horrek guztiak, azkenean, estutu egiten gaituela, eta pixkanaka ito. Izugarritzko beharrak sortzen ari gara, gure gurasoen garaiarekin alderatuta. Nire gurasoak Salamancara joan ziren eztei bidaian, pentsa! Ez dauka bizi mailarekin zerikusirik. Kontua da beharrak oso desberdinak direla. Izugarritzko zurrumbiloan gaude sartuta. Behar ekonomiko batzuk sortu ditugu, eta orain ezin ditugu alde batera utzi...».*

Era horretan, ikerketaren atal honek duen izenburuan aipatutako gaira itzuliko ginateke; hortaz, berriz ere azpimarratu beharko genuke ezinbesteko baldintza dela bi soldata izatea. Horrek, oro har, zaildu egiten du eguneroko bizitza eta, beharbada, paradoxikoki, haren kalitatea jaisten, teorian ongizatearena den gizarte honetan. 40 urte eta bi haur (bata 6 urtekoa eta bestea 3koa) dauzkan eta hezkuntzan diharduen 7. taldeko parte-hartzaile batek esan bezala, «gaizki ari gara»:

*«- Nire ustez, emazteak eta biok bizi kalitatea galdu dugu. Bi haur ditugu, baina, oheratu orduko, ahaztu egiten naiz haiekin. Une horretan biharko egunean hasten naiz pentsatzen, egin beharreko gauzetan. Tamalgarria da. Baina hala da. Tristeza da haurrak izan eta pentsatzea: "Kaka zaharra! Ez ote da ohera joango!". Txikiari begiratu eta esaten diot: "Ez duzu neskarik aurkituko eta joan egingo zara etxetik! Begiratu egiten dit, eta barrez hasten da. Nire ustez, gaizki ari gara. Teorian gurea hobetu beharko luketenek ere ez digute horren aztarnarik ematen. Hemen dena honekin konpontzen da [sosak, dirua].»*

## **UZTARTZE ESTRATEGIAK**

# 3.2

Uztartze estrategiak egun baldintzatzen dituzten faktoreak azaldu ondoren, estrategia horien ezaugarriak edo barne egitura aztertuko ditugu atal honetan. Lehenik eta behin, hainbat arrazoi ematen dira, haien diseinuan eta kudeaketan zergatik diren oraindik ere emakumeak eragile nagusiak azaltzen dutenak; ondoren, adingabeak dauden bizikidetzaren unitateetan garatutako uztartze estrategia eredu ideal baten zirriborroa egiten da.

### **ESTRATEGIA PRIBATUAK: EGUNEROKO IRTENBIDEA EMAKUMEEN ESKUTIK**

## 3.2.1

Ikerketa honetako eztabaida taldeetako kideek, gizon zein emakume, beren eguneroko bizitzaren kudeaketari buruz emandako iritzia zuzenean entzuteak eta gerora aztertzeak egiaztatu baino ez du egin, zuzen-zuzenean egiaztatu ere, beste ikerketa batzuetan behin eta berriz aipatzen ari den zerbait. Lan arloa eta etxea-familia bateratzeari dagokionez, estra-

tegia pribatuak dira gure eguneroko bizitzan kulturalki instituzionalizatutako irtenbidea. Gainera, emakumeak dira estrategia pribatu horietako eragile nagusiak, bi denbora eta espazio horiek kasuetako bakoitzean (bizikidetzaren unitateak) eta egunero (egunerokotasunean) benetan bateratu ahal izateko.

Hortaz, diagnostiko beraren bi maila dira. «Makro» maila gizarte jakin baten portaera kolektiboaren logikan dago sustraituta, eta guztiz erabakitzen du gure egunerokotasunean uztartze erronkak konpontzeko irtenbideak pribatuak izatea. Beste mailak, «mikroak», pertsonen (kasu honetan emakumeen) irtenbide partikular horren barruan eraikitzen dituzten estrategia zehatzak jasotzen ditu.

Mikro alderdi horri gagozkiola, emakumeek uztartze estrategian barneratutako baliabideen eguneroko kudeaketa egiten dute. Hala bada, strategiaren «kudeatzaileak», «zuzendariak» edo «gerenteak» dira, ahaztu gabe baliabide eginkizuna ere betetzen dutela; hau da, benetan gauzatzen dituztela beharrezko ekintzak. «*Emakumeek –dio Tobiok- zuzendaritza eginkizunak betetzen dituzte familia antolakundean, eta horrek barne hartzen du erabakitzea zer noiz egin behar den, eta nork egin behar duen. Badirudi hori dela gizonen eta emakumeen arteko genero desberdintasunen oinarria. Gizonek "laguntza" ematen dute lan bazuetan, baina ez du ematen gaitasun handirik dutenik erabakiak hartzeko eta zeregin guztiak planifikatzeko*» (21). 1. taldean parte hartu zuen emakume batek adierazia:

«- *Onartzen dut jaikitzen naizenean pentsatzen dudala: "Aste honetan arratsaldean egingo du lan [bikotekideak]". Lanera joaten banaiz, memento batean amarenera eram beharko dut, gero bera joan dadin, jaso eta...*»

Errealitate instituzionalizatu horrek zeharkako eragina dauka gizarte taldeetan, hezkuntza edo prestakuntza maila guztietan, are emakumeak berak lan esparruan presente egonda ere (22). Dena den, gure ikerketaren esparruan beste elementu bat gehitu beharko litzaike: kultur artekotasuna. 6. eztabaida taldeko emakumeek haurrez arduratu beharra zeukaten, lanean ziharduten, eta Ekuador, Kolonbia, Peru, Brasil, Senegal, Ukraina eta beste hainbat lekutatik etorriak ziren. Argi utzi zuten baliabide nagusi gisa betetzen duten eginkizunaz gain, uztartze strategiaren kudeaketa ere beren ardura dela. Eta 30 urteko emakume boliviarrak (Sonia izenekoa, hiru seme-alaba dituen eta neska diharduena) esandako «moldatu beharra» horrek laburtzen du, gure iritziz, zaintzaren zama hori guztia, eta modua ematen du emakume horrek etxetik lanera egunero egiten duen ibilbidea espazialki irudikatzen.

---

(21) TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias*. Cátedra. Madril. 2005; 146. or. TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias*. Cátedra. Madril. 2005; 146. or.

(22) TORNS, T.; BORRÁS, V. eta CARRASQUER, P. «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?». *Sociología del Trabajo*. 2004. 50 zk.; 111-137. or., (127. or.). Artikulu horretan adierazten den bezala, «emakumeek etxe-familiako lanen ardura dute batez ere. Emakumezko batzuek ihes egiten diote zenbait lan gauzatze materialari, soldatepeko bihurtzearen edo beste laguntza batzuen bidez, baina inork ere ez die ihes egiten etxe-familien gaineko azken erantzukizunarekin eta haien kudeaketa zein antolaketarekin zerikusia duten zereginen. Gizarte talde guztiek eta bi generoek argi eta garbi onartutako errealitatea da».

«- Orduan, nola edo hala moldatu beharra daukagu: beren lekura eraman, lanera joan, lanetik itzuli... Beti lasterka. Korrika batera, korrika bestera. "Neska honek, egunen batean, harrapatu egingo gaitu", esan izan didate. Aurrena haurtzaindegira eraman behar dut; gero, besteen bila jaitsi eta beste ikastetxe batera eraman; handik lanera... Azkar ibili behar duzu beste lekuetara iristeko. Gero, haurrak jasotzeko ordua iristen da. Presaka ibili behar berriz ere. Gainera, haurren berrikuspena tokatzen bazaizu... Gero janaria prestatu behar duzu, etxeko lanak egin...» (6.T.)

## **PRODUKZIO ESPARRUAREN PISUA ESTRATEGIAREN DISEINUAN**

### **3.2.2**

Mugitzen ari garen esparruaren konplexutasunaz ohartuta, ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen iritzietatik hiru arrazoi nagusi atera daitezke, uztartzea kudeatzeaz oraindik ere emakumeak zergatik arduratzen diren azaltzen dutenak: lehenik, lan merkatuaren egungo egoera; bigarrenik, zaintze lana emakumeari dagokionaren ustea dagoelako kulturalki zabaldua; eta, hirugarrenik, emakumeek berek adierazi duten bezala, adingabeak hazi bitartean presente egon nahi dutelako.

Uztartu beharra duen tandemeko kideetako batek lan eginez gero (23), batere dudarik ez dago enpleguak funtsezko garrantzia duela adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetzak unitateek kasu bakoitzean diseinatu eta gauzatu behar duten uztartze estrategia mota erabakitzeko orduan. Uztartze estrategiak, berez, egoeraren arabekoak eta iragankorrak dira, baina batez ere aldaketak enpleguaren arloan gertatuz gero, ez horrenbeste etxean zein familian emanez gero.

Tobiok adierazi duen bezala, «*enpleguaren munduaren eta familiaren munduaren artean, uztartzea baino areago, ama langileek egunero esperimendatzen duten kontraesaneko harremana dago*» (24). Hurrengo zatiak 7. taldeko kide baten adierazpenak biltzen ditu. Talde hori gizonezkoek osatzen zuten, eta jabetzen ziren errealitate horretaz; ez beraiei zuzenean gertatzen zitzaielako, baina bai belaunaldi bereko emakumeei eta, besteak beste, beren bikotekideei. Zatiak argi eta garbi erakusten du gure eguneroko ingurunean bi logika horien dikotomia orokortuta dagoela:

«- Lanbidean bere burua promozionatu nahi duen emakumeak ikasketak egin ditu, karrera bat du. Ez dauka 40 urte bete baino lehen seme-alabak izateko asmorik. Hori

---

(23) Tandemaren ideia hemendik hartu da: FLAQUER, L. «Tres concepciones de la privacidad». *Sistema aldizkaria*. 1984. 58 zk.; 31-44 or.

(24) TOBÍO, C. «Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 2002; 97, 155-186 or., (184. or.).

*horrela da. Edo lanean 30 urteren bueltan promozionatzen da, edo ez da inoiz promozionatuko. Haurrak edukitzea erabakitzen badu, badaki hor geldituko dela. Eta, nire ustez, gaur egun gizonen kasuan berdin. Hau da, badago garai bat, edo gora egin, edo zauden horretan gelditzen zarena. Eta emakumeen kasuan, lanean gora egitea erabakitzen badute, ez dute hurrekin arazorik nahi. Ez dute haurrik izaten eta kito».*

Ikusten denez, enplegu motaren eragina hain da handia -bereziki lanaldiari edo denboraren egituraketari dagokionez-, bere arabera baitira uztartze estrategia bera eta unean uneko beharrezko baliabideak, bai eta ugalkortasun zikloa bera ere. Horren adierazgarri da 5. taldeko emakumeetako baten bizipena. Donostian bizi da, 47 urte ditu, eta seme bat eta alaba bat: bata 23 urtekoa eta bestea 13koa:

*«- Orduetgia ez zen jarraia. Etxetik goizeko zortzietan ateratzen nintzen, eta gaueko zortzietan edo bederatzietan itzultzen. Garai horretan neska bat izan nuen haurra zaintzeko. Baina semearen haurtzaroa galtzeak sekulako amorrua ematen zidan. Etxera iritsi, eta "Begira haurrak gaur zer egin duen!", esaten zidaten. Pentsatzen hasten zara. Asteburuetan bakarrik jolas naiteke haurrarekin. Orduan gelditzea erabaki nuen, beste haurrik ez izatea. Tarte horretan, gauzak aldatu egin ziren. Orduetgia hobetu zidaten: goizeko zortzietan sartu eta hiruretan ateratzen nintzen. Orduan animatu egin nintzen, eta bigarren haurra izan genuen. Lehenengoa emakume batek zaindu zuen, eta bigarrena haurtzaindegira eraman genuen. Lanetik ateratakoan jaso egiten nuen, eta elkarrekin egoten ginen. Horregatik dira bi haurrak hain desberdinak».*

## **ROL BAT EGOKITZEAK DUEN INDARRA: EMAKUMEA, ZAINTZEKO GIZAKI GISA**

### **3.2.3**

8. taldeko emakumeak 35 eta 45 urte bitartekoak ziren, enplegu iraunkorra zuten, kualifikazio ertain-altua, eta ez zuten familia kargarik. Emakume horiek argi bereizten dituzte produkzio arloa eta ugalketa arloa, eta ondorengorik ez izatearen aldeko «aukera» egiten dute, haien egungo lanpostuak, arduraren ikuspegitik, dauzkan eskakizunen ondorioz. Zati honek laburbiltzen du emakume talde honen bizi planteamendu -ia ideologikoa:

*«- Guk helburu bat daukagu. Eta horretarako gure bizitzako beste alderdi batzuk sakrifikatu behar baditugu, familia adibidez, ba sakrifikatu egiten ditugu. Niri aukera hori oso ona iruditzen zait. Beste batek seme-alabak izatearen aldeko apustua egingo du. Gaitasuna daukagu egoera batera zein bestera egokitzeke. Lehen denok bide beretik joaten ginen, baina orain hainbat aukera daukagu. Gure bikotekideekin negoziatzeko aukera daukagu. Askoz independenteagoak gara. Lehen ez zegoen negoziatzeko aukerarik».*

8. taldeko kideek ordezkatzeko duten emakumearen profila bizi aukera pertsonal eta autonomoa egiten duen gizarteak zein kulturak emakumeari egokitutako genero-erolek «bereizteko», eta aukera horrek bide ematen duen argiago egiazteatzeko zein neurritaraino jarraitzen duen indarrean, gure eguneroko errealitatean, emakumeari lotutako eginkizunak, bai uztar-

tzearen «kudeatzaile» gisa, bai eta, aldi berean, «zaintzeko gizaki» gisa ere. Azken zeregin hori nahitaezkoa da ugalketa esparruan, eta kontu hori, modu batera edo bestera, ikerketa honetan egindako hamabi eztabaida taldeetako ia guztietan aipatu da (25).

«Modu batera edo bestera», esan dugu, hain zuzen ere etxe-familien kudeatzaile eginkizun horrek -hots, zaintzaren kudeatzailea izateak-, talde guztietan, 8. taldean izan ezik, «ziurtzat jotzen den errealitatea» ematen duelako. Beste zenbait kasutan bezala, oraingo honetan ere, isilik geratzeak (iritzirik ez emateak) ontzat ematen diren gizarte praktikak eta portae-rak ematen ditu aditzera, nolabait berezkoak balira bezala, eta ez sozialki eta kulturalki erai-kiak (26). Hurrengo pasartean, 12. taldean parte hartu zuen emakume baten hitzak jaso ditugu. Gasteizen bizi da, 34 urte ditu eta bi seme-alaba; abokatu bulego batean egiten du lan eta lanaldia % 33 murriztuta dauka. Haren hitzek argi uzten dute zaintzaile rola esleitzea, ugalketa arloan espezializatua izatea, oso integratuta dagoela emakumearen sozializazioan bertan; hainbeste non, ez gauzatzera, emakumeengan erruduntasun sentimenduak ere eragin baititzakeen:

*«- Nire ustez, pisua guk daramagu, ez bakarrik mundua antolatuta dagoen moduaga-tik, baizik eta gu geu behartuta sentitzen garelako ere. Ulertuko bagenu betebeharra ez dela gurea bakarrik, egoera hau amaitu egingo litzateke. Beno, amaitu agian ez, baina aldatu behintzat bai. Baina erruduntasun sentimendua izaten dugu egiten ez dugunean, joaten garenean, haurrak amarekin edo aitarekin uzten ditugunean, edo lagun batekin ateratzen garenean... Hori da arazoa. Errudun sentitzen gara ondo sen-tiarazten gaituen zerbait egiten dugunean; adibidez, kafe bat hartu, edo gaur hona eto-rrri [eztabaida taldearen saioa arratsaldeko zazpitan hasi zen, eta ia gaueko bedera-tzietan amaitu]. Hori da arazoa. Emakume izateagatik hori egitea guri dagokigula sen-titzen dugula. Hori da arazoa».*

*«- Izan ere, emakumeok beti geure buruari botatzen diogu errua».*

## **HAZI BITARTEAN PRESENTE EGON NAHIA: BIZITZAKO LEHENTASUNEN ALDAKETA**

### **3.2.4**

Emakumeek esku hartu duten eztabaida taldeetan argien frogatuta gelditu den gaietako bat, ama bihurtzeak haiengan izandako «eragina» izan da. Ikerketa honek ez du arlo biolo-gikoaren eta kulturalaren arteko mugetan sakontzeko asmorik -ziur aski, desberdintze hori

---

(25) Hori da testu honen funtsezko ondorioetako bat: MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madril. 1996.

(26) Hurrengo testu honetan planteatutako ildoan: BERGER, P. eta LUCKMANN, T. *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. Buenos Aires. 1984.

bera ez da egokiena izango (27)-, baina aipatu bederen bai egin nahiko genuke esku hartu duten emakumeek adierazi dutela beren haurren jaiotzak bizitzako lehentasunak aldatzea ekarri ziela.

Lehentasunak aldatzeak esan nahi du enpleguarekin lotutako alderdiak lehen postuetatik kentzea; izan ere, ordura arte esparru horrek ematen baitzien emakumeei oinarrizko gizarte-nortasuna langile gisa. 1. taldekoen esaldi hauek ongi islatzen dute egoera hori, azkenean lortu egin baitzuten lanaldia murriztea, hori eragozteko kasuan kasuko nagusiek jarritako trabak gaindituta:

*«- Haur bat izan baino lehen, beharbada, asko ematen duzu zure lanaren alde. Gauza askori egin behar diezu aurre. Baina haur bat daukazunean, nagusiak edozer esanda ere, motibazio izugarria daukazu, eta bost axola zaizu».*

*«- Nik ikusten dut aldatu egiten garela. Ez dugu gazteago ginenean bezala pentsatzen. Lanean hasi berriak ginen, eta abar. Eta, bat-batean, haur bat izaten duzu. Beno, bat-batean ez. Baina memento horretan, haur bat izatean, gure lehentasunak eta gure eskemak aldatu egiten dira. Eta denboraz dugun ideia ere bai».*

Hitz horiek berriz ere erakusten digute gure egunerokotasunean bateraezinak direla produktioari eta ugalketari dagozkien logikak. Baina emakumeak presente egon nahi du haurraren bizitzaren lehen uneetan behintzat, eta nahi horrek estrategia bat diseinatzea eta erabaki batzuk hartzea eskatzen du. Ikerketa honen diseinu metodologikoak iraganari erreparatzeko eskaintzen duen aukeraz baliatuz, emakume jakin batzuen kasuak azter ditzakegu. Emakume batzuk, adibidez, borrokatu egin ziren bere garaian, besteak beste adingabeak zaintzeko denbora gehiago izateko lan baldintzak aldatzearen alde. Egoera horretan zegoen 4. taldeko 53 urteko emakume bat. Hogei urte inguruko bi seme-alaba ditu, Barakaldon bizi da, eta bidaia agentzia batean egiten du lan. Bigarren haurra izan zuenean (80ko urteen hasieran), lanaldi jarraitua lortu zuen -zaituaren orde-, enpresako arduradunekin zuzenean borrokatu ondoren; hau da, inolako gizarte eragileren bitartekotzarik gabe eta uztartze politika instituzionalik gabe, orduan horrelakorik ez zegoelako. Baina bigarren haurrarekin denbora gehiago emateko beharra zeukan, *«gauza errepikaezina galtzen ari zen»* irudipena zuelako.

---

(27) Bidezkoa dirudi BELTRÁN egileak «Cuestiones previas acerca de la ciencia de la realidad social» lanean honi buruz esandako hitzak jasotzea (GARCÍA FERRANDO, J.M.; IBÁÑEZ, J.; ETA ALVIRA, F. (ED.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad. Madril. 1996; 22. orrialdea): *«Alderdi biologikoaren eta kulturalaren gaia, edo genetismo versus ambientalismoarena, zilegizkoa eta zirrargarria da, baina, ziur aski, ezin ebatzizkoa. Gizakia, zoon politikon eta banakoa den aldetik, naturaren eta kulturaren elkartze ezin askatuzkoa da, filogenesiak eta ontogenesiak produktua batera erabakitzen duten prozesu baten emaitza. Kontua ez da gure zati bat biologikoa edo ondoretasunezkoa dela eta bestea kulturala edo ikasia; aitzitik, gudan, dena, aldi berean, naturala eta kulturala da»*. Eztabaida honen erakusle bat, ikerketa honetan aztertzen ari garen gaietatik hurbilago dauden gai batzuei buruzkoa, ikerketa lan klasiko honetan ikus daiteke: BADINTER, E. *¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX*. Paidós. Bartzelona. 1991.

Egungo garaira begiratzten badugu, presentzia gogo hori 35 eta 45 urte bitarteko emakumeen artean ere nabaritu da; are gehiago, horietako batzuek uztartze neurri instituzional bat (lanaldiaren murrizketa) erabiltzeko erabakia hartzen dute, nahi hori betetzeko. Eta azterketa honetan azpimarragarriena hau da: 53 urteko emakumearen kasuan bezala, erabaki hori bizikidetzaren unitatean bigarren haurra jaio ostean hartua dela, lehendabiziko hauraren esperientzia izan ondoren, lanaldi osoan ziharduten emakumeentzat, nonbait, ez zelako izan oso atsegina, hurrengo bi zatitxo hauetan adierazten den bezala:

*«- Nik, etxean, planteatu egin nuen. Tira, lehenengoarekin ez, nire ama zegoelako eta abar... Baina, gero, konturatu nintzen gauza asko galtzen nituela, zeren ni iristen nintzenez, neskatok berriro dena kontatu behar izaten zidan, eta pena ematen zidan. Orduan, bigarrena izan nuenean, gainera zer zetorkidan ikustean, erabaki nuen horrela ez jarraitzea. Planteamendua aldatzea. Ezin nien gurasoei hainbeste lan eman, eta murrizte honetan pentsatu nuen» (1.T.)*

*«- Nik bigarrenarekin utzi nion lan egiteari. Lehena izan nuenean, amatasuneko baimena amaitutakoan lanean hasi nintzen berriro, baina ohartu nintzen hauraren gauza asko galtzen nituela, asko. Eta, bigarrena izandakoan, erabaki nuen ez nituela lehena-rekin galdutako gauzak berriro galduko» (2.T.)*

lido bat nabaritzen da uztartze estrategiaren aldaketan. Eta hori ikastearekin edo esperientziarekin gertatzen da, emakumea ohartu egiten baita lehen hauraren zaintzarekin erabiliko ordezkari baliabideek ez dutela konpentsatzen eragindako kostu intimoa edo higatze emozionala (28).

## **EREDU BATEN ZIRIBORROA UZTARTZE ESTRATEGIAREN BIDEAN: FASEAK, AUKERAK ETA ARRAZOIAK**

### **3.2.5**

Aurreko hiru arrazoiei muzin egin gabe (enpleguaren baldintzen pisua, emakumeari zaintzara bideratutako rola esleitzea oraindik ere indarrean egotea, eta hauraren hazieraren lehen uneetan presente egon nahia, alegia), argi utzi nahi dute emakumeek lehentasuneko zeregina betetzen dutela gaur egun ugalketa arloa eta produkzio arloa uztartzeko estrategiak diseinatzen eta kudeatzen. Eta oinarritzat hartuta gaur egun haur bat edo gehiago izanik eta hasiera batean lan esparruan presentzia edo enplegua daukaten gure autonomia

---

(28) MEDINA GARRIDOREN eta GIL CALVOREN (ED.) *Estrategias Familiares* liburuko sarreran esaten den bezala (Alianza. Madril, 1993; 19. orrialdea), «gizakiok jakin badakigu pertsonak proposatzen eta Jainkoak erabakitzen duela, infernua asmo onez beteta egoteak frogatzen duen bezala. Horregatik, familiek, beti asmo onenak izan arren, ez dituzte bideratzen beren ekintzak daukaten asmo onen arabera, baizik eta, askoz ikuspuntu errealistago bat erabiliz, aurrez izandako esperientziaren arabera; hau da, aurrez izandako emaitzak kontuan hartuta, beren asmoekin bat etorri zein ez».

erkidegoko biztanleen esperientziaren azterketa, uztartze estrategiaren bidean jarraibide edo ildo nagusi bat zirriborra dezakegu.

Uztartze estrategien ereduazko ibilbide hori bi aldagaitan oinarrituta ezartzen dugu: adingabearen bizi zikloa bera batetik, eta gaur egun indarrean dauden uztartze politika instituzionalek ezarritako denbora epeak bestetik. Adierazi behar da ibilbidea emakumearen ikuspuntutik egiten dela, kontuan hartuta bera dela estrategia finkatzen eta kudeatzen duena. Eraitza gisa, hiru fasez osatutako ibilbide bat daukagu. Fase bakoitza ezberdina da beste-ekiko, baina elkarren segidan ematen dira eta, erabilerari dagokionez, gehienetik gutxienera. Horregatik, kasu bakoitzean, baliteke adingabeak dituen bizikidetzaren unitateko emakumezko kideak erabat ezin betetzea.

## **LEHEN FASEA: AMATASUN BAIMENA**

Ibilbide horretako lehen faseak, amatasun baimenean («bajan») emaniko denbora hartuko luke. Ibilbide horretan dauden hiru faseetako argiena da, hasiera eta amaiera dituen, indarrean dagoen legediak erabakitzen dituenak. Gainera, hain zuzen ere bertan dago hedatuen emakumearen protagonismoa, ezohikoak baitira emakumeak 16 asteak hartzen ez dituen kasuak, gehienetan enplegu motaren eraginez (autonomoak, zuzendaritzako kideak eta abar).

Hortaz, emakume gehienek beren buruari eskainitako alditzat hartzen dute hizpide dugun fase hau, eta presente egoteko nahi hori edoskitzeari lotuta ikusten da beharbada argien. Edoskitzeari lotutako lehen fase horretan emakumeak betetzen duen ezinbesteko paperak eragin handia du gizonen artean ere. Horren lekuko, 7. taldeko gizonen izandako esperientzia. Taldeko kideak 35 eta 45 urte bitartekoak ziren, adingabe bat edo gehiago zituzten, eta beren bizikidetzaren unitatean biak ziren landun. Hain esanetan argi ikus daiteke zergati biologikoa nagusitzen zaiola erantzukidetasunari, honako hauen moduko adierazpenetan: «*Haurra emaztearena da*» edo «*Jaioberri bat aitarekin? Ba ez*».

## **BIGARREN FASEA: AMATASUN BAIMENA AMAITZEN DENETIK**

Bigarren etapan ere indar handiagoa du emakumearen presentziak adingabe bat dagoenean. Eta legeak ezarritako epeak erabakigarriak dira. Hala, oso zehatza da bere hasiera (amatasun baimenaldia amaitzen denean), baina amaiera lausoagoa da, kasu bakoitzean dagoen egoeraren arabera. Hala ere, lanaldia murriztea erabakitzen den kasuetan, hori urtero berritzeak estrategia berriz planteatzea marka dezake eta, horregatik, hirugarren faseari hasiera ematea.



Parte hartu duten pertsonen iritzien arabera, ondoriozta daiteke oro har amatasun baime-naren 16 asteak amaitu aurreko asteetan edo egunetan diseinatzen dela uztartze estrate-giaren bigarren fasea. Une horretan, funtsean, presentzia mailari dagokionez emakumea-ren egoera berria zein izango den erabaki behar izaten da; izan ere, emakumea etxe-fami-lietan bete-betean sartuta egon baita, ia era eskusiboan, baina egoera hori, legearen ikus-puntutik, amaitzear dago.

Litezkeen konbinazioak askotarikoak dira, bizikidetza unitateak osatzen dituzten harrema-nak bezain askotarikoak, baina ikerketa honetan esku hartu dutenen iritziek lau aukera hauek identifikatzea ahalbidetzen dute, ohikoenetik ezohikoenera adierazita: 1) emakumea haurra jaio aurretik zeukan lan egoerara itzultzea; 2) emakumeak lanaldia murriztea; 3) gizo-na neurri instituzional horretaz baliatzea; eta 4) emakumeak enplegua uztea, ugaltze espa-rruan bakarrik aritzeko.

Nahiz eta ikerketa honen diseinu metodologiko kualitatiboak ez duen estatistikoki egiazta-tzeko aukerarik eman, zantzu guztien arabera, gaur egun, eta azterketa honetako lehen ata-lean adierazitako uztartze estrategiaren egiturazko baldintzapenen ondorioz (bi soldaten beharra eta bizitzaren garestitasuna), badirudi bigarren fase honetan lehen aukera emaku-mea aurreko egoerara itzultzea dela; hau da, lanaldi berera. 3. taldeko kide batek erabaki hori hartu berria zuen, eta honela mintzatu zen:

*«- Azken batean diruagatik egiten da. Gaur egun, bi soldata normal badituzu, bat zuze-nean hipotekara joaten da, eta bestearekin bizi zara. Kreditu batekin ezinezkoa da. Soldatarekin kreditua ordaintzen duzu, nondik bizi?».*

Badirudi aukera hori lehen haurrarekin dela ohikoen, baina ez hurrengoekin. Horregatik, gure inguruan dagoen ugalkortasun tasak, zeharka, orokortasun handiagoa ematen dio lehen aukera horri. Erabaki hori hartzen duten emakumeen eta, beraz, adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateen segmentua ez litzateke pasatuko uztartze estrate-giaren hurrengo fasera -hirugarrenera-, eta beste bat prestatu beharko luke, nagusiki orde-zko baliabideetan oinarrituta: aitona-amonak eta haurtzaindegiak lehendabizi, eta ikastetxea eta mirabeak gero.

Uztartze estrategiaren bigarren fase honetako bigarren aukera ohikoena, lanaldiaren murriz-ke-taz baliatzea da. Eta emakumea da uztartze politika instituzionaletan jasotako neurri horren erabiltzaile nagusia, bereziki bigarren haurra jaiotzen denetik.

Aukera horrek neurri batean mantendu egiten du emakumearen lehen faseko presentzia, ez baita osorik itzultzen umea jaio aurreko egoerara. Horren ondorioz sartzen da lanaldia murrizteko estrategiaren barruan, baina jadanik ez da orde-zko baliabide bat, baizik eta gura-soen presentziazko baliabide bat, emakumearen presentziazkoa kasu honetan.

Ohikoena lanaldia heren batean murriztea da (% 33), baina kasu batzuetan ehuneko txi-kiagoa izan da. Adibidez, emakume baten enpresan lanaldia 1/8 murriztea erabaki dute -gai hori berriki onartu den Berdintasun Legean dago jasota-.

Askotarikoak dira parte-hartzaileek aukera honen alde egiteko emandako arrazoiak, baina hirurotan laburbil daitezke: arrazoi ekonomikoak, arrazoi emozionalak eta arauari lotutako arrazoiak.

Eztabaida taldeetan behin eta berriz adierazi da aldagai ekonomikoa oso garrantzitsua dela erabaki behar denean nor arduratu behar den hura zaintzeaz lehen fasea (amatasun baimena) amaitu ondoren. Eta bikoteak «kalkuluak» egiten dituenean, eskuarki soldata apalena duen bikotekideak erabili ohi du lanaldiaren murrizketa; gehienetan, emakumeak. «Kontu praktikoa da», 1. eta 12. taldeetako bi kidek adierazi duten bezala:

*«- Nire ustez, kontu praktikoa da. Ez dakit besteek zer pentsatzen duten. Baina hala-ko batean haurdun zaude, edo horren bila aritu zara, eta unea iristen denean, esaten duzu: "Ea orain nor gelditzen den haurrarekin". Nire kasuan behintzat, gutxien irabazten duena».*

*«- Alde ekonomikoa nabarmena da. Gu galtzen ateratzen gara».*

Bizikidetza unitatearen egonkortasun materialaren aldeko erabaki horren pragmatismoak - Emakumearen Institutuak 2005ean Estatu osorako egindako ikerketan ere jaso zena (29)- ez du ezkutatu behar horretan eragin handia duela gure lan merkatuan generoaren arabera dagoen desberdintasunezko egituraketak (30). Hala ere, eta generoen arteko soldaten desorekak praktikan garrantzi handia duen arren, ikerketa honetan esku hartu duten emakumei soldata bereizketa hori arintzeko edo, are, desagerrarazteko aukera hipotetikoa planteatzen zaienean, indarrean jarraitzen du emakumeak haurraren bizi ibilbidearen aurreneko uneetan presente egoteko duen nahiak:

*«- Gure kasuan, behintzat, nik nahiago dut lanaldi murrizketa nik neuk hartu. Bakoitzaren lan egoera, eta abar... Baina baldintzak berdinak izanez gero, nik ez nuke hartu gabe gelditu nahi...» (1.T.)*

Bizikidetza unitateko gizonezkoak uztartze neurri instituzional bat erabiltzea da litezkeen aukeretako hirugarrena. Gure gizartean oso bakanetan erabiltzen da aukera hau, baina ikerketa honetan -eztabaida taldeak osatzen dituzten pertsonen artean berariaz bilatu ondoren- aukera hori egin duten hiru kasu aurkitu ditugu. Horietako bat 7. taldekoa da, eta beste biak 3. taldeko bi emakumeren gizonezko bikotekideak dira. Hala ere, kasu guztietan, bizikidetza unitateko gizonezkoak neurria erabiltzeko egindako hautua uztartze estrategiaren ibilbideko bigarren fase honetan gertatu da.

Gaur egun ia bazterrekoa da aukera hori, 7. taldeko kideetako baten egungo esperientzian argi ikus daitekeen bezala. 38 urte ditu eta urtebeteko eszedentzian dago, alaba jaio ondoko laugarren hilabetetik aurrera. Ezin bitxiagoa da haren lan egoera: funtzionarioa da, Bilbon

---

(29) EMAKUMEAREN INSTITUTUA. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunerako behatokia. GPI aholkulariek egindako ikerketa, Madril, 2005eko maiatza. Adibidez, 93. orrialdean dioten bezala: «Azkenean onartu egingo da familiaz arduratzearen lana bikoteko zein kidek utzi behar duen erabaki behar denean, emakumearen ordainsari apalagoak erabakiko duela bera izatea lan merkatutik aterako dena».

(30) Alde horretatik, ikus artikulu hau: MORA, R. eta RUIZ-CASTILLO, J. «Segregación de género por ocupaciones en los sectores público y privado. El caso de España». *Investigaciones Económicas*. 2004; 28 (3); 399-428 or.

bizi da eta Madrilen egiten du lan; beraz, igande gauetan hiri horretara joaten da, eta ostiral arratsaldean Bilbora itzultzen. Lan erritmo hori, bikotearen iritziz, ez da batere egokia alabatxoa artatzeko eta zaintzeko (lehendabiziko haurra dute, gainera). Baina lan arloaren eta etxe-familia arloaren arteko desoreka horri beste bi faktore gehitu behar zaizkio: alde bate-tik, funtzionario izatea, informatzaileak berak adierazi zuen administrazioak uztartze arloan ezarritako aukerak (Concilia plana izenekoa) bultzagarri izan zirela eszedentzia hartzea erabakitzeko; eta bestetik bikotekidearen lan egoera, enpresa pribatuan erantzukizun handi samarreko lan postu batean baitago.

Emakumeak, amatasun baimena bukatu ondoren, enplegua uztea da bigarren fase honetan izan daitezkeen aukeretan laugarrena eta azkena. Esan beharra dago oso gutxi direla aurkitu ditugun horrelako kasuak, eta horietan emakumeen adina 50 urte ingurukoa dela. Horrek gogora ekartzen digu oso bestelakoak zirela haien testuinguru historiko eta soziala, haien uztartze politikak zein hartzaindegi sareak. Egiturazko ikuspuntutik, gainera, ez zegoen emakumea enplegatzeko borondaterik eta/edo beharrik. Presentzia eskusiboa izatearen aldeko hautu horrekin, emakumeak zaintzaren baliabide nagusi bihurtu ziren, bai jadanik igarota dagoen denbora jakin baterako (4.T., 5.T.), bai gaur egun arte (11.T.).

## **HIRUGARREN FASEA: BIGARREN FASEAREN EBALUAZIOA EGITEN DEN «UNETIK»**

Zirriborratzen ari garen ereduaren ibilbidearen logikarekin jarraitzen badugu, adingabeeko bizikidetzaren unitateetako segmentu bakarrak jarraituko luke uztartze estrategiaren hirugarren eta azken faseraino. Bertan, bi gurasoek dute presentzia lan arloan (enplegua), eta bietako batek -emakumeak gehienetan- uztartze neurri instituzional bat erabiltzen du, kasu honetan bere lanaldiaren murrizketa.

Denborari lotutako xehetasun batek bereizten du hirugarren fase hau bigarrenetik, aurreko fasean planteatutako uztartze estrategia berbideratzeko aukerak mantendu egingo liratekeelako, denboran geroratuak izan arren. Hirugarren fase honetan, denbora edo epe jakin batean uztartze estrategiak bideratzen dituzten erabakiak hartzeko arrazoiak aztertzen dira nagusiki. Pentsatzekoa denez, arrazoi askotarikotasunak, dudarik gabe, edozein sistematizatzeko ahalegin gaindi dezake.

Hala ere, ikerketa honetan esku hartu duten emakumeen iritzietatik ondoriozta daiteke bigarren faseetik aurrera ezarritako uztartze strategiaren ibilbidean badagoela halako «une» berezi bat, «lortutako emaitzen barne ebaluazio» moduko bat egiteko baliatzen dena. Azterketa honetako hurrengo atal batzuetan sakonduko dugu horretan, baina aurrera dezagun bost arrazoi edo faktore nagusi hauteman direla, «ebaluazio une» horren heldueran eragiten dutenak eta zein bere aldetik edo, ohikoena, batera edo elkarren ondo-ondoan aurkez daitezkeenak.

Lanaldia murrizteko neurria berritzea da, aurrez erabili bada behintzat -eta, normalean, eskaera egin denetik urtebetetera-, estrategiaz berriz gogoetatzeko lehen faktorea.

Lanaldia murrizteak familia ekonomiari galera handia ekarri diola ohartzea da bigarren faktorea.

Haurraren hazkunde biologikoa bera da hirugarren faktorea, bai urtebete eta zerbait gehiago egin duelako eta, beraz, autonomia handiagoa duelako, bai haurtzaindegitik ikastetxera (bi urteko gelara) aldatu delako.

Lanpostuaren baldintzetan, lanaldiaren murrizketari eutsiz gero, lan kostuak ekarriko lituzketen aldaketak gertatzea da laugarren faktorea.

Eta bosgarrenik, eta azkenik, emakumeak sentitzea orrialdea beste aldera pasatzeko unea iritsi dela, bere ibilbide biografikoan aldi bat gainditu duela.

Uztartze estrategiaren bigarren faseko ebaluazio une horren ondoren hartzen diren erabakiek hirugarren fasearen hasiera markatzen dute. Eta izan daitezkeen aukerak, ohikoenetik ezohikoenera antolatuta, hauek dira: 1) lanaldiaren murrizketa uztea eta, beraz, emakumea lehenagoko lan egoerara itzultzea; 2) emakumeak lanaldiaren murrizketa erabiltzen jarraitzea; eta 3) emakumeak enplegua uztea, ugalketa arloari guztiz emana jarduteko.

Egindako eztabaida taldeetan aurkitutako aukeren artean, emakumea lan arloan presentzia bera (lanaldi osoa) izatera itzultzea da ohikoena. Gainera, emakume parte-hartzaileen adierazpenak aztertuta, itzulera hori «normaltasunera itzultzea» dela ohartzen gara, zaintza arrazoiengatik ugalketa esparruan aldi batez presentzia fisikoa izateak normaltasun hura eten ondoren. Eta normaltasunera itzultze hori ez da emakumearentzat bakarrik gertatzen, baizik eta bikote harremanarentzat berarentzat ere bai, bi kideen presentzia bikoitza funtsezkoa baita eratuta duten bizikidetzaren unitatean. 3. taldeko kide batek erabaki hau hartu zuen hirugarren fase honetan, eta adierazi zuenak aipaturiko sentipen horiek guztiak erakusten ditu:

*«- Ni ez naiz lanera diruagatik itzuli, gizonak nik baino dezente gehiago irabazten delako. Bolada batez haren soldatetik bizitu gara eta, egia esan, oso ongi. Baina nik lanera itzuli nahi nuen, gogoia neukan. Ez nuen haurraren gaineko ardura guztia nik izan nahi. Arrazoia ez da ekonomikoa, ez materiala, zeren orain lehen ez neuzkan beste gauza batzuk ditut. Dena den, lehen ere ezin hobeto moldatzen nintzen. Jainkoari esker, gizonak ondo irabazten du. Baina ez, ez da diru kontua. Ezin nuen nire bizitza osoa pikutara bidali. Seme-alabak oso garrantzitsuak dira, eta ez dut haiei ezer faltatzerik nahi. Ez bakarrik maila ekonomikoan, bai eta afektiboan ere. Baina ni ezin naiz beti hor egon. Nik ez dakit zuek nola ibiliko zineten, baina ikastetxean etxeakoandreen arteko txutxu-mutxuek erotuta nindukaten, nire bizitza ez zegoelako batere bideratuta, harik eta seme-alabak izan ditudan arte...».*

Uztartze estrategia ebaluatzeko unea iritsita, kudeatzailearen bigarren aukera izango litzaiteke ezarritako uztartze neurri instituzionalari eustea; hau da, gehienetan, lanaldiaren % 33ko murrizketarekin jarraitzea. Ikerketan parte hartu zuten emakumeetako batzuek erabaki horren alde egin zuten edo egiten jarraitzen dute, besteak beste iritzi positiboa dutelako esperientziaren gainean, bai beren ikuspuntutik, bai adingabeen ikuspuntutik. Badirudi haurra hazi bitartean presenteago egoteko hartutako erabakiak, kasu honetan, bere saria duela. Hala, presente egon beharra nabarmentzen dute, adingabeekin «orduak eman»

beharra, eta ez horrenbeste kalitatezko arreta ematea. 1. taldeko emakume batek esan zuen bezala:

*«- Gainera, kalitatea kantitatea baino garrantzitsuagoa delako hori gezurra da.*

*- Ez, ez da gezurra.*

*- Hurrekin orduak eman behar dira. Kalitatea da garrantzitsua da, noski, baina garrantzitsuagoa da kantitatea».*

Haurrak hazi ahala eskolako lanak edo zereginak handitze horrekin batera, itxura guztien arabera amak haurraren zaintzan eta arretan duen presentziak atzeraezinezko bide bat hartzen du, baliabide ordezkaz gisa. Horrek, bizikidetzaren unitateen uztartze estrategiaren hirugarren fasera daramatza gure autonomia erkidegoan lanaldia murriztuta daukaten emakumeak. Zantzu guztien arabera, esan daiteke egungo joera dela emakume gehienek lanaldiaren murrizketa legez ahal den guztia luzatu nahi izatea. Hori horrela, ez da harrizkoa 1. taldeko emakumeek begi onez ikustea Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Legeak murrizketa haurrak zortzi urte bete arte luzatzeko ematen duen aukera. Lege hori taldea osatu baino egun gutxi batzuk lehenago onartu zen.

Uztartze estrategian baliabide ordezkaz gisa ikusteak ekarri zuen hirugarren fase honetan izan daitekeen hirugarren aukera. Baina kasu honetan nabarmendu beharrekoa ez da emakumeak enplegua bete-betean ugalketa arloan aritzeko uztea bakarrik, baizik eta erabaki hori uztartze neurri bat erabili ondoren hartzea ere bai. Ibilbide biografiko hori izan dute 2. taldeko emakumeek. Aurrekoen oso bestelako esperientziak izan dituzte; izan ere, lanaldiaren murrizketak, beren kasuan, ez baitu oso iritzi onik jaso. Alde horretatik, nahiko adierazgarriak iruditzen zaizkigu talde honetako emakume baten hurrengo hitz hauek. 38 urte ditu, bi seme-alaba (6 eta 4 urtekoak), eta utzi egin du saltzaile lana:

*«- Nik lehendabizikoarekin, 6 urtekoarekin, lanean jarraitu nuen, normal-normal. Gutxi edo asko, amari uzten nion haurra. Egia da gauza batzuk galtzen ari nintzela ikusten nuela, baina tira. Baina, bigarrena izandakoan, lanaldia murriztea eskatzea erabaki nuen, behintzat bigarrenarekin denbora gehiago egoteko. Baina amatasun baimena igaro eta lanaldia murrizteko eskatu arren, iruditzen zitzaidan ez nuela txikiekin denbora nahikoa ematen. Orduan, ba begira... Gainera, ni saltzailea nintzen eta nire ordu-tegia dendetakoa zen. Beraz, azkenean, lana uztea erabaki nuen».*

Gai horri aurrerago eskainiko diogu arreta, baina aurrera dezagun erabaki hori gutxi batzuek baino ez dutela hartzen. Dena den, ez du esan nahi ohitura horrek garrantzi txikiagoa duenik. «Etxe-familiatarantz atzera egiteko» bidea markatzen du, gure eguneroko errealitatean gertatzen ari baita lan munduan jardun duten emakumeen artean. Jarraian, ikus ditzagun uztartze strategiaren hiru fase hauetan inplikaturako baliabideak, kasu bakoitzean azkenean egindako hautua edozein izanda ere.

## **ESTRATEGIETAN INTEGRATUTAKO BALIABIDEAK**

# **3.3**

Aurreko atalean adierazi dugun bezala, uztartze estrategiak eta haren bideak -hau da, denboran zehar hura aldatzeak edo mantentzeak- emakumea du kudeatzaile eta protagonista. Emakumeak dauka azken hitza adingabeak dituzten bizikidetzaren unitateetako produkzio eta ugaltze erritmoen koordinaziorako estrategia egokienean. Horretarako, baliabide batzuk erabiltzen ditu, prestatutako estrategia edo taktika praktikan aplikatzeko tresnak balira bezala.

Gure iritziz, gurasoei adingabeak zaintzen laguntzen dieten amonak -eta aitona-, mirabeak, haurtzaindegiak, ikastetxeak eta eskolaz kanpoko jarduerak ordezkapenezko baliabideak dira, eta gure ingurunean dauden uztartze politika instituzionalen oinarritzako bi neurriak (lanaldiaren murrizketa eta eszedentzia), berriz, presentziatzeko baliabideak, gurasoei produkzio arloko denbora arintzeko eta ugalketa arlokoa luzatzeko aukera ematen dietenak.

### **AMONAK (ETA AITONAK): NAHITAEZKO BALIABIDEA**

## **3.3.1**

Uztartze estrategia batean bildutako baliabide guztietatik, amonak dira garrantzitsuenak gure eguneroko bizitzan. Gure testuinguruan, bakana da baliabide hori barne hartzen ez duen uztartze estrategia.

Gainera, ikerketa honetan parte hartu dutenen iritzien arabera, baliabide hau izatea edo ez izatea erabakigarria da adingabeak dituen bizikidetzaren unitateak prestatutako uztartze estrategian bildutako gainerako baliabideen premia maila zehazteko orduan. Era berean, familieren baliabidea ez dagoen kasuetan, zaintzak emakumeentzat dituen ondorioak oraindik gehiago larritzen dira, kontuan hartuta ugalketa arlorantz atzera egin edo bideratu beharra daukatela beren ibilbide biografikoen aldi batez.

Hori da 6. taldeko emakumezkoen kasua: etorkinak dira, landunak, haur txikiez arduratu beharra daukate, baina migrazio prozesuaren beraren ondorioz, familia sarea jatorrizko herrialdean dago gehienbat. Horri gehitu behar zaio beste emakume batzuek ere -berezi etorkinen artean- ezin dutela ordezkari eginkizun hori bete, guztiak egoera berean daudelako: «*Guztiok egiten dugu lan*». 6. taldekoen zati honek ongi adierazten du fenomeno bikoitz hori:

*«- Hemen etorkinak gara. Nire seme bat han dago, nire amarekin, eta hemen ni bakarrik nago nire beste semearekin. Ez daukat inor. Egoera desberdina da guretzat. Hemengo jendeak lana lortzen du, baina hemen daukate ama, izebak... Eta lana aurki dezakete. Nik ez daukat inor. Haurra norbaitek zaintzeko, zenbat irabaziko dudan kalkulatu behar dut, pertsona horri ordaindu ahal izateko. Bestela, etxean geratzen naiz*

*haurrarekin. Haurtzaindegi bat edo beste lekuren bat aurkituta ere, ea zenbatean ateratzen zaizun».*

Presentzia bikoitza duten emakumezko etorkinen kasuan, baliabide hori ez izatea erabakigarria da lana eta familia bateratzeko aukeratzen den estrategia motan, eta haien kasuan enpleguak baldintza kaskarretakoak izaten dira gehienetan, haurrak zaintzeko beharragatik. Baina gure autonomia erkidegoan bizi diren emakumezko etorkinen bizipenak aztertuta, egiazta dezakegu, batetik, generoan (femeninoan) eta odolkidetasunean oinarritutako baliabide hori garrantzitsua dela uztartze estrategia jakin bat garatzeko, estutasun gutxiagokoa haien iritziz, eta, bestetik, baliabide horren presentzia handia dela bertako bizikidetzaren unitateen artean, eta horrek balio erantsia duela emakume horiengan.

Gero eta gehiago dira uztartze estrategian baliabide hori erabiltzen dutenak, hainbat arrazoi direla medio: emakumea produkzio esparruan sartu izana, emakumeen enpleguak soldaten eta lanaldien ikuspuntutik duen kalitatea, eta, batez ere, gure testuinguruan, Historian zehar, gizarte politikek arlo honetan baliabiderik sortu ez izana. «*Gaur egun, gure herrian, gehienbat etxekoandre izandako emakumeen azken belaunaldiak, amonenak, bikoiztu egin du amaren rola: lehendabizi beren seme-alabak zaindu dituzte, eta gero bilobak. (...) Belaunaldien arteko elkartasun pribatuak elkartasun publiko urriaren lekua hartzen du, gizarteak aldatzen ari den une historiko honetan*» (31).

Ageriko kontu hori ez da 1. eta 3. taldeetako emakumeen iritzietatik bakarrik ondorioztatzen; hau da, gaur egun baliabide hori erabiltzen ari diren emakumeek esandakotik, baizik eta 4. eta 5. taldeetako emakumeen iritzietatik ere bai, egungo gertaera hori beren garairekin (80ko hamarkadarekin) alderatzen dutelako. Adibidez, gizonek, gaur egun «aitona» direnek, esku hartzen dute aita zirenean betetzen ez zituzten eginkizunetan. Gure kaleak eta parkeak goizez edo arratsaldez ikusteak esandakoa baieztatuko luke:

*«- Seme-alaben orgatik tiratu ez duten aitona-amonak dira orain bilobekin daudenak» (4.T.)*

Uztartze estrategian baliabide gisa aitona-amonez -batez ere amarenez- egiten den erabilpen mailari dagokionez, eztabaida taldeetan desoreka sortzen da «desiragarria» litzatekeenaren eta «errealitatearen» artean. Esku-hartzaile gehienek diote desiragarriena baliabide hori ustekabeetan erabiltzea izango litzatekeela, salbuespenetan; hala nola, haurrak gaixo daudenean, laguntza normalizatua, egunerokoa, jarraitua izan gabe. 1. taldekoek esandako zati honek nahi hori adierazten du:

*«- Niri iruditzen zait une berezi batean baietz, baina etengabe... Berdin dio gazteak edo zaharrak diren; uste dut pasatu dutela aldi hori eta erretiratzeko edo atsedean hartzeko unea iritsi zaiela. Edo, behintzat, ordutegi bat ez izatekoa. Biloba oso ondo dago une baterako, arratsalde baterako, baina egun osorako...»*

*- Ez dadila betebeharra izan.*

---

(31) TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Aipaturiko lana; 88. or.

*- Bai, haurrak pozgarriak dira, baina guretzat nekagarriak badira, pentsa gure gurasoentzat...».*

Hala ere, desireri gertaeren indarra gailentzen zaie. Izan ere, talde dinamiketan «amonen laguntzaren» gaia ateratzen denean, parte-hartzaileak konturatzen dira zaila dela zehaztea non dagoen abusuaren eta maitasunaren arteko muga; are gehiago gure gizartean eta kulturatan, familia sarea hain babesgarria izaki eta gehien-gehienak, oraingoz, laguntzeko hain prest egonik (32).

Argi dago familia sareak, uztartze estrategian integratutako baliabide gisa, daukan xedagarritasun maila ez dagoela gure erkidegoko familia sare horren trinkotasunaren mende bakarrik. Bestelako akats politiko eta instituzional batzuk oraingoz alde batera utzita, ikerketa honetan parte hartu zutenek bi aldagai aipatu zituzten baliabide informal horren presentzia nabarmena azaltzeko: ekonomiaren pisua eta gurasoen presentzia txikiaren pisua.

Aldagai ekonomikoari dagokionez, egoera ekonomiko estuenak dituzten parte-hartzaileak dira aitona-amonez gehien baliatzen direnak, aukera dutenean bederen. Ez daukate beste zaintza baliabide batzuetara jotzeko modurik, eskola arlokoak edo mirabeak izan. Jarraian eskaintzen dizuegun zatia 10. taldeari dagokio. Familia kargarik gabeko gazteak dira, 30 urte ingurukoak. Bertan adierazitakotik ondoriozta daiteke egungo egoera aldatzen ez bada etorkizunean iraun egingo duela baliabide informal honen beharrak.

*«- Arraioa! Haurtzaindegiagatik 50.000 pezeta! Ez nau harritzen jendeak haurrak aitona-amonekin utzi nahi izateak!»*

Bigarren aldagaiari dagokionez (gurasoen presentzia txikia edo, gauza bera dena, zaintzeko eta hezteko eginkizunak besteren esku uzteko neurriak), iritziak askotarikoak dira. Egiaztatu genuen nolabaiteko abusua dagoela lasaitasun ekonomiko nahikoa edo handi samarra duten bizikidetzaren unitate batzuetan; izan ere, baliabide ekonomiko batzuk, eguneroko normaltasunaren barruan, adingabeak zuzenean zaintzarekin zerikusi argia duten gastuetara bideratu beharrean, hasiera batean «bigarren mailakotzat» jo daitezkeen beste behar batzuetan edo aisialdiko gastuetan (oporretan) erabiltzen dituztelako. Honela mintzatu zen 2. taldean parte hartu zuten emakumeetako bat:

*«- Abusu handia dago, baina norberak jakin beharra dauka zein neurritaraino utz ditzazkeen haurrak gurasoekin edo aita-amaginarrebeekin. Norberak jakin behar du zein muga dauzkan bere familian. Nire ustez, abusua sortzen da ikusten baduzu zure amak ezin duela gehiago eta zuri mesede bat egiteagatik ari dela. Alegia, zu horretaz aprobetxatzen ari zarenean».*

Familiaren laguntzak, dudarik gabe, esparru gorabeheratsuak dira, eta horietan afektibitatea beharrezkin nahasten da, egia baita senideek «estualdietatik ateratzen» laguntzen dutela. Baina gure autonomia erkidegoko bizikidetzaren unitateen uztartze estrategietan amonek, aitonek edo familia sareak baliabide gisa betetzen duten eginkizuna zenbait ondorio izaten

---

(32) MORENO, L. *Ciudadanos precarios. La «última red» de protección social*. Ariel. Madril. 2000.



ari da. Garrantzitsuenetako hiru aipatzearen, amonen beren ikuspuntutik, «amona eskla-boak» hitza erabili zuten baliabide honetaz egiten den bidegabeko erabilpena izendatzeko, horrelako erabilerak baitaude, elkartasunean, belaunaldien arteko laguntzan eta, batez ere, generoan oinarritutako afektibitate loturetatik haratago.

Egungo uztartze estrategia pribatuek irautearen edo ugalketaren ikuspuntutik, baliabide informalak ordaindu gabeko zaintza lana egiten ari dira afektibitatearen izenean, eta hori, besteak beste, mirabetzaren kalitatea baldintzatzen ari da, gure inguruneke enplegu poltsa den aldetik, bai eta uztartze politika instituzionalen erabilera eraginkorra ere. Horrez gain, lan arloa eta etxe-familia arloa bateratzeko eredu berri baten eskarian sakontzeko aukera ematen du, horrekin guztiarekin «kontuak funtzionatzen jarraitzen» duelako eta «eredua bir-sortu eta mantendu» egiten delako.

Eta, azkenik, diruaren ikuspegitik ere ez da gutxiestekoa aitona-amonen egungo sare informalak egiten duen lana. Afektibitatean oinarrituta kostuetan egiten den aurrezpenari esker, bizikidetza unitateek kontsumoko ondasunetara eta zerbitzuetara bidertzen dituzte gastuak, gure gizarteko adierazle makroekonomiko onuragarriek islatzen duten bezala.

### **MIRABEAK: GAINBEHERA DOAN BALIABIDEA?**

## **3.3.2**

Bizikidetza unitateek oso sarritan erabakitzen dute adingabeak zaintzeko eta etxeko lanak egiteko baliabideren batera jotzea.

Amonen kasuan ez bezala, baliabide horiek ordainsari bat jasotzen dute. Edonola ere, genero femeninoak zama handia du horien artean, ia beti emakumeak izaten direlako.

Ikerketa honetan esku hartu dutenek adierazi dutena kontuan hartuta, azpimarratu beharra dago gure gizartean gutxitan erabiltzen direla mirabeak. Parte-hartzaileen iritziz, horretarako zergati erabakigarriak, nagusiki, hiru dira: familia sarearen presentzia handia izatea, zerbitzu horrek kostu handia izatea «soldata normalak» dituzten bizikidetza unitateentzat, eta lan esparru horretan dagoen eskaintza urria.

Beste behin, emakume zaharrenek ikerketa honetan emandako ikuspuntu historikoari esker egiaztatu ahal izan dugu txikiagoa dela mirabeen presentzia. 4. taldeko parte-hartzaileek naturaltasun osoz hitz egin zuten «neskameaz»; kontuan izan behar da beren haurrak jaio ziren unean lasaitasun ekonomiko handiagoa zuten emakumeak, haien enpleguaren maila kontuan hartuta. Belaunaldi horren esanak entzunda, baieztatu daitezke mirabeak gaur egun baino integratuago zeudela uztartze estrategietan eta, horregatik, familia ekonomia-aren beste gastu bat balitz bezala hartzen zirela. Ez dugu ahaztu behar garai hartan (80ko hamarkadan), alde batetik, urriagoak zirela zaintzarako baliabide formalak (haurtzaindegiak, politika instituzionalak, eta abar), eta, bestetik, beharbada aurrekoaren ondorioz, errazagoa zela pertsonak aurkitzea hizpide dugun zeregin hau betetzeko.

*«- Bagenekien dirua utzi behar genuela. Pisuaren mailegua ordaintzea nahitaezkoa zen. Beste gauza batzuetarako iristen ez bazitzaigun, ba tira, ez zen iristen eta kito.»*

*Baina haurrak zaintzeko neskameari ordaintzea, pisuaren mailegua ordaintzea bezain beharrezkoa zen. Lehen horrela moldatzen ginen. Beste zerbaiterako iristen ez bazitzaigun, ba ez zen iristen».*

*«- Dena den, errazagoa zen neskei eta haurtzaindegiei ordaintzea. Gaur egun baino merkeagoak ziren».*

Eskaintzaren eskasiari, gainera, etxea eta haurrak zaintzeko zerbitzu honetan inplikaturako baliabideen kalitatea ere gehitu behar zaio. Argi eta garbi, bi gauza hauek ikusten dira: egungo mugikortasun handia, «*neskamearekin zortea izatea*», bere lanean iraun dezan, horrek eragin zuzena daukalako uztartze estrategiaren egonkortasunean; eta, gure erkidegoan, egungo neskameen eskaintza emakume etorkinek osatzen dutela ia osotasunean (33). Hala, 8. taldeko emakume batek era adierazkorrean esan zuen bezala, «*eskerrak ekuador-tar emakumeak hor dauden!*», ematen duelako horiek gabe are ahulagoa izango litzateke elako baliabide honen egoera.

Aukera egokia izan daiteke honako hau, beharbada «eguneroko bizitzarako arreta zerbitzuetako» lan baldintzek okerrera egiteko prozesuaren hasiera ikusten ari garela adierazteko. Ikusten bakarrik ez, baizik eta eragiten ere bai. Hori gertatzen ari da bai adingabeak, bai zaharrak, bai beste kolektibo batzuk zaintzeari dagokionez. Hain zuzen ere honakoa dio Torns-ek eguneroko bizitzarako arreta zerbitzuen egungo egituraketaz: sendotu egiten duela «*kualifikaziorik gabeko enpleguaren egungo emakumezko ghettoa, Espainian gertatzen ari den bezala, eta horrek etnien arteko desberdintasunak areagotzeko arriskua*» dakarrela (34). Garbi dago enplegu iturri berriak izenekoaren garapen erritmoa ez dela izaten ari Delorsen liburu zurian, duela hamar urte baino gehiago, formulatu zenetik espero zena (35).

Atal hau amaitzeko, gogoan izan ikerketa honek ez duela estatistikak ordeztuko inolako asmorik, kasu honetan gure inguruneko mirabeen errealitateari dagokionez. Baliteke parte-hartzaileen bizikidetzaren unitateetan dauzkaten baliabide ordainduak handiagoak izatea bileretan benetan adierazi zituztenak baino. Elkarrizketetan gehiegi aipatu ez izanaren zergatik honakoak izan daitezke: baliabideok nagusiki ezkutukoak izatea eta, beharbada, eztabaida taldeko gainerakoaren aurrean norberaren benetako bizi maila erakutsi nahi ez izatea. Guztiarekin ere, mirabetza baliabidea gainbehera doala esaterik ez badago ere, gutxi dira

---

(33) Ikus, alde horretatik, *EMAKUNDE* aldizkarian argitaratutako artikulua hau: «Visibilizando el empleo doméstico». *Abendua*. 68. zk. 2005.

(34) Horren erakusgarri: TORNOS, T. «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos». *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2005. 23, (Monografikoa: «Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación»); 15-33 or., (27. or).

(35) EUROPAR ERKIDEGOEN BATZORDEA. *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI*. *Liburu zuria*, Brusela-Luxenburgo. 1993. Enplegu iturri berrietara egindako hurbilpen bat hemen aurki daiteke: CACHÓN, L. *Nuevos Yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Lan eta Gizarte Gaietarako Ministerioa. Madril, 1998; eta CIDEA. *Los nuevos yacimientos de empleo en el siglo XXI*. Gasteiz. 2004.

oso gure autonomia erkidegoko bizikidetza unitateetan horren aldeko aukera egiten dutenak.

### **«ZUZENDARITZAREN ALBOKOAK»: GERO ETA GEHIAGOTAN DIRA GIZONAK**      **3.3.3**

Ikerketa kualitatibo honetan gure gizartearen errealitatera hurbildutakoan ikusi ahal izan dugu ugalketa eta produkzio alorrak uztartzeko estrategiak kudeatzeaz eta zuzentzeaz arduratzen direnak emakumeak direla. Era berean, egiaztatu dugu gizonak estrategia horretako baliabideetako bat direla (36).

Atal honen izenburuak aipatzen duen «zuzendaritzaren albokoak» esapidea 35-45 urte bitarteko eztabaida taldean sortu zen (7.T.). Gizon horiek biltzen dituen belaunaldiak onartu egiten du bizikidetza unitatea osatzen duten bi kideen presentzia bikoitza, baina, era berean, onartzen du bizikidetza unitate horretako emakumezko kideak (zuzendaritzak) lan arloa eta etxe-familia arloa kudeatzeko ezarritako erritmoak eta beharrak uztartzeko estrategian beste baliabide bat direla.

*«- Nolanahi ere, nik uste dut etxea norbaitek gobernatu behar duela. Besterik da zuk gehiago edo gutxiago laguntzea, baina norbaitek markatu behar du erritmoa.*

*- Kudeatu.*

*- Bai, kudeatu. Bestea, gutxi gorabehera, zuzendaritzaren albokoa izango da.*

*- Hori, hori ...».*

Gizonak, horrenbestez, beste baliabide bat dira (agindupeko batzuk), kualifikazio handiagoa edo txikiagoa (trebetasuna) duen infanteria, zuzendaritzaren aginduei jarraitzen diena, zuzendaritza horrek buruan baitauzka -edo, edo eduki ezean, eginkizun hori sozialki bere egiten baitu- beharrezko elementu guztiak, produkzio eta ugalketa arloetako jardueren denborak egokitzeke (etxeke erosketak, eskolako eta eskolaz kanpoko denbora, medikuen hitzorduak, urtebetetze jaiak, opariak, lan ordutegiak, txandak eta abar). 7. taldeko gizonzkoek berek adierazi zuten jarduera horietako batzuk urruti gelditzen zaizkiela, ez bakarrik kudeaketaren aldetik, baizik eta izan badirela jakite hutsetik ere badi.

Nahiz eta geroagoko sakonduko dugun etxeke lanen banaketan, 5. taldeko 50 urtetik gorako emakumeetako batek aipatutako hurrengo adibide honek argi adierazten du teknologiaren erabilerak ere zein neurritaraino ematen duen aukera emakumearen zuzendari rola eta

---

(36) Hala, honako lan honetan jasotako ondorio berera iritsi gara: TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Aipaturiko lana; 148-149 or.

gizonaren baliabide rola berritzeko -Schawrtz Cowan-en ikerketa klasikoan etxe-teknologia-ren bitxikeriez planteatutako ildoan- (37). Emakume horrek 53 urte ditu, administraria da eta bi seme-alaba ditu. Bada, bere bikotekidea eguerdian etxean dagoenean amai dezan programatzen du garbigailua; horrela, gizonak, elkarrekin bazkaltzeko andrearen zain dagoela, arropa atera eta zabaltzea beste erremediorik ez dauka.

*«- Anekdotak gisa, garbigailu bat erosi berri dut. Programatu egin daiteke. Beraz, 11:30ean jartzen dut martxan, eta senarra iristen denean amaitzen du. Horrela, berak zabaltzea behar izaten du arropa».*

Baina badugu gure autonomia erkidegoko bizikidetzaren unitate gehienetan rolaren desberdintasunaren adibide argi bat, tartean teknologiarik izan gabe: 3. taldeko emakume-etako batek egindako uztartze estrategiaren diseinua. Emakumea Leioan bizi da (Bizkaia), bi gurasoak ari dira lanean, eta alaba bat daukate, urtebete eta zertxobait gehiagokoa. Emakume horrek bikotearen barruan izandako «negoziazio» prozesua azaldu zigun; azkenean, gizona, gogoz kontra, baina uztartze politika bat erabiltzen ari da; hots, bere lanaldiaren % 33ko murrizketa. Horri esker, arratsaldeetan alaba haurtzaindegitik jasotzen du.

Gizonak «gogoz kontra» jardun zuela esan dugu, taldean parte hartu zuen emakumearen hitzetan emakumea bera izan zelako estrategiaren nondik norakoa erabaki zuena. Hainbat arrazoi egon ziren horretarako, baina esan zituenetatik ondoriozta daiteke honako hauek oso garrantzitsuak izan zirela: bien soldatak antzekoak izatea; lanbide garapenaren ikuspuntutik, enplegua egonkorragoa izatea aitaren kasuan (eskulangilea zen aroztegi batean), baina amak lanbidean gora egiteko aukera handiagoa izatea; eta ekarpen ekonomikoa zertxobait handiagoa izatea lanaldiaren murrizketari aitak helduz gero.

*«- Nire senarrak aroztegi batean egiten du lan, eta hor eta arriskuak daude: makinak, kamioiak eta beste. Nik, berriz, bulego batean egiten dut lana, eta nahiko pozik nago nire lanarekin. Berak esaten zidan nik murrizteko lanordua, eta nik ezetz, murrizteko berak. Azkenean berak murriztea erabaki genuen, berari niri baino diru-laguntza gehiago ematen dizkiotelako. Orduan, haurra 7:30ean utzi eta korrika abiatzen gara lanera, zortzietan sartzen garelako. Bera arratsaldeko hiruretan ateratzen da. Arratsaldea haurrekin ematen du, eta ni seieta ateratzen naiz».*

Bizikidetzaren unitateetako gizonetzako baliabide izate hori onartuta daukate emakumeek, edozein izanda euren belaunaldia, harreman mota (formalizatua edo ez), prestakuntza maila eta lanbidea. Ikerketa honetan parte hartu duten emakume guztiek baieztatu dute ezaugarri hori (38).

---

(37) SCHAWRTZ COWAN, R. *More work for mother. The ironies of household technology from open hearth to the microwave*. Free Association Books. Londres. 1989. Bereziki 69 or. eta hurrengoak.

(38) TOBÍOREN *Madres que trabajan* laneko 91. orrialdean esaten den bezala, «emakumeak du "etxearen ardura", nahiz eta enplegu bat izan. Beti berarekin batera doa ardura hori; ezin du inoiz baztertu. Bere esku dago etxeko eginkizun guztiak zuzentzea eta koordinatzea. (...) Etxeko lanen ezaugarria ekimena da: zer nork noiz egin behar duen esatea. (...) Familiako gainerako kideen laguntza, senarrarena edo seme-alabena, orokorrean, unean unekoa eta partziala baino ez da izaten. "Laguntza" izatera mugatzen da, ez ekintza aktibo bat. Amak zer esan, hura egiten dute».

Kontu hori aipatuta, ikerketako emakume gehienak oro har bat etorri ziren esatean aldaketak izan direla gizonak ugalketa arloko eginkizunak egiten dituzten neurrian. 8. taldeko emakume batek adierazi zuen bezala:

*«- Nire ustez, gauzak aldatu egin dira. Nire inguruan, gizonak haurrak zaintzen dituzte, emakumeek lan egiten dute... Egia da eszedentzia eskatzen dutenak emakumeak izaten direla batez ere, baina hori ere beren artean negoziatu dute. Nire ustez aldaketak egon dira, eta aurrera begira gehiago egongo dira. Baliteke guk ez ikustea, baina, agian, urte batzuk barru, horrelako hizketaldiak alferrikakoak izango dira».*

Ingurukoen begiradak erakusten digu haiek ere bat datozela adierazpen horiekin. 6. taldeko emakumeek beren bikotekideek ohituretan izaniko aldaketaren esperientziak azaldu zituzten, gehiago laguntzen hasi baitziren etxea zein adingabea zaintzeko lanetan. Hortaz, gizar-tean aldatzen ari da egoera, eta generoari lotutako patroia batzuk alde batera utzi behar dira egoera berrietan.

*«- Afrikan, gizonak matxistagoak dira. Emakumea da garbiketa lanak egin behar dituenak, haurrak izaten dituenak eta senarrarentzako janaria prestatzen duena. Baina ikusten dute hemen emakumeek lan egiten dutela, eta gizonak ere egoten direla haurrak zaintzen».*

*«- Izan ere, han gizon bat bera ere ez da haurren kotxearekin ibiltzen. Lotsa izugarria ematen die. Hemen, ordea, emakumeak eta gizonak ibiltzen dira. Orain lasai joaten da haur kotxearekin eta kasu egiten dio haurrari. Ez dago beste biderik».*

Bikotekideen portaeraren aldaketa horrek, emakumeen ikuspuntutik, izugarritzko eragina dauka haien arteko harremanean, bai eta beren lanbide garapenean eta bizi kalitatean ere. Dena den, gizon etorkinen kasuan, osmosi kultural hori erlatiboa da, eztabaida talde honetako hamar emakumezko etorkinetatik hiru banandu egin zirelako, eta tratatu txarrik ere gertatu zen. Hipotesi bezala, pentsa daiteke ekintza horietan eragina izan dezakeela, neurri handian, beste kultura jakin batera aldatu izanak, kultura berria irekiagoa baita emakumearen portaerari dagokionez, jatorrizko herrietakoa baino. Oraingo honetan, hiru emakume horiek solasaldietan izandako isiluneak, beharbada, hitzak berak baino adierazgarriagoak izan ziren (39).

Ikerketa honetan egiaztatu ahal izan dugu «zuzendaritzaren albokoek» -bikotekideak ere lanean dituzten gizonetakoek gero eta ugalketa lan zama handiagoa dutela, baina horrek ezer gutxi argitzen du adingabeak dituen bizikidetzaren unitateetako kideentzat zamaren abiapuntua zein den jakiteko. Zera esan zuen 1. taldeko emakume batek:

*«- Emakumeok okerrera egin dugu, e? Gizonak, orain, 0tik 100era 0 egin beharrean, 10 egiten dute, baina hor beste 90 gelditzen dira. Hori baino ez dugu hobetu. Nire*

---

(39) Gai honetaz oraindik orain egin du ikerketa bat BEHATOKI, SL erakundeak, BIZKAIKO FORU ALDUNDIKO GIZARTE EKINTZA SAILERAKO. *Emakumeen aurkako indarkeria etxe esparruan. Bizkaiko Lurralde Historikoan egindako ikerketa baten emaitzak*. Bilbo. 2006.

*senarrak haren aitak baino gehiago egiten du. Nik okerrera egin dut nire amaren aldean, hark, bere garaian, etxetik kanpo egin baitzuen lan. Baina, azkenean, libratu al gara ba etxeko lanetik? Ni ez behintzat.*

*- Hori ezer ez baino gutxiago da, gure aitek egiten zutena baino gehiago».*

Eta horrek oso bestelako eztabaida maila -ireki- batera garamatza, zeinak, dudarik gabe, elkarri lotuta dauden bi alderdirekin zerikusia baitaukan: aldaketa prozesu honen erritmoa nahikoa ote den ikusi beharra dago, eta ugalketa arloko zereginen gaineko erantzukidetasunaren ildotik ote doan; edo, aitzitik, behin-behineko irtenbidea ote den, gutxi-asko eraginkorra, baina nahitaezkoa, bi soldaten beharrezkotasunaren ondorioz. Izan ere, emakumeen iritzian, gizonetakoek «hanka egiten» jarraitzen baitute. Horrenbestez, sozializazioa edo hezkuntza bigarren mailan geldituko lirateke beharrezkotasunaren aurrean, aurreko zatitxoan emakume boliviarrak adierazitako «ez dago beste biderik» horren aldean, hain zuzen ere.

Eguneroko errealitatean, denbora gutxi daukate adingabeak dituzten bikoteek, baina gizonak ugalketa esparruan presentzia eta jardute handiagoa izateak ez luke gutxituko gizonen produkzio arloko rol nagusia izaten jarraitzeko duten interes orokortua, eta aldi berean, ugalketa esparruan zeregin berriak ahalik eta gehien murriztekoa edo, behintzat, haien artetik gutxien kostatzen zaiena aukeratzekoa (40). Gure eguneroko bizitzan etengabe agertzen den generoen interesen arteko gatazka hori argi ikus daiteke 1. taldeko bi emakumeren artean izandako solasaldi honetan:

*«- Nire lagun guztiak oso berdinzaleak ziren, eta oso maila berekoak lagun zirenean. Baina orain, haien emazteekin hitz egiten dut, eta konturatzen naiz beste edozein bezain matxistak direla.*

*- Haien jarrera bai dela eroso. Ulertzen dut partida hori galdu nahi ez izatea, haien jarrera askoz erosoagoa delako».*

Ildo beretik, 10. taldeko kideak (25-35 urteko gazteak, bikotekidearekin bizi direnak, Tolosan, adingaberik gabe) erosotasun horren isla dira, etxebizitza emantzipazioaren ondoren desabantailatzen hartzen baitute, atzerantz egindako urrats gisa, «mauka» bat galdu izan balute bezala. Eta kontuan izanik belaunaldi gazteek (1975-1985 artean jaioak) emanak direla iritzi horiek, gure iritzi merezi du erantzukidetasuna delakoaren egungo erritmoari buruz gogoeta egitea.

*«- Guk, gizonok, gaizki egiten dugu. Neskek guk bezala egiten dute lan. Baina, zer gertatzen da gurekin? Ba gure aitek bezala bizi nahi dugula: etxera iritsi, esku batean telebistaren agintea eta bestean garagardoa hartu, eta etxea txukun egotea. Baina hori zer*

---

(40) CASTAÑOK *Las mujeres y las tecnologías de la información. Internet y la trama de nuestra vida* (Alianza Editorial. Madril. 2005; 124 or.) liburuan dioen bezala. Hala ere gure ustez, bizikidetzaren unitateen oso segmentu jakin batentzat, «gizonen, funtsean, ez dute handitu etxeko lanetan eta haurren zaintzan egiten duten ekarpena. Egia esateko, baieztatu liteke emakume etorkinak neskame lanetan aritzearen ondorio nagusia ez dela bizikidetzaren unitateetako emakumeek lan egiteko aukera gehiago izatea, beste bat baizik: gizonen lanaldi bikoitza saihesten jarraitzea».

*da? Aizue, neskek ere lan egiten dutela, guk bezala, 8 edo 10 orduz. Ez dute gogorik etxera iritsi eta gure lanak egiten aritzeko.*

*- [Zuzendaria] Ez dute zuen ama izan nahi...*

*- Hori da! Baina guk gure ama izatea nahi dugu.*

*- Emaztegaiak beti esaten dit bera ez dela nire ama.*

*- Gu ohituta gaude, beti hori ikusi dugulako. Aita lanera joaten zen eta dena amari eskatzen genion: "Ama, lisatu hau", "Ama, prestatu ogitartekoa". Hori, gurasoen etxean bizi nintzenean, noski! Eta guk ere gauza bera nahi dugu.*

*- Mauka ederra da eta.*

*- Bai, horixe, aparta!».*

Hitz batean, baliteke beharra bertute bihurtzen aritzea, baina egia da gizonak, gure autonomia erkidegoan, uztartze estrategietan presentzia handiagoa hartu dutela baliabide gisa. Hortaz, badirudi bizkoteko bi kideek denbora gutxi daukatenean, gauzak aldatu egiten direla.

## **HAURTZAINDEGIAK: GABEZIA OROKORRA**

# **3.3.4**

Hurtzaindegietan haurrak hartzeko leku eskaintzarik ez egotea da ikerketa honetan esku hartu dutenek aipatutako beste kontu bat. Baliabide formal horrek ez du betetzen herritarren egungo eskaria, eta hori, gainera, udalerraren neurria eta gure autonomia erkidegoko hiru lurralde historikoetako edozeinetan duen kokapena edozein izanda ere.

Ez dagokio ikerketa honi hurtzaindegietan lekurik ez egotearen arrazoiengan sakontzea, ez eta gure inguruan eskaintzaren eta eskariaren artean dagoen desoreka hori zuzentzeko ekintza instituzionalen garapen erritmoa ebaluatzea ere. Guri besterik dagokigu: adingabeak dituzten bizikidetza unitateek egunero finkaturiko uztartze estrategietan horrek sorrarazten dituen iritziak jasotzea. Adibide argi bat aurkituko genuke, ondo erakutsiko ligukena baliabide publikoen kopurua behar adinakoa ez izateak uztartze estrategietan integratutako baliabide pribatuen betebeharrak handiagotzea ekartzen duela; hau da, zama handiagoa suposatzen duela emakumeentzat, amak edo amonak izanik ere.

Ama izan diren emakumeen kasuan, 11. taldean eta, batez ere, 2. taldean esku hartu zutenetako batzuek beren esperientzia kontatu ziguten: egun, lan esparrua utzita daukate, ia modu eksklusiboan beren haurrak zaintzeko, baina hautu horretan erabakigarria izan zen hurtzaindegietan lekurik ez izatea eta, beraz, jaioberria zaindu eta hari kasu egin beharra. Eta 1. taldeko eta 3. taldeko beste emakume batzuek ere esan zuten baliabide hori ez izateak, edo zegoen eskaintzak berak ezartzen zituen baldintzek, eragina izan zutela lanaldia murrizteko neurri instituzionalari heltzea aukeratzeko orduan.

Eskaintzaren aldagaiari aldagai ekonomikoa ere erantsi beharko litzaioke, eztabaida talde batzuetan egiaztatu dugulako haurtzaindegien kostua handia delako irudipena. Eskaintzaren eta eskariaren legearen joko hutsak azalduko luke errealitate hori, eta, halaber, agerian utziko luke haurrei arreta eskaintzeko baliabide horren kudeatzaileek neurri batean beren onurarako baliatzen dutela egungo egoera, gurasoentzat ezinbestekoa baita leku bat aurkitzea. Gainera, esandakoak guztientzat balioko luke, haurtzaindegi publikoak, kontzertatuak edo pribatuak bereizi gabe.

Haurtzaindegien prezioak -edo kostu handia dutelako irudipenak- are eragin handiagoa dauka sarrera ekonomiko doiak dituzten bizikidetzak unitateetan. Ikerketa honi esker ezagutu ditugun kasu batzuetan, familia horiek, «kalkuluak egin ondoren», erabaki dute gurasoetako bat gelditzea haurrak zaintzen -gehienetan emakumea-.

6. taldeko emakume etorkinek esan zuten desoreka dagoela beren hilabeteko soldataren eta haurtzaindegiaren hilabeteko kostuaren artean (600-700 euro eta 220-250 euro, hurrenez hurren) eta, gainera, balitekeela eskaintzak beste gastu batzuk barne ez hartzea (pixoi-hala eta, batzuetan, askaria bera). Horren guztiaren ondorioz, haurraren zaintza, nahitaez, emakumeek hartu behar dute beren gain, ez baitu merezi bestela jokatzeko, soldatatik gelditzen den dirua ikusita. Eta ez da ahaztu behar batez besteko soldata hori, gaur egun, gure hiri eta herrietan, etorkinena ez ezik, beste hainbat herritarrena ere badela.

Enplegua uztera iritsi gabe, haurra zaintzearen arduraren emakumeari egokitzearen ondorioz, adingabea haurtzaindegian sartzeko izapidea emakumearen kontua izaten da. Hurrengo pasarteak 3. taldeko emakume baten hitzak jasotzen ditu. Barakaldon bizi da, eta administrazioan dihardu. Haren hitzetan argi ikusten da haurtzaindegian lekua lortzeko prozesua luzea dela, eta, batzuetan, sinestezina -benetako «odisea»-, eta eragina daukala erabaki guztiak planifikatzeko orduan; besteak beste, haurra izatea erabakitzeko orduan eta pertsonaren beraren balioen kodean edo ideologian, bigarren mailan gelditzera iristen baita, haurra uzteko leku bat ezinbestean lortu beharrak eraginda.

*«- Ni Barakaldon bizi naiz, eta uste nuen han haurtzaindegi asko zeudela. Etxe ondoran badaukat bat, BBKrena, baina oraingoan krediturik ez daukadalako, gero txartelik ez... Hitz batean, ezinezkoa da hara joatea. Orduan, erabaki nuen udal haurtzaindegira joatea. Baina han ere, ez dakit zenbat irabazten dudalako, ezin omen dut haurra han utzi. Tira ba. Orduan, lekaimen haurtzaindegira. Salestarrenera. Ba ezta. Senarrak eta nik ez genituela ikasketak egin, eta ezetz. Haurtzaindegi guztiak bukatu zitzaizkidan, eta ni haurdun. Azkenean, bajako lau hilabeteak eta edoskitzaroa amaitutakoan, abuztuan edo irailean, pentsatu nuen geldituko zela haurtzaindegiren bat. Itxaron zerrendetan gelditu nintzen. Orduan, pentsatu nuen amatasun baimena bukatzen ari zitzaidanez, eszedentzia eskatzea. Eta funtzionarioa naizenez, lehen urtean lanpostua gorde egin zidaten. Hiru urterako eska nezakeen eszedentzia, baina lehen urtean bakarrik gordetzen zidaten lanpostua. Orduan, urtebete eskatu nuen, eta irailean lekaimenek deitu zidaten, salestarrek, baina nik erabaki nuen ezetz, ez nuela haurra haiengana eramango. Haurtzaindegian leku bat zeukatela esan zidaten. Eta, orduan, erabaki nuen hara eramatea».*

*«- Baina, orain dela lau urtetik hona, haurdun gelditu orduko hasi behar duzu haurtzaindegirako eskabideak bidaltzen».*



Hurtzaindegien eskaintza ez da zabala, geografikoki ez dago behar adina zabaldua, eta prezioak ez dira behar bezain egokiak. Bestetik, gure autonomia erkidegoko emakume batzuk, gutxi-asko, etxe-familiatarantz jotzen ari dira. Hala ere, ausartegia litzateke bi kontu horien artean harreman zuzena dagoela esatea. Eztabaidaezina da, ordea, eragina dutela egungo uztartze estrategietan, betiere beste faktore sorta zabalago baten barruan.

Ikastetxeetako ordutegiak eta lantokietakoak bat ez etortzea da faktore horietako bat. Hurtzaindegietan ez bezala, ikastetxeen arazoa ez dago kopuruari lotuta (eskaintza), kalitateari baizik; kasu honetan, denboraren kudeaketaren ikuspuntutik.

Ikastetxea eta hurtzaindegia agertzen direnean, etxea-lana binomioa etxea-ikastetxea-lana hiruko bihurtzen da. Uztartzearekin zerikusia duten guneak hiru izateak, estrategiaren beraren diseinua eta gauzapena aldatzea eskatzen du neurri handi batean, batez ere bi gurasoek enplegua duten bizikidetzaren unitateetan. Ikerketan parte hartu duten pertsonak argi azaldu dute eskolen edo hurtzaindegien ordutegiak uztartze estrategian inplikaturako baliabideen denborak egokitzea edo sinkronizatzea eskatzen duela, baliabide horiek informalak (aitona-amonak) edo pribatuak («neskamea») izan, edo gurasoen formalak, dela lanaldia murriztuz, zeina, gehienetan, amak egiten baituen, ikastetxetik ateratzen denean haurra jasotzeko, dela lanean sartzeko ordutegi malgutasuna baliatuz, adingabeak ikastetxera edo hurtzaindegira eraman ahal izateko; azken aukera hau normalean aitek erabiltzen dute.

Bi kideak lanean ari diren bizikidetzaren unitateek eskolara joateko adinean dauden adingabeak kudeatzeko darabilten generoko espezializaziotik haratago, uztartze estrategiak buruhausteak dakartza eguneroko martxan. Gainera, normaltasun hori eteten denean (ikasturtea amaitu delako edota Gabonetako zein Aste Santuko oporregatik), adingabeen denbora kudeatzeko arazoak era esponontzialean areagotzen dira. Horregatik, ez da arraroa batzuei entzutea hasiera batean aisialdirako edo atsedean hartzeko izan beharko zuen denbora, azkenean, nahi ez duten denbora bihurtzen dela, uztartze strategiaren ohiko dinamika eteten edo desorekatzen duelako. Zera zioen 3. taldeko emakume batek:

*«- Niri buruhausteak sortzen dizkidatenak oporrak dira».*

Eskoletako eta lantokietako denborak hain dira zurrinak, adingabeak zaintzeko aukera pribatuetara jotzen dutela gehienetan. Horien artean, eskolaz kanpoko jarduerak daude, benetako salbazioa baitira taldeetan esku hartu duten pertsona batzuentzat, bai ikasturteko egoera normalean, bai oporretan, azken horiek luzeegiak direlako laneko oporrek alderatuz gero. Gainera, lantokietan udako oporrak gero eta laburragoak izateko joera ikusten da, kasu batzuetan urtean zehar zatikatu behar izaten direlako, eskolako eta lantokietako denboren arteko egokitasun falta horretan presente egon ahal izateko.

Horregatik, eskolaz kanpoko jarduerak, prestakuntzaz edo aisialdi arloko onurez haratago, haurra denbora batean leku jakin batean uzteko aukera ematen dute, eta horrek askatu egiten ditu zaintzan inplikaturako gainerako baliabideak.

**UZTARTZE POLITIKA  
INSTITUZIONALAK:  
ESTRATEGIAN  
INTEGRATUTAKO  
BALIABIDEA**

## **3.3.6**

Oro har, herritarrek oso ondo ezagutzen dituzte indarrean dauden uztartze politika instituzionalak. Egia da eztabaida taldeetan aldeak daudela ezarritako epeak, murrizketa ehunekoak edo diru sailak zehatz-mehatz zeintzuk diren jakiteari dagokionez, baina zehazgabetsun hori ez da handiagoa gure eguneroko bizitzako beste gauza arrunt batzuen inguruan dagoenarekin alderatuta (41): ogiaren prezioa, autobus bidaiarena, gasolina litroarena...

Dena den, adierazgarriena da ezaguera hori ez dela teorikoa, aplikatua baizik. Herritarrek dauzkaten aukerei buruz daukaten ezagutzan edo unibertso kulturean integratuta dago, aurreko atal batean egiaztatu ahal izan dugun bezala, ikusi dugunean nola zertzen da uztartze estrategia bi gurasoak lan merkatuan presente daudenean eta adingabeak dituztenean.

**«HOBE ADABAKI EZERTXO  
ERE EZ BAINO»:  
BELAUNALDIEN IKUSPUNTUAK**

Egia da uztartze politika instituzionalak gizartean sedimentatuta daudela, edo eguneroko bizimoduan normaltasunezkoak direla. Baina pertsonak horiei buruz daukaten ezagutza aldatu egiten da, nor bere bizitza zikloan daukan posizioaren arabera. Adibidez, uztartze politikez gehien dakitenak 1., 2., 3. eta 12. taldeetan esku hartu zuten emakumeak eta 7. taldea osatu zuten gizonak dira, gaur egun 35-45 urte dituztenak, horiek beren estrategietan izan baitituzte, edo izaten ari baitira.

«Adabaki» hitza hainbat eztabaida taldetan erabili dute, erakundeek ezarritako egungo uztartze neurriez aritzean. Adabaki hitzak ezin argiago azaltzen du uztartze politikek, gaur egun, estrategia zabalago baten barruan betetzen duten lekua: metaforaren ildotik, uztartzearen barruan hainbat petatxu daude, eta baliabide instituzionalak beste adabaki bat dira, gurpilak gutxienez ez zulatzeko eta egunez egun biratzen jarraitzeko modua ematen duena.

Baina ikerketa honen diseinuan jasotako belaunaldien ikuspuntuak uztartze politketan alderdi historikoa sartzeko aukera ematen du. Gaur egun 50 urte inguru dauzkaten emakumeek diotenez, «hobe adabaki bat ezertxo ere ez baino». Haien iritziz, kritikatu egin daitezke -eta hala egin zuten 4. eta 5. taldeetako kideek- arlo honetako politika instituzionalen erritmoa eta norainokoa, baina, gutxienez, politika horiek izan badira. Eta izate hori bera

---

(41) MAFFESOLI, M. *El conocimiento ordinario. Compendio de sociología*. FCE. Mexiko. 1993.

euren haurrak jaio ziren garai historiko eta biografikoaren adierazle esanguratsu eta bereizgarria iruditzen zaie.

Hurrengo pasarteak, 4. taldetik ateratakoa, politika instituzionalak «adabakitzat» hartzeaz dagoen beste ikuspuntu hori erakusten du, botila erdi hutsik ikusi beharrean erdi beteta ikusteko modua. Gaur egun haurrak dituzten edo izan ditzaketen pertsonak osatzen zuten talde hori:

*«- Gauzak ez dira ezer hobetu.*

*- Tira, gaurko egoera hobea da orain dela hogeit hamar urtekoa baino. Orain diru pixka bat ematen dizute; lehen, haurragatik, ez zizuten ezer ematen. Gainera, amatasun baimenak egun gehiago ditu lehen baino. Hala ere, arazoa ez da konpondu.*

*- Adabakiak dira.*

*- Bai, adabakiak. Baina gaizki jarrita.*

*- Ezer ez izatetik zerbait izatera igaro gara. Ezer gutxi.*

*- Gauza txikitxo bat.*

*- Baina lehen bota egiten zintuzten. Nire garaian, ezkondu nintzenez, dokumentu bat sinatu beharra zegoen, haurdun geldituz gero enpresa neure borondatez uzteko».*

*«- 1.100 euro lehen haurragatik, hiru urte bete arte? Eta, gainera, muga hori bost urtera igoko dute... Hartuko nukeen hori niretzat ere! Guri ez digute ezer eman!».*

## **LAGUNTZA EKONOMIKOEN IRRIGARRIKERIA**

Gure ingurunean uztartze arloan ezarritako neurri instituzionalek hobera egin dutela ahaztu gabe, «adabaki» hitz horrek, dudarik gabe, argi uzten du zein egoeratan dagoen ugalketa eta produkzio esparruak gure eguneroko bizitzan bateragarri egiteko ahalegina. Gainera, antolaketa horrek oso premiazkoa du azterketa orokor bat egitea, erabat berritzea ez esateagatik.

Atal hau ez da egokiena parte-hartzaileek adabakia hobetzeko egingo lituzketen proposamenetan sakontzeko, baina abagune aproposa da eztabaida taldeetan ateratako beste kontu batzuk aipatzeko. Adibidez, haurra jaiotzeagatik eta eszedentziagatik egun indarrean dauden diru sail irriarriak. Iritzi horretakoak dira 1. taldeko emakumeak:

*«- Eszedentzia hartzera edo ez hartzera eramaten zaituena ez da ematen duten kopurua, 2.400 edo 3.000 euro. Diru kopuru hori ez da ezer. Gehiago emango balute, ba agian errazago egingo genuke aukera bat edo bestea. Hasieratik esan dugu faktore ekonomikoa garrantzitsua dela, baina ez Eusko Jaurlaritzak emango dizkizun laguntzei dagokienez, irriarriak direlako.*

*- Bigarren haurragatik 1.200 euro. Barregura ematen dit».*

*«- Behintzat ez dezatela ezer eman, iraintzea bezala da eta».*

Erakundeek ematen duten kopurua hutsaren hurrengotzat eta barregarritzat jotzen dute eguneroko testuingurua begiratu eta horrekin alderatzen dutelako, eta bizi maila eta gauzen prezioa oso goitik daudelako. Diru hori, beraz, sinbolikoa da batez ere edo, are gehiago, jendeari begirakoa, *«uztartzea modako gaia delako»*, ez horrenbeste eraginkorra izateko asmoarekin emandakoa.

Laburbilduz, adingabeak dituzten bizikidetzak unitateek bai erabiltzen dituztela uztartze politika instituzionalak, baina, betiere, ezinbestean, beste baliabide batzuekin batera erabilia. Eta, batere zalantzarik gabe, uztartze neurri instituzionalen alderdi ekonomikoa ez da kon-tuan hartzen aukeratu edo ez erabakitzeko orduan, bai emakumeen, bai gizonen kasuan.

## **JAKITE ETA ERABILERA MUGAK EMAKUME ETORKINEN ARTEAN**

Uztartze baliabide instituzionalak erabiltzen ari diren edo berriki erabili dituzten gizon-emakumeak (1., 2., 3., 7. eta 12. taldekoak) benetakako informatzaile pribilegiatuak dira gai honetan. Dena den, ikerketa honetan ezarritako diseinu metodologikoari esker, egiaztatu ahal izan dugu uztartze politika instituzionalak zabaldu egin direla belaunaldi belaunaldi, bai goitik (50 urte inguruko 4. eta 5. taldeetako emakumeen kasuan, hazteko unerik egokienean ez baitzuten aukerarik izan horrelako baliabideak erabiltzeko), bai behetik (25-35 urte bitartean izan eta, haurrik gabe, etxebizitza emantzipazio egoeran dauden 9. taldeko emakumeen eta 10. taldeko gizonen kasuan).

Gure ingurune hurbileko belaunaldi gazteen ordezkari horiek oso gaineratik ezagutzen dituzte uztartze politikak, gai hori ez dagoelako beren agendan eta oraingoz urrun gelditzen delako haien ibilbide biografikotik. 9. taldeko parte-hartzaileetako batek adierazi zuen bezala:

*«- Badakizu zer gertatzen den. Egoera egokitzen zaizunean, enteratu egin beharra daukazu.*

*- Ordura arte ez zara kezkatzen, baina mementoa iristen denean, arraioa!, enteratu egiten zara. Gainera, ia beti dago zu baino azkarragoa den norbait, gauza guztietaz enteratzen dena».*

Ikusi egin beharko litzateke zein neurritaraino dagoen errealitate hori belaunaldi batekoa izateak dakartzan ezagutza ondareen normaltasunean sartuta, edo adierazle paradigmatico bat ote den, agerian uzten duena, gaur egun, uztartze arloko politika instituzionalek, baliabide espezifiko gisa, bigarren mailako eginkizuna betetzen dutela gure autonomia erkidegoan bizi diren belaunaldi gazte horiek ugalketaren aldeko hautuak egiteko orduan.

Baina ikerketa honetan ikusi dugu hutsune bat dagoela emakume etorkinek uztartze politika instituzionalez daukaten jakintzan edo haietaz egiten duten aplikazio praktikoan. 6. taldean, politika horiek ezagutzen ote zituzten galdetu zitzaizenean, argi geratu zen boliviarrak, ekuadortar, kolonbiarrak, brasildarrak, perutar, senegaldarrak eta aljeriarrak jatorriko emakumezko parte-hartzaile gehien-gehienek ez zutela ezagutzen «uztartze» kontzeptua bera ere.

Dirudienez, uztartze kontzeptua ez dago emakume horien kultur kode edo ondorean jasota. Taldearen dinamikan horren itzulpena edo azalpena egin zen, baina ondoren, Familiei Laguntzeko Erakunde arteko II. Planean, seme-alabak dituzten familientzat aurreikusitako diru laguntzak eta uztartzea nahasten jarraitu zuten.

Eta hirugarrenez azaltzen ahalegindu ondoren, beharbada adierazgarriagoa den beste zerbait gertatu zen taldearen dinamikan: badirudi emakume etorkin batzuek entzunda zeukata zerbait hainbat iturritatik, baina uste zuten lan eta familia bizitzak bateragarri egiteko neurri horiek bertakoentzat baino ez zirela, «*espainolentzat baino ez*».

Alde horretatik, bai etorkinen biztanleriaren segmentuan, bai biztanle gazteenen segmentuan, galde liteke zein neurritan egon diren ondo bideratuta uztartze arloko politiken publikitate ekintzak, bai baitirudi ez direla heldu bi segmentu edo publiko horietara, biak ere baliabide horien onuradun izan litezkeen arren.

Baliteke informazio disonantzia hori eragozpen izatea gure autonomia erkidegoan bizi den biztanleriaren -etorkinen- zati batek uztartze politika instituzionalak benetan erabiltzeko, baina horri garrantzi gutxiagokoa ez den beste faktore bat gehitzen zaio: emakume etorkin horietako gehienek enpleguaren egonkortasunik eza. Orokorra da kontraturik ez izatea, eta horrek, *de facto*, ezarritako baldintza formalak kontuan hartuta, eragotzi egiten du uztartze neurriak eskatzea bera. Eztabaida talde honetako emakume bat boliviarra zen. Bilbon bizi da, neskame dihardu, kontraturik gabe, eta hiru seme-alaba ditu. Honela mintzatu zen:

*«- Denetarako egon behar dugu: etxean, haurrekin, lanean... Gainera, haurrak gaixotu ere egiten dira, eta nola edo hala moldatu beharra daukagu. Orduka lan egiten badugu, ezin dugu nahi dugunean baimenak eskatzen ibili».*

## ZAINTZAREN ONDORIOAK

# 3.4

Jada aipatu ditugu gure autonomia erkidegoan adingabeak dituzten bikoteetan gaur egun indarrean dauden uztartze estrategien egiturazko baldintzapenak; hala nola haien diseinua, emakumeek haien kudeaketan egunez egun erabiltzen dituzten baliabideak. Orain, ikus ditugun horren kudeaketaren eta aplikazioaren «ondorioak» zeintzuk diren.

«Zaintzaren ondorioak» hiru maila handitan sistematizatu ditugu: pertsonarengan, etxe-familietan eta, azkenik, lan arloan. Era berean, atalaren amaieran, nortasun sozial berria bilatzen saiatuko gara. Hori, kasu honetan, emakumeek, etxeoandre identitatetik urruntzearren, produkzio eta ugalketa arloetan egindako praktika sozialei lotuta dago.

Presentzia bikoitzeko egoerak pertsonengan eragiten duen higatzea da ikerketa honen begi-bistako beste ondorio bat. Eta higatze pertsonal horrek, izaeraren korrosio horrek, Sennett-en hitzak erabiltzearen (42), ez luke oraingo alderdi bat bakarrik izango, bi denboratan eta bi espaziotan barne presentzia izateak eskatzen duen bizi erritmoaren ondorio emozional eta fisikoek edo -osasun- mailakoek eragindakoa, baizik eta iraganeko alderdi bat ere bai, eztabaida taldeetan esku hartu zuten emakume batzuen biografiari lotuta, beren bizi ibilbidea berregitean muin-muinean sentitzen baitute guztiz presente egon ez izana adingabeak hazi bitartean, beren denbora lan-esparruan ematearen ondorioz.

## **NORBERARENTZAKO DENBORARIK GABE: «GEHIEGIZKO KARGAK» ETA «EXIJENTZIAK»**

Norberarentzat denborarik ez izatea erreferentzia da adingabeak dituzten eta bi kideak enplegatuta dauden bizikidetzak unitateekin egindako eztabaida talde gehienentzat. Gainera, norberarentzako denborarik ez dagoelako pertzepzio horrek ez dauka zerikusirik lanaldi motarekin, partziala den kasuetan ere ematen delako, bai eta lanaldiaren murrizketaren benetako erabilera egin duten edo egiten ari diren emakumeen artean ere.

Eginkizun dualtasuna duten emakumeek adierazten diguten korrika egite hori, ez iriste hori, «*ezin bizi*» hori, ez da arintzen edo leuntzen lan esparruan lanaldia murriztuz, horrek ez baitakar denbora gehiago izatea norberarentzat; aitzitik, denbora hori guztia ugalketa esparruan erabiltzen edo ematen dute, dela etxean, dela familian, dela zaintzen. Baina, ikerketa honetan parte hartu dutenen iritzien arabera, gizonak -«albokoak»- gauza dira eurentzako denbora bat gordetzeko, emakumeekin -«kudeatzaileekin»- gertatzen ez den bezala. Zati hauek adierazten den bezala:

*«- Nik pentsatzen dut nire senarra osasuntsua dela, zaindu egiten delako, korrika egitera joaten delako, eta denbora aurkitzen duelako bere gauzak egiteko. Nik, ordea, ez dut astirik. Neka-neka eginda nago beti eta, azkenean, egunetik egunera gizendu baino ez naiz egiten». (1.T.)*

*«-Ez duzu bikotearekin ezer hitz egiten. Yogara edo beste edozertara apuntatzen naiz, baina azkenean ez naiz joaten. Baina senarrak spinning egiten jarraitzen du». (12.T.)*

Hala, egiazta daiteke genero desberdintasuna dagoela norberarentzako denbora kudeatzeko orduan, hori eskuragarriagoa baitute adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetzak unitateetako gizonetako emakumezkoek baino. Kontua, 1. taldeko emakume batek adierazi

---

(42) SENNETT, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Barcelona. 2000.

zuen bezala, honako litzateke: «denbora planifikatzea. Nire ustez, emakumeok ez dugu hori ondo egiten». Eta emakumezko parte-hartzaileek berek erakutsi dute norberarentzako denbora izateko ezintasun orokortu horretan, indarrean jarraitzen duela emakumeari atxikitzen zaion zaintzeko rolak, eta kasu horretan nahastu egiten direla, bat egiten dutelako denbora pribatuak eta zaintzeko denborak, hau da, familiari zuzendu beharrekoak. Gasteizen bizi den 12. taldeko emakume batek bikain adierazi zuen bezala:

*«- Joaten zara kafea hartzera, eta haurra eraman behar duzu; haurrak dituen beste ama batekin geratzen zara, eta parkea duen taberna batera joaten zara, haurrek lanik eman ez diezazuten; eguraldi ona egiten duenean, parkera... Azkenerako, ez kaferik, ez inon eseri...»*

*- Eta aita, bitartean, futbol partida ikusten, edo sofan, deskonektatuta.*

*- Edo ordenagailuan».*

Horrela, egungo gizarte testuinguruaren ikuspuntutik, emakumearekiko «exijentziaren» ideia sortuko litzateke, baina baita «autoexijentziarena» ere, testuinguru bereko osagai diren aldetik. Superwoman izatea denez erreferentziazko eredu, denboraren kudeaketaren logikak ez dira bideratzen kargetatik askatzera, alderantziz baizik; hau da, haietako gehiago hartzera. Hori oso argi adierazita dago 1. taldeko emakumeen ondoko zatian. 36 urte dauz-kate, urte eta erdiko alaba bat daukate, eta lanaldia % 33 murriztuta. Emakume gisa «denetan onenak» izan beharrak higitze emozionalak eragiten ditu.

*«- Nire ustez, gu oso arduradunak gara. Lanpostu bat eskuratzean, onenak izan nahi dugu. Eta, neskak garenez, gehiago eskatzen digute. Ezkontzen zarenean, emazte ideala izan nahi duzu. Ama zarenean, maila goreneko ama. Azkenean, hori guztia buruan duzula, halako batean aspertuta bukatzen duzu, nekatuta. Izan ere, denera iritsi nahi dugu, eta, gainera, arlo guztietan bikain!»*

*- Ezin da denera iritsi, hori argi dago.*

*- Baina ez dut uste gure kontua bakarrik denik; gizarteak berak ere hori espero du gugandik.*

*- Gauza guztietarako denbora izatea eta, gero, gainera, gauean etxera iritsi eta batere nekatu gabe egotea, senarrarekin egoteko ere prest... Hori bai iruzurra!».*

Aurreko zatiaren amaierako «iruzurraren» kontu horrek beste alderdi batera garamatza; hots, presentzia bikoitzeko erregimenean zeuden emakumeen eztabaida taldeetako batzuetan emandako beste argudiobatera: emakumearen enplegarritasuna engainuzkoa denaren uster. Ideia hori 5. eta 3. taldeetako kideen bi zati hauetan ikus daiteke:

*«- Engainatu egin gintuzten, horrekin guztiarekin geure burua gauzatuko genuela esan zigutelako».*

*«- Engainatu egin gaituzte. Emakumearen askapenaren kontu horrekin oso argi daukat engainatu egin gaituztela».*

Iritzi horien inguruan egin daitezkeen ñabardurak alde batera utzita, adierazpen horiek emakume batzuen banako ibilbidean dagoen desoreka islatu baino ez dute egiten; izan ere, alde

batetik, arrazoibide bat baitago, produkzio esparruan presente dagoenari pertsona edo herritar izatea onartzen diona eta, bestetik, praktika bat, ugalketa esparruari dagozkion zereginak betetzen jarraitzeko beharrezko aldaketarik izan ez duena.

## **HAZI BITARTEAN PRESENTZIA HANDIAGOA EZ IZANAK ERAGINDAKO MINA: «AMA TXARRA»**

Zaintzari dagokionez ikerketa honetan hauteman dugun ondorioetako bat higitze pertsonala da. Horrek erreferentzia egiten dio 50 urte inguruko emakumezko parte-hartzaileetako batzuek, beren ibilbide biografikoa berregitean, erakutsi duten barru-barruko minari, deitoratu egiten baitute behar bezain presente egon ez izana haurrak hazi bitartean, denbora lan esparruan ematearen ondorioz. Hurrenez hurren, 4. eta 5. taldeetako bi emakumeren hitzetan:

*«- Berak esan duena: galdu egiten da haurtzaroa. Hori da geratu zaidan pena bakarra: ez dudala semeaz gozatzerik izan, lan egin behar izan dudalako».*

*«- Haurtzaindegian, haurrak beste musu eskatzen zidan beti. "Ama, beste bat!". Eta bihotza erdibitu egiten zitzaidan, erdibitu».*

Emakumeari zaintzeko egokitutako rolaren pisua islatzen da berriz ere denbora berreskurazekin horrek eragindako sentimendu horretan. Hainbestera, non 4. taldeko emakumeetako batek, 47 urtekoa bera, 22 urteko seme bat eta 21 urteko alaba bat dituen, administraria, gaur egun bikotean bizi arren haurrak txikiak zirenean senarrarengandik banandu zena, zentzuzko zalantzak adierazten baitituen erabaki horiek berriz hartzearen gainean, umeak «hazi ez izanak» eragindako barru-barruko sentipen horrengatik. Eta, hori, igarotako denborak halako distantzia bat eman dion arren eta bi seme-alabei eman zien prestakuntza egokia izan zela irizten duela.

*«- Nik egoera hori berriro bizi beharko banu, gutxienez hiru urte eman nahiko nituzke haiekin. Izugarritzko pena ematen dit. Ez ditut nire haurrak hazi».*

Horrela, eztabaida talde gehienetan nolabait presente egon den gai bat agertzen da, azterketa honetako aurreko ataletan ere agertu dena: «zer den ama ona izatea, eta zer ama txarra izatea». Ikerketa honetan, bai presentzia bikoitzeko egoeraren aitzindari izandako emakumeek -50eko hamarkadan jaiotako 4. eta 5. taldeetako emakumeek-, bai 1., 2., 3., 6. eta 12. taldeetako kideek, 70eko hamarkadan jaiotako eta, nolabait, lan esparruan aurrera egiten jarraitu duen emakume belaunaldi bateko kideak, beren zalantzak adierazi dizkigute uztartze estrategiaren diseinuan, atzo bezala gaur ere, kasu bakoitzean hartutako erabakien inguruan. Eta ez zaie «bidezkoa» iruditzen oro har gizarteak eta bereziki beste emakume batzuek daukaten presentzia bikoitzeko erregimena zigortzea, ama edo zaintzaile rola betetzean horrek (teorian) adierazten duen axolagabekeriagatik. Zera adierazi zuen 3. taldeko emakumeetako batek:

*«- Niri ere, haurra haurtzaindegian uztearena... Nik bederatzi hilabete zituenean utzi nuen haurra haurtzaindegian, eta amak larrutu egin ninduen, denetik esan zidan. Baina*



*ez nire amak bakarrik; lan egiten ez zuten emakumeek ere bai. Esperientziagatik diot: afaltzera joan, eta entzun behar izatea haurrak abandonatuta utzi ditudala! Lur jota gelditzen naiz. Zer esaten ari zaizkit...!*

*- Ama txarra zarela!*

*- Lanik egiten ez duten horiek zu baino ama hobekak direla uste dute».*

Pentsamolde horrek indarrean jarraitzen du «lanik egiten ez duten horien» artean. Azken horiek ikerketa honetako 11. taldean daude ordezkatuta. Ugalketa esparrua hartzen dute emakumearen zeregin nagusitzat, nahiz eta -hitzez bederen- lan merkatuan sartzeko nahia adierazi, aurrerago aztertuko dugun bezala. Horrelako emakumeek ez dute begi onez ikusten gure egunerokotasunean ohikoena den bizikidetzaren eredu; hau da, bi gurasoek lan egitea. Hobeto esanda, ez dute begi onez ikusten emakumea gizona bezain presente egotea lan esparruan.

*«- Orain gauza asko nahi ditugu. Lehen aitek bakarrik egiten zuten lan, eta zortzi seme-alaba aurrera ateratzeko gauza ziren. Amek ez zuten lan egiten.*

*- Emakumearen eginkizuna seme-alabak eta etxeko lanak dira».*

Bizikidetzaren eredu horren alde egiten dute, generoen rola ongi bereiziz, eta, gainera, haurrak zaintzeari dagokionez, kalitatearen alderaketa egiten dute presentzia bikoitzeko egoeraren dauden emakumeen eta ugalketa esparruko presentzia baino ez dutenen artean. Haien bigarren artean daude, hain zuzen ere. Eta alderaketa horretan, pentsa daitekeenez, berak dira, haien iritziz, garaile argiak, eta, logikoki, betetzen duten gizarte funtzioak beren nortasun pertsonalari zentzua ematen diola uste dute.

*«- Eta tristeena da neskameari deitzen diotela ama.*

*- Baina, nire kasuan, nik neuk hazi ditut nire haurrak».*

Sharon Hays-ek berriki «ama trinkoaren ideologia» izendatu duena (43) jada aurreratu zuten Ariés-ek «familia irmo itxia» (44) eta Shorter-ek «etxekotasuna» (45) deitutakoetan. Horren arabera, emakume-amak den-dena eman behar du seme-alaben beharrei erantzuteko, eta horrela espiral bukaezina sortzen da zaintza beharraren inguruan. Bada, ikerketa honen emaitzek erakutsi digute Haysen ama trinkoaren ideologiak presente jarraitzen duela gure balio kodean eta, horregatik, oraindik ere ondorioak dituela etxe-familietako zein laneko portaera ereduetan, gure autonomia erkidegoan bizi diren emakume belaunaldi guztien kasuan, ondoren azaltzen ahaleginduko garen bezala.

---

(43) HAYS, S. *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Paidós. Barcelona. 1998; 177. or.

(44) ARIÉS, PH. *El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen*. Taurus. Madrid. 1987; 528. or.

(45) SHORTER, E. *Naissance de la famille moderne*. Siècles XVIII-XX. Seuil. Paris. 1977; 254 or. eta hurrengoak.

Azterketaren atal honetan, nagusiki, zaintzak etxe-familietan dituen ondorioen lau alderdiri erreparatuko diegu: alde batetik, hainbat iritzi jasoko ditugu adingabeen hezkuntzaren egungo egoeraz eta joerez; bestetik, etxea mantentzeko lotutako hiru alderdi aipatuko ditugu: garbitasunari erreparatzeko modua, bizikidetzaren unitateko kideen generoaren arabera; emakumeen protagonismoa, alor horretan erabakiak hartzeko dagokionez; eta, azkenik, egindako talde dinamiketan soilik iradokitako joera bat, hau da, ugalketa esparruko jardueretan gertatzen ari den generoko espezializazioa edo desberdintze berria.

### **«AITONA-AMONEK MIMATU EGITEN DUTE, EZ DUTE HEZTEN»: ADINGABEEN HEZIKETARI BURUZ**

Ikerketa honetako eztabaida talde gehienek hausnarketa egin dute gure eguneroko bizitzan uztartzea egituratzeko nagusi den eredu adingabeen heziketan izaten ari den ondorioen gainean, eta horretan ez du eraginik izan belaunaldi batekoa edo beste batekoa izateak, edo seme-alabak izateak edo ez izateak.

Badirudi jende guztiak daukela iritzirik hezkuntza arloan edo, oraindik hobeto, badakiela zer den heziketa ona eta zer txarra. Alde horretatik, guztiak bat datoz esatean egungo hezkuntza eta gizarteratze ildoak ez direla egokienak. Gurasoek lan esparruan dihardutelako, haurrak bakarrik hazten ari direla aipatzen dute. Baina, era berean, 4. taldeko emakume batek zioen bezala (52 urtekoa eta gizarte laguntzaile gisa diharduena Ezkerraldeko udalerritan), gurasoek, egun, zaintza sare informala (aitona-amonen) esku uztearen beste ondorio batzuk ere aipatzen dira:

*- «Kokoteraino nago 13, 14, 15 eta 16 urteko haurren arazoekin. Gurasoak hartzeko pisuak sortzen ari dira eta! Horrelakorik! Aitona-amonetikiko begirune osoarekin, esan beharra daukat aitona-amonak mimatzeko eta dena onartzeko daudela, ez hezteko. Arazo pila dago atzetik. Eta ez naiz familia desegituratuei edo desegineei buruz ari».*

Hezkuntzaren arloan gurasoei atxikitako funtzioak sare informala esku uztearen ondorioen artean, eskolatzeko prozesua bera sartuko litzateke. Horrek gurasoei arindu egiten die zaintza eman beharreko denbora, beste hainbat helbururen artean, haurtzaindegiei eta ikastetxeei eskaintako atalean adierazi dugun bezala. Ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen artean, berriz ere nahasi egiten dira «nahiak» eta «errealitateak». Badirudi adingabeak gero eta gehiago eskolatzeko joera dagoela, bizikidetzaren unitateko bi kideek ere lan esparruan gero eta presentzia handiagoa izatearen ondorio zuzen gisa. Gure testuinguruan, bi urte dituztenentzako geletan lekuen eskaintza handitzea fenomeno horren adierazle paradigmatikoa da; fenomeno bera ere, bestalde, arrakastatsua da. Zera esan zuten 1. taldeko bi emakumezko parte-hartzailek:

*«- Nolanahi ere, argi dago beharra gurea dela. Haurrak eskolatu behar ditugu geuk lan egin ahal izateko. Beharra, berez, ez da hurrena. Niri horrek pena ematen dit».*

- *Baina jende askok hori egiten du haurrak hiru urte dituenean lekua ziurtatuta izan dezan. Neurri batean, hori da nire kasua. Nik ikastetxe batean sartu dut nire haurra, zeren ez badut bi urtekoentzako gelan sartzen, gero askoz puntu gutxiago izango nituzke sartzeko. Eta niri astakeria iruditzen zait haur bat goizeko 9etatik arratsaldeko 4ak arte egotea...».*

Egoera hori horrela, ez da harrizkoa eztabaida talde batzuetan familiarren aldeko arrazoibide batzuk agertu izana, egoerei atxikitako rolak azpimarratuago zeuden bizikidetzaren unitateen falta sumatuz, bizikidetzaren unitateen egungo postmodernizazioaren aldean (46). Hala, etxean «zopa usainik ez egotea» eta «hoztasuna» aipatzen dituzte, oraingo egoera aurreko bizikidetzaren ereduarekin alderatuta. Nahi hori 1. taldeko gizonetako batek adierazi zuen:

«- *Niri asko gustatuko litzaidake nire alabekin nire amak gurekin egiten zuena egitea. Nik egunero bazkaltzen nuen etxean. Berak eramaten ninduen eskolara. Gustatuko litzaidake nire alabak aukera hori izatea! Baina, gaur egun, guk behintzat ezin dugu hori egin».*

Iraganeko garaiak berregitean sor daitekeen idealizazioaz haratago, parte-hartzaileen iritziei erreparatuz esan daiteke bikoteko bi kideek, adingabeei dagokienez erakusten duten presentzia fisiko txikiagoak bi ondorio izango lituzkeela seme-alabak hezteko gurasoen portaretan: alde batetik, autoritatearen logiken laxotasuna, 3. taldeko emakumezko parte-hartzaileetako batek esan zuen bezala, «hain denbora gutxi egoten garenez elkarrekin, nola egon ba haserre!»; eta, bestetik, kontrakoa, hau da, bizikidetzaren harreman autoritarioagoak izateko joera, amaren edo aitaren falta berdintzeko teknika gisa, haiek ez dauden denbora diziplina gabekotzat jotzen da eta. Zera esan zuen 5. taldeko emakumeetako batek:

«- *Geroago izan zen, neska koskortu zenean. Lana aste bat goizez eta hurrengo arratsaldez egiten nuen. Goizez aritzen nintzenean, oso ondo, baina arratsaldez aritzen nintzenean, gaueko hamaiketan iristen nintzen etxera, eta umea ikastetxetik bostak jota ateratzen zen. Handi samarra zen, 13 edo 14 urte zituen, baina berarekin ez nengoenean, ez zuen ikasten. Eta nahi zuena jaten zuen. Gogoan dut Gran Hermano eta Operación Triunfo saioen garaia zela, eta telefonoaren faktura etorri zitzaidanean... (...) Ni etxean ez nengoenean nahi zuena egiten zuenean, gero, ni nengoenean, gogorxeago jokatzen nuen».*

Ama txarraren ideia heziketa txarraren ideari lotuta dago, eta horrek gogoeta sakonago bat ekartzen du, 1. taldeko emakumeetako batek adierazia; hau da, egungo bizikidetzaren ereduak dituen «kostu sozialak» edo, hobeto esanda, gure eguneroko bizitzan uztartze estrategiak egituratzeko egungo ereduaren kostu sozialak. Zati hau guztiz adierazgarria iruditzen zaigu:

«- *Jendeak jakingo balu horrek zenbateko kostua duen... Azkenean, zer ari gara galtzen? Onartzen dut hainbat familia eredu daudela eta gauzak asko aldatu direla, baina, nire ustez, haur guztiek gauza bera behar dute. Berdin du guraso bakarra zaren, edo beste herrialde batekoa... Haur guztiek behar berberak dauzkate. Beraz, irtenbide*

---

(46) Planteamendu honen ildotik: MEIL, G. *La postmodernidad de la familia española*. Acento. Madril, 1999.

*horiek guztiak hartzeak kostu sozial bat dauka. Jakin nahiko nuke zenbatekoa. Jaso beharko luketena jasotzen ari ez diren ume horiek... Zer gertatuko ote da?».*

## **GARBIA ETA ZIKINA: HAUTSAREN ATALASAREN GAINEAN**

Adingabeak nola hezi erabakitzeak gatazkak sortzen ditu gurasoen artean. Eta horren ageriko froga da uztartze estrategiaren barruan garatu beharreko erabakiez oso iritzi desberdinak izatea.

Hala ere, «etxeko lanak» nabarmen nagusitzen dira gatazka iturri gisa. Okertzeko beldurrik gabe, baieztza dezakegu ikerketa honetan parte hartu zutenek askoz ere denbora gehiago eman zezaketela talde dinamiketan gai hauetaz hitz egiten, benetan eman zutena baino. Lana bezala, etxea ere funtsezko gunea da gure eguneroko bizitzan; horregatik, denok gara informatzaile pribilegiatu, eta gure miseria txikiak arazo handi bihurtzen dira.

Adingabeak dituen bikote batean, gizona uztartze estrategiaren barruan baliabide izatea, halaber, maila kontua da. Ikerketa honen harian, baieztza dezakegu baliabide hori benetan erabiltzeko aukera gehiago dagoela bi kideak landunak diren bizikidetza unitateetan. Hala, emakumeak lan esparruan zenbat eta presentzia handiagoa izan, gizonezko baliabidearen beharra orduan eta handiagoa izango da, eta gero eta txikiagoa emakumeak etxe-familietan duen presentzia handitu ahala.

Enplegurik ez zuten emakumeekin, hots, -etxekoandreekin- egindako bi eztabaida taldeek (2.T. eta 11.T.) generoaren araberako eginkizunen desberdintze argiagoa erakusten dute; ondorioz, besteak beste ez dute arazo bezala ikusten «gizonezko laguntza» terminoa. Are gehiago, esan liteke bizikidetza unitatearen eta, ondorioz, ezarritako uztartze estrategiaren beraren funtzionamendu onerako oinarritzko logiketako bat rol desberdin horien iraupenean datzala. Horren adierazgarri dira «*arrastoan sartuta eduki*» edo «*nork agintzen duen jakitea*» esaldiak, egoeraren araberako erantzukizunen desberdintze hori agerian uzten dutelako.

Eta lan munduan enplegu bat izanda ere, 6. taldean ere tarteka ez dute arazo bezala ikusten «gizonezko laguntza» kontzeptua. Bertako kideak beste kultura batzuetatik etorritako emakumeak ziren, bereziki Hego Amerikakoak. «*Niri senarrak asko laguntzen dit*» adierazpenak eta gisakoek kulturen arteko zeharkakotasuna dagoela ikusteko aukera ematen dute, generoaren arabera egoerak, ekintzak eta kudeaketa estrategiak desberdintzean.

«Laguntza» terminoa, ordea, ia deabrua bera aipatzearen pareko da zereginen dualtasun egoeran dauden emakumeentzat. Eta hori, bizikidetza unitatean adingabe bat edo gehiago izan edo ez, «laguntza» adierak haiek zaintzea ez ezik, batik bat etxea mantentzea ere dakarrelako. Bizikidetza unitateko bi kideek enplegua daukatenean, gizonezkoak ugalketa esparruan laguntzeak aditzera ematen du kontzeptu zahar bat sartu dela -teorian behintzat- parekotasunean oinarrituta dagoen bizikidetza eredu batean.

Bizikidetza unitateko gizonezkoa etxe-familia esparruan gero eta esku-hartze handiagoa izaten ari den arren, horrek ez du esan nahi gaur egun emakumeari zaintzeko rola atxikitzearen ondorioek ez dietenik eragiten genero femeninoaren funtsezko alderdi guztiei. Hainbat

ikerketa frogatzen ari diren bezala (47), kudeaketan (estrategia) eta benetako gauzatzean (baliabidea) denbora gehiago ematea eragozpena da, normalean, lan esparruko presentzia ere dagoenean, urria den eguneroko denboran. Horregatik, ez da harrizkeoa gauak eta, batez ere asteburuak, Castañok adierazi bezala, «lasterketa itogarria izatea asteko gainerako denboran egiterik izan ez direnak egiteko (otorduak prestatu, arropa garbitu eta lisatu, erosketak egin eta abar)» (48).

Emakumeen eta gizonen artean «garbitasuna» eta «zikinkeria» hautemateko orduan dagoen desberdintasuna -geure eginez Vigarelloren testu bikaina- (49), gai nagusia izango litza-teke eguneroko miseria txiki horien barruan. Eztabaida talde guztiek maiz egiten diote aipu horiekiko tolerantzia atalari: etxeko bazterretan pilatutako hautsa, bainugeletako zikinke-ria, geletako narraskeria, lisatzeko arropa pila hozkailua nahiko beteta edo nahiko hutsik egotea, etab.

Baina gatazka hori bi kide helduak landunak diren bizikidetzan unitateetan gertatzen da nagusi, bai eta familia kargarik ez dutenen artean ere, nahiz eta, kasu horretan, etxearen kudeaketa izan beren bizikidetzan dauzkaten elkargune urrietako bat. 8. taldeko emakume batek adierazi zuen bezala:

*«- Nik etxeko gauzengatik eztabaidatzen dut. Garbitasunagatik eta abar. Beti gauza bera».*

Baina, 2. taldeko emakumeetako batek esan bezala, emakumea etxe-familia esparruari guztiz emana dagoenean; hau da, desberdinduta daudenean gizonaren eta emakumearen egin-kizunak, publikoak eta pribatuak hurrenez hurren, etxeko lanek utzi egin diote gatazka iturri izateari:

*«- Lehen gatazka izaten genituen etxean; orain ez. Lanean ari nintzenez, amorrua ematen zidan dena nik egin behar izateak, biok egiten genuelako lan. Horrek asko molestatzen ninduen. Baina orain ez. Onartu dut nire zeregina dela, eta kito».*

Itzul gaitzen gure eguneroko ingurunean ohikoena den bizikidetzaren eredura. Hala, 9. eta 10. taldeetako kideak etxebizitza emantzipazioa berriki lortu duten Tolosaldeko gizon-emakumeak dira, 1978-1982. urteen artean jaioak, eta guztiak ere landunak eta familia kargarik gabekoak. Haien artean esandakoek irudi benetan adierazgarria ematen digute etxeko lanak, gaur egun, belaunaldi gazteenen artean banatzen diren moduari buruz. Izan ere, erantzukidetasunari muzin eginez, oraindik ere bizirik iraunarazten dute jada gaindituta zegoela pentsa zitekeen eguneroko gatazka iturria.

---

(47) Ikusi, adibidez, EUSTATen emaitzak. *Denbora aurrekontuen gaineko inkesta*. 2003. 2005. Horietan oinarrituta egiten da EMAKUNDEREN (EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEAREN) IKERKETA HAU: *Kopuruak Euskadiko gizon-emakumeen egoerari buruz*, 2004. Gasteiz. 2005eko maiatza, 92. or. eta hurrengoak.

(48) CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información*. Aipaturiko lana; 179. or. Loari orduak kentzearen gaineko ikerketa honetan ere islatu da portaera eredu gisa: TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Aipaturiko lana; 266. or.

(49) VIGARELLO, G. *Lo limpio y lo sucio. La higiene del cuerpo desde la Edad Media*. Alianza. Madril. 1991.

Begi-bistakoa dirudi bizilekuaren garbitasuna funtsezko kontuetako bat izatea bizikidetzaren harremanetan, dena negoziatzen baita, baina eztabaida, orain, ez omen da gizonek zenbat garbitzen duten, nola garbitzen duten baizik. Kopurutik (zenbat) kalitatera (nola) egindako aldaketa horrek aditzera ematen du, besteak beste, generoaren arabera gizarte rolen banaketak irauten egiten duela etxekoari eskaintzen zaion arretari dagokionez: alde batetik, emakumeen eginkizuna, ugalketa arlokoaren kudeatzaile gisa, bai baitirudi zilegitasun handiagoa dutela erabakitzeko zer dagoen garbi eta zer zikin, zer ondo eginda eta zer gaizki; eta, bestetik, gizonen baliabide eginkizuna, haien egiteko moduek ez luketelako izango zilegitasun maila bera (50).

Hortaz, zilegitasun kontua da, nori atxikitzen zaion gizarte ekintza jakin batzuen gaineko autoritatea. Ikuspuntu «maskulinoa» ezin hobeto azalduta egongo litzateke 10. taldetik aterako zati hauetan:

*«- Baina [emakumeak] obsesionatuta daude garbitasunarekin. Gainera, gu ere egun osoa garbitzen egotea nahi dute. Eta etxea zaharra bada, ia bi egunero agertzen da zikinkeria: ohe azpian... Edonon! Molestatzen duenean garbitu eta kito!*

*- Nik garbitu egiten nuen, eta gero, atzetik, emaztegaia etortzen zen berriro garbitzera. Orduan, zer demontretarako ibili naiz ni garbitzen?*

*- Ez duzulako ondo egin.*

*- Baina, nola egin behar da ba?*

*- Emakumeak jolastu egiten dira. Inork eman ez dien rol bat hartzen dute. Ez amarena, ez gauzak egin behar izatearena. Baina etxea biona da. Niri bost axola berak kule-roak hortik uztea, baina gero muzindu egiten dira ez dugulako ezer egiten.*

*- Nire kasuan, beheko izara. Nik 80 kiloko pisua dut eta, etzan orduko, pikutara joaten da. Hori lisatzen hasi behar dut? Ba ez dago modurik. Eta gauza bera etxean garbitzeko dauden beste gauza pilo batekin. Hala da».*

Gaur egun gure autonomia erkidegoan bizi den belaunaldi gazte horren beraren ikuspuntu «femeninoa» (9.T.), halaber, era egokian islatuko litzateke zati honetan:

*«- Nik 15 egun ere eman izan ditut hautsa kendu gabe. "Benga, kendu hautsa". 15, 20 egun bainugela garbitu gabe, hautsa kendu gabe... Nik ezin dut horrela. Etxera joan eta dena zikinkeriaz beteta. Eta nik aritu behar dena garbitzen. Gero, maniatikoa nor, eta ni. Hautsa berari bost axola. Niri axola zait, baina berari ez.*

---

(50) 0. taldeko gazteek esan bezala, bizikidetzaren harremanaren oinarritzat hartutako negoziazio oso horretan sexu harremanak ere sartzen dira:

«- Emaztegaiaekin larrua jo nahi baduzu, puntuak irabazi behar dituzu. Beraz, zorua garbitzera!

- Larrua askotan jotzen duela dioena gezurretan ari da.

- Emakumeak, larrua jotzeko, sofan etzanda bazaude, belarria pixka bat musuz jaten dizu eta, danba! Baina zuk, larrua jotzeko, puntuak irabazi behar dituzu aste osoan».

- *Gai hori oso zaila da.*
- *Nire ustez, lehen bezala gaude. Pentsamoldea zerbait aldatuko zen, baina ez asko.*
- *Niri gustatzen zait gauzak nik egiten ditudan bezala egitea.*
- *Bai, baina ezin diozu gizonari hori eskatu.*
- *Aizu, baina mahaia jasotzera noanean hortxe uzten ditu ogi apurrak. Gainera, esaten diot mesedez jasotzeko, eta esaten dit ezetz, jasotzeko nik. "Zer? Eraman zuk!". Eta orduan, bera, zutitu eta sofan esertzen da.*
- *Ez dakigu itxaroten».*

### **«EZ NAIZ ZURE AMA, ZURE EMAZTEA BAIZIK»: ETENGABEKO PRESTAKUNTZA ETXE ESPARRUAN, BESTE KARGA BAT**

Gure iritziz, «ez dakigu itxaroten» esaldiak ezin hobeto laburbiltzen ditu azterketa honetan ikusi ditugun hainbat gai -bereziki, uztartze estrategien atalaren barruan-. Garbitasunaren arloan emakumeek eta gizonak daukaten pazientzia atalase desberdinaren kultur sustraiak neutralizatuz, emakumeen itxarote laburragoak edo ekimen handiagoak begi-bistako ondorio bat dauka: emakumeek izatea azken hitza etxeko erabakietan eta adingabeei eskainitako arretan.

Etxeko lanak egiteko modu zuzena zein den erabakitzeko orduan emakumeak daukan zilegitasun handiago horren ildotik, ikerketa honetako parte-hartzaileen iritziak aztertuta, zaintzaren beste ondorio bat identifikatu ahal izan dugu: egungo bikotekideen hezitzaile gisa betetzen duten eginkizuna (51). Nolabait, etengabeko prestakuntza izango litzateke, ikas-kuntza iraunkorra, eta horretan ikasleak gizonak izango liriteke, haien adina edozein izanik ere, eta irakasleak emakumeak.

Eta argi dago rol pedagogiko hori zama handiagoa dela gaur egun 30-45 urte dituzten emakumeen belaunaldiarentzat, ugalketa arloa ez baita haien ildo biografiko bakarra, eta gauza baitira bereizteko zer den egungo maitasun kidearen bikotekidea izatea, eta zer haien ama edo sozializatorako beste eragileren bat. Hortik dator gizonak esparru horretan hezteko eskaria. Hori, bestalde, beste diagnostiko baten adierazpena baino ez da: genero berdintasunaren mugek oraindik ere irautearena.

Zati hauek, 3. taldeko eta 9. taldeko emakumezko parte-hartzaileenak, zaintzaren beste ondorio hau islatzen dute:

*«- Hori heziketa kontua da. Ezkondu nintzenean, esan nionez zegokidala niri bera heztea. "Ni ez naiz zure ama, zure emaztea baizik".*

---

(51) Alderdi hau ikerketa honetan dago jasota: TOBÍO, C. Madres que trabajan. Aipaturiko lana; 209. orria eta hurrengoak.

- Bai, hori da, bai!

- Suposatzen da bere gurasoek hezi behar zutela.

- Suposatu, suposatu...

- Gainera, ez naiz bakarrik zure emaztea bakarrik. Erakutsi ere egin behar dizut. Eta zure bikotekidea ere banaiz. Eta, gainera, lan egin behar dut. Eta, gainera, horrela bizi nahi dugunez, azkenean ni, zera...» (3.T.)

«- Izan ere,, bikotekidea hezten hasi beharra oso gogorra da.

- Nik beti esaten diot: "Ni ez naiz zure ama. Gauzak egin behar dituzu egin behar dituzulako, eta kito"» (9.T.)

### **POLITA ETA ITSUSIA: UGALKETA ARLOKO ZEREGINAK GENEROAREN ARABERA BESTE MODU BATEAN DESBERDINTZE ALDERA**

Hala ere, emakumeen belaunaldi horien artean ere, generoen arteko rola desberdintzea errazagoa da esaten, egiten baino. Eta «karga», azkenean, bikoteko emakumeak hartzen du bere gain, «ez dakigulako itxaroten» eta «ez eztabaidatzeko», hainbat eztabaida taldetan adierazi duten bezala.

Beste ikerketa ildo bat ere agertzen da, baina, tamalez, ez da garatu ikerketa honetako landa lanean. Adingabeak dituen bizikidetzaren unitate bateko kide diren gizonaren eta emakumearen artean ugalketa arloko jarduerak banatzean egin daitekeen beste desberdintze baten zirriborroaz ari gara.

Oro har, gai hauetan sakondu beharraren ondorioz, egiaztatu ahal izan da «polita» den orotan, hau da, adingabeak zaintzearekin zerikusia duen guztian (bainuak, jolasak, paseoak, parkeak eta abar), gizonezkoen presentzia handiagoa izaten hasi dela. Bizikidetzaren unitate hauetan, ez da arraroa haurra edo haurrak ikastetxera edo haurtzaindegira eramateaz aita arduratzea edo, are, 1. taldeko emakume batek zioen bezala, ostiral arratsaldeetan leku horietara joateaz eta festa-ekintza bihurtzeaz («Ze ederki! Aita etorri da!»). Presentzia berezia bihurtzen da asteko gainerako lau egunetako normaltasun errutinazko eta aspergarriaren aldean, non bereziki amak edo beste laguntza sare batzuek erantzuten duten. Eta azken hauen jarduera garrantzitsuagoa da uztartze estrategia mantentzearen ikuspuntutik.

Emakumezkoa, berriz, ama,-«itsusia» den orotan espezializatzen dela ematen du; hau da, etxea mantentzearekin zerikusia duten gauzetan (arropa beharrak, janaria, garbiketa, pape-rak, medikuarengana joateko hitzorduak eta abar). Oso kasu berezia izan arren, 2. taldeko emakumeetako baten iritzia delako, lana bete-betean etxe-familian jarduteko utzi zuena, uste dugu haren iritziak islatzen duen joerak gogoetaraz diezagukeela zenbateraino irauten duen kontratu sozialak gure eguneroko esparruan «gizonezkoen laguntzatik» haratago.



*«- Ni saiatzen naiz gauza politik berari uzten: bainatzea, alabari bidali dizkioten etxeko lanak elkarrekin egitea... Adin horretan, neurri batean polita da».*

**LAN ESPARRUAN:  
PRODUKZIO DENBORAREN  
NAGUSITASUNA**

## 3.4.3

Ikerketa honek beste ondorio bat ere erakusten digu: zaintzak ondorioak dituela emakumeen lanbide garapenean. Eta hori jakina izanagatik ere, guztiz garrantzitsua da uztartze estrategiaren diseinua eta kudeaketa azaltzeko, aurreko atal batean adierazi dugun bezala.

Egia da laneko eta etxe-familietak alorrek, oro har, egituraren aldetik bereizita daudela gure gizartean, baina, gainera, produkzio denborak denbora hegemonikoa izaten jarraitzen du, hau da, uztartze estrategia finkatzeko garaian indar gehien egiten duena.

Eztabaida taldeetan esku hartu zuten pertsonen iritziek eta bizipenek ondorio horietako batzuk identifikatzen lagundu digute. Hala, alderdi hauek erakutsi dizkigute: emakumearen ibilbide profesionalean gertatzen den «geldialdia», hori eragiten baitute, lehendabizi, amatasunak, eta, geroago, zaintzarako arretak edo denbora beharrak, besteak beste, instituzionalki ezarritako neurriak edo baliabideak erabiltzean; ondorengorik ez izateko erabakia, zigortze profesional hori saihesteko estrategia gisa; beste emakume batzuek produkzio esparruan duten presentzia eta, horrenbestez, zereginen dualtasuna uzteko hartzen duten erabakia, ugalketa esparruko funtzioak soilik betez jarduteko; era eksklusiboan besteak zaintzeari bideratutako bizi ibilbidearen aldia amaitzen ari zaiela sentitzen duten emakumeak enplegura itzultzeko ezarritako baldintzak; eta, azkenik, aadingabeen zaintzak gure autonomia erkidegoan bizi diren emakume etorkinen enpleguaren kalitatean dituen ondorioak. Alderdi horiek guztiak ikusiko ditugu.

**AMATASUN GARAICO «GELDIALDIA»:  
AURRENEKO ZIGORRA EMAKUMEAREN  
IBILBIDE PROFESIONALEAN**

Emakumeak lanean, amatasunaren aurretik ere, generoagatik jasaten dituen beste diskriminazio modu batzuk alde batera utzita, ama izatea, berez, freno moduan hauteman eta bizitzen da emakumearen ibilbide profesionalean. Eta, pertsona bakoitzaren iritziaren eta esperientziaren arabera, geldialdi horren ezaugarriez (ondorioez eta iraupenaz) desadostasunak izan daitezkeen arren, ikerketa honetako emakume gehienak bat datoz errealitate horretan. Honela mintzatu zen 1. taldeko emakume bat:

*«- Nire ustez, lanaldiaren murrizketa edo beste edozein uztartze neurri hartuta ere, emakume batek haur bat izatean, gehienetan, bigarren maila batean gelditzen da lana. Ordutegi bat betetzen hasi behar duzu eta lehen, beharbada, ez zenuen horrelakorik*

*egiten. Askatasun handiagoa zeneukan. Orduan, ordutegia bete beharrekin gaizki ibiltzen bazara, ulertzekoa den bezala, utzi egingo duzu lana.*

*- Bai, nik uste dut utzi egiten duzula lana. Baliteke gero behin betiko uztea. Nik uste dut utzi egiten duzula.*

*- Nire ustez, behin betiko uzten da».*

Baina amatasuna, gelditze profesional gisa, jakintzat emandako errealitate bat da, herritarrek «normaltzat» onartutakoa. Horrek, besteak beste, aditzera ematen du produkzio arloko jardueri garrantzi handiagoa ematen zaiela ugalketa esparruan garatzen direnei baino, haurrak izatea nolabait hutsegite bat izango balitz bezala -bekatu bat ez esatearren-, merkatuaren lege ahalguztidunen aurrean, eta nolabait, lanbideak dedikazio eskusiboa eskatu-ko balu bezala, beste betebeharrak batzuk sortzean eten egiten dena.

Gaur egun, erakundeen ikuspuntutik, presentzia izatearen kulturak jarraitzen du lan denboraren kudeaketan nagusi izaten. Badirudi lanpostu bat izate hutsa, leku bat okupatzea (alderdi espaziala) denbora batez (denbora alderdia), eta horretan ikustea eta ikusia izatea, lanaren edo lan egitearen sinonimo gisa ikusten dela gure adimen kolektiboan.

Eredu horretan egin daitekeen edozein aldaketa, edo lan denborak bestela berrantolatzearen aldeko edozein kultura aldaketa -ontzi komunikatuak diren aldetik uztartze estrategia aldatzea ekarriko lukeena-, malgutasuna izan, telelana izan edo denbora partzialeko kontratua izan, gaizki ikusita ere egon daiteke lankideen eta goragoko karguen aldetik, postuan (lanarenean) emandako (lan) denboraren benetako emankortasuna edozein izanda ere.

Zaintzak emakumeen ibilbide profesionalean duen ondorio hori ez da gertatzen gizonen kasuan, alderantziz baizik: aita izateak gizarte aitortzea ekar diezaiotke gizonari bere maskulinitasunaren ikuspuntutik, bere ibilbide geografikoan igaro beharreko errituala den aldetik. Alderdi horiek guztiak Castañok azaldu ditu: *«Denbora partzialeko lanaldia leialtasun faltatzat hartzen da, konpromiso faltatzat; ez bakarrik enpresarekiko, baizik eta lankideekiko ere bai. Lanbide eta lan kulturak, oraindik ere, garrantzi handia ematen dio presente egoteari. Hala ere, emakumeek aitortzen duten bezala, arratsaldean oso berandu arte gelditzen diren lankide asko, errealitatean, Interneten sartuta egoten dira, eta lanarekin zerikusirik gutxi duten orrietan sartzen dira. Emakume batzuk arloak hobeto uztartzen ahalegintzen dira, eta astean behin behintzat etxetik egiten dute lan, baina badakite aukera horrek okertu egiten duela beren lan egoera, eta soldata, onura sozialak, prestakuntza eta promozio aukerak galtzen dituzte; gainera, hori gutxi balitz bezala, enpresan gertatzen denetik kanpo gelditzen dira»* (52).

Ugalketa arloari lotzea (genero femeninoaren berezko gaitasuna balitz bezala), kontraesan dago emakumeak produkzio arloan presentzia izatearekin, nahiz eta azken arlo horretan gero eta gehiago dagoen. Eztabaida taldeetan, presentzia bikoitzeko erregimenean dauden emakumeek «gizarte bidegabekeriatzat» hartzen zuten hori, beren generoa dela eta

---

(52) CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información*. Aipaturiko lana; 179-180. or.

sozialki behartuta daudelako adingabeak zaintzera, arreta kolektibo handiagoa beharko luke-  
ten arren. Adibide gisa, 3. taldeko emakumeetako batek esan zuen bigarren alaba izan zue-  
nean langabezian egon zela bolada batez, zaintza behar horri aurre egiteko. Garai hartan,  
baina, esperientzia pertsonal txartzat hartu zuen, bere ibilbide profesionala atzerakorik gabe  
etengo zela pentsatzen zuelako.

*«- Aitortzen dut neure burua langabezian ikusi nuenean, bidegabea iruditu zitzaidala.  
Ez baita bidezkoa beti gu izatea galtzailea, emakumeok. Txikituta sentitzen gara gai-  
nerako emakumeek haurrik ez dutenean. Hori sentitzen nuen nik behintzat».*

## **LANALDIAREN MURRIZKETAREN «IRUZURRA»: BIGARREN LAN ZIGORRA, DIRU-SARRERA GUTXIAGO ETA ZAINZA KARGA HANDIAGO**

Egun, produkzio arloaren nagusitasuna kontuan hartuta, lanean emandako denbora leialta-  
sunaren eta enpleguarekiko prestutasunaren adierazle gisa erabiltzen da. Zaintzen eman  
beharreko denbora lanekoa ez den beste espazio batera zuzendu beharrak profesionalki  
zigortu egiten du emakumea.

Oraintsuko ikerketa batek azpimarratzen du zereginen dualtasuna delakoak eragina duela  
emakumeengan, haien lanpostuetan, errendimenduaren eta mugikortasunaren ikuspuntu-  
tik, eta eragin hori mailaz mailakoa dela: familia kargak zenbat eta handiagoak izan, orduan  
eta okerragoa izaten da lan egoera (53). Hala, amatasuna luzatzeak edo atzeratzeak; hau da,  
prestakuntza arautua amaitu eta lan munduan egonkortasun handiagoarekin sartzeak, ez du  
emakumearen lan zigorra kentzen ugalketari lotutako gertaera horrengatik, baizik eta atze-  
ratzen.

Eta hainbestearainokoa da gure produkzio kulturalan emakumeari ezartzen zaion lan zigorra,  
enplegatutako emakumeak ordutegia zorrotz betetzeko uztartze estrategia bat izanda ere,  
enpleguak dituen eskaerak betetzeko xedagarritasun txikiagoa dutela ulertzen baitela. Hori  
litzateke 3. taldeko emakumeetako baten kasua. 39 urte ditu eta Bilboko aholkularitza bule-  
go batean egiten du lan, egun osoz eta mugarik gabeko kontratuarekin. Bi haur ditu, sei  
urteko semea eta hiru urteko alaba, eta bera da haurrak jasotzeko ardura duen baliabidea,  
17:30ean eskolako autobusetik itzultzen direnean:

*«- Eta okerragoa da lanean. Lanera iritsi, eta ematen zuen beti zerbait galdu nuela..  
Zerbait galdu nuela aurpegiratzen zidaten: ez dakit zer paper... Bestela begiratzen dizu-  
te. "Eta zer lan gutxi egiten duzun!" "Ezin zara gelditu? Bilera oraingoz ez da amaitu,  
eta geldituko bagina..." Edo: "Aizu, honek arratsaldeko seiatarako prest egon behar  
du. Ezin duzu, ezta?"».*

---

(53) PAPÍ, N. eta FRAU, M.J. «La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del tra-  
bajo construida desde la institución del género». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 2005. 110; 149-171.  
or., (163. or.).

Baina haur bat edo gehiago izateak, orokorrean, emakume landunaren promozio profesionalean eragiten duen freno nabarmenago adierazten da lan esparruan haren presentzia fisikoa murrizten denean -ez dagoenean-. Ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen esperientziak erakutsi digu lotura zuzenki proportzionala dagoela uztartze neurri baten benetako erabilerari lotutako lan zigorraren eta lanpostuko presentzia mailaren artean. Hala, lanaldia zenbat eta gehiago murriztu, zigor profesionala gero eta handiagoa izaten da. Beharbada horregatik, eszedentzia hartzean (lan esparruko presentziari dagokionez «etenik» handiena dakarren neurria) izaten da nabarmenen zigor profesionala; adibidez, maila gutxiagoko lanpostu batera itzultzea, errutinazkoago batera edo, lehenagokoaren aldean, gaitasun profesionalen ikuspegitik, balio erantsi gutxiagoko batera (azpienplegua).

Presentziako baliabideak diren aldetik, hau da, gurasoetako batek produkzio arloari denbora kentzen dio ugalketa arlora bideratzeko, egun indarrean dauden uztartze politika instituzionalek nahi gabeko hiru ondorio dituzte gutxienez emakumeengan. Lehen ondorioa da lanaldi murriztuan lanaldi osoko edo normaleko lan bera egiten dela. Horretan sakondu gabe, esperientzia horrek zuzenean garamatza gure testuinguruko ohiko lanaldien egungo antolaketa ereduaren produktibitatearen gaia (54). Era berean, erreferentzia gisa erabil daitezke ikerketa honetako parte-hartzaileen artetik beren enpleguetan lan murrizketa udan duten pertsonen adierazitako esperientziak, esaten baitute lana, oro har, neurri berean ateratzen dela aurrera.

Lanaldia murriztearen nahi gabeko ondorioetan bigarrena da soldata proportzio berean murrizten dela; hau da gutxiago irabazten dela, baina lan bera eginez.

Eta, hirugarrenik eta azkenik, lanaldia murriztuta ere, ugalketa arloko zereginak ez dira gutxitzen; aitzitik, areagotu egiten dira, ez bakarrik lanaldia murrizten duen emakumeak denbora gehiago daukalako, baizik eta uztartze estrategian integratutako gainerako baliabideek uste dutelako jadanik badagoela norbait etxe-familietara emana, eta esku hartzeko duten beharra gutxitu egiten delako.

Uztartze politikek ez dute eginkizunen dualtasuna arintzen, familiaren ekonomiari ez dizkionte zaintzaren diru kostuak kentzen eta, azkenik, ez dute generoaren araberako rolen atxiki-pena leuntzen, emakumeak produkzio esparruan presentzia handiagoa izatearen alde baliabideak bideratzen eta arrazoibideak sortzen ari den gurearen moduko kolektibitate batean (55). Tudelak eta Valdeolivasek uztartze arloko politika instituzionalek gure inguruan dauzkaten nahi gabeko ondorioak aipatu dituzte: «Itxuraz, emakumeen lan eta familia bizitzak bateratzearen aldekoak dira, baina "bumeran" eragina izan dezakete ustez onuraduna den

---

(54) Ildo honetan, SÁNCHEZ MANGAS, R. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Fundación Alternativas. 2005. 81. zenbakiko lan dokumentua.

(55) Hain zuzen ere hori da artikulua honen ondorioetako bat: BUSTELO, M. eta PETERSON, E. «Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra entre hombres y mujeres». *SOMOS* aldizkaria. 2006. 7. zk., udaberria; 32-37, (32. or). Hala diote uztartze politiken inguruan: «"Lan femeninoaren" eta "lan maskulinoaren" gizarte eraikuntzari aurre egin beharrean, badirudi iraun egiten dutela ugalketa lanaren erantzukizun eksklusiboa emakumeei ematen dieten arauak, eta gizonezkoei, berriz, uztartzearekin batere zerikusirik ez duten langileen eginkizuna ematen zaiela».

kolektiboan. Amatasun baimena eta atsedena luzatzeak, familia arrazoiengatik hartutako eszedentzien iraupena handitzeak eta antzeko irtenbideek emakumeak dituzte ia hartzaile bakartzat. Horrek eragotzi egiten du deskribatutako gupil zorotik irtetea, eta gizarte rolen banaketa betikotzen» (56). Horiek hala, ez da harritzekoa lanaldiaren murrizketa esperientziak izan dituzten emakume talde batzuetan hori «iruzurtzat» hartzea, engainutzat, onuradunak guztiak direlako, emakumeak izan ezik. Hala islatzen du 2. taldeko pasarte honek. Gogoan izan emakume horiek enplegua uztea erabaki dutela:

«- *Niri engainagarria iruditzen zait lanaldia murriztearena.*

- *Iruzur handi bat.*

- *Diru gutxiago ematen dizute, eta hori, azkenean, nabaritu egiten da.*

- *Gutxiago irabazten duzu eta ez daukazu nahikoa etxean pertsona bat hartzeko. Gainera, haurra jasan beharra daukazu, nekatuta zaude lanera joan zarelako, eta etxe osoaren ardura daukazu.*

- *Eta, horrez gain, nagusia lan berbera denbora gutxiagoan egiteko eskatzen ari zaizu».*

### **SEME-ALABARIK EZ IZATEKO ERABAKIA: ZAMA BIKOITZA SAIHESTEA ETA «NAHI BEZALAKO BIZIMODUA» IZATEA**

«*Hala ere -diote Cordónek eta Tobíok-, lan ordainduaren munduaren eta etxeko lanen munduaren arteko tentsioa handitzen denean, batak edo besteak, edo biek, nabaritu egiten dute, okerrerako. Baina familiak ezin du uztartzearen kostua bere gain hartu -enpresa arduradun gehienek, dirudienek, bestela pentsatu arren-. Azkenean, bateraezintasunagatik, uko egiten zaio edo jaiotzari edo enpleguari» (57).*

Emakumeak, produkzioaren eta ugalketaren logiken egungo bateraezintasunaren ondorioz, ugalkortasunari uko egiteko hartzen duen erabakia modu paradigmaticoan mamitzen da 8. taldeko emakumezko kideetan. Emakumeok enplegu iraunkorra dute, kualifikazio ertain-altua, etxebizitzaren aldetik emantzipatuta daude, bikotekidea daukate, eta ez daukate haurrik beren ardurapean. Ikerketa honetako aurreko ataletan ikusi dugun bezala, dena edo deus ez profila ordezkatzeko dute; hau da, beren gain hartzen dituzte «ikuspuntu maskulinoaren» araberrako logikek bideratuta produkzio esparruan presente egoteko erabakia eta horren ondorioak. Egungo baldintzapenekin, hautu bat egin beharra dago, eta oro har amatasunari egiten zaio uko. Parte-hartzaileetako batek esan bezala:

---

(56) TUDELA, G. eta VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas. 2005. 72. zenbakiko lan dokumentua; 66. or.

(57) FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. eta TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales*. Aipaturiko lana; 68-69. or.

*«- Nire lagun batzuek enpresa pribatuan egiten dute lan, eta badakite amatasun baimena eskatzen badute, ez direla lanpostuan gehiago igoko.*

*- Baina hori norberak dituen helburu profesionalen eta pertsonalaren arabera da.*

*- Ba nik nahiago dut arlo profesionala. Horregatik ez dut seme-alabarik».*

Seme-alabarik ez izateko 8. taldekoen erabakian oso eragin handia dauka emakume horiek jakiteak nagusiki haiek arduratu beharko luketela haurrak hazteaz, estrategiaren kudeatzailer izanik.

Ikerketa honetako landa lanaren garapenean ez zen sakondu emakume horien hautuak izan ditzakeen kostu pertsonal eta sozialetan, baina haien arrazoibidearen logikan egiaztatu genuen seme-alabak izateak ez lukeela egungo estatus profesionalaren aldaketa bakarrik ekarriko -zigor moduan-, baizik eta, aldi berean, arlo pertsonalean ere beste eragin bat izango lukeela, «nahi bezalako bizimoduan», hain zuzen ere.

Eztabaida talde horretan behin eta berriro mintzatu ziren norberarentzako denboraren alde, norbanakoaren konkistatzat hartzen baitzuten gaur egun arte beren ibilbide biografikoaren kudeaketaz arduratu diren emakume horiek. Parte-hartzaileetako baten berbetan:

*«- Niri bai, gustatuko litzaidake haurrak izatea. Ez dakit, agian adoptatuko egingo ditut... Baina garrantzitsua iruditzen zait, nahiz eta arlo pertsonalari uko egin beharko niokeen».*

Beharbada hain asmo garbirik gabe, ikerketa honetan esku hartu zuten belaunaldi gazteek ere oso bereizita ikusten dituzte bizitza pertsonala eta seme-alabak izatea. Horrenbestera, non 10. taldeko kideetako batek hala esan baitzuen: «Zure bizitza amaitu egin da».

## **ENPLEGUA UZTEKO ERABAKIA: ETXE-FAMILIETARA ATZERA EGITEA, KONKISTA PERTSONAL GISA**

Gure gizarte eredian produkzio eta ugalketa arloetako logiken bateraezintasuna askatzeko aukeretako bat 8. taldeko emakumeek eginiko hautua litzateke, etxe-familiatan presentzia gutxiago izatearen aldekoa, eta beste bat lan esparruko presentzia ezabatzearena. Kasu biak «muturreko estrategiak» izango lirateke uztartzeari dagokionez, Tobíok emandako definizioaren arabera (58).

Ikerketa honetan, 2. taldean zertu zen erabaki hori. Bertako kideak 20 eta 30 urte bitarteko emakumeak ziren, prestakuntza ertaina eta unibertsitate mailakoa zutenak eta gaur egun etxe-familiatan bete-betean dihardutenak, enplegua utzi ondoren. Taldeko dinamika hone-

---

(58) TOBÍO, C. Madres que trabajan. Aipaturiko lana; 243. or.

tan «antzekotasunaren eragina» gerta zitekeen arren, esan beharra dago talde horretako emakumeak oso pozik agertu zirela hartutako erabakiarekin: etxe-familietara atzera egitea.

Eginiko hautua desberdina izan arren, 2. taldekoak pozik egoteko arrazoia 8. taldekoeen berbera zen: norberarentzako denbora lortu izana. Izan ere, zereginen dualtasunaren zurrumbiloan, horrelako denborarik ez zutela iruditzen baitzitzaien edo, behintzat, ez zuela egungo kadentziarik. Hortaz, kontua ez litzateke denbora kantitatea handitu izana bakarrik, baizik eta kalitatea irabazi izana ere bai. Hori bera 2. taldeko hiru emakumeen hitzetan ikus daiteke:

*«- Nik bikotearekin egiten dut familia bizitza. Eta irabazten atera naiz. Lehen ez neukan ezertarako denborarik. Orain gauza gehiago egiten ditut».*

*« -Ba nik frantseseko ikastaroak eman nituen. Haurra izan bezain laster, 25 urtetik gorakoak unibertsitatean sartzeko ikastaroa egin nuen. Gero, enpresak administratze-ko lehen ikasturtea egin nuen. Orain euskara ikasten ari naiz, patinetan ibiltzen naiz, igerian... Oso pozik nabil. Nire etxean, dena ezin hobeto dago. Gorrotatu egiten dut hautsa eta egunero kentzen dut. Oheak ezin hobeto, bazkaria ere bai. Haurra egunero etortzen da bazkaltzera; ez dut jangelan uzten. Baina, hortik aparte, denbora hartzen dut niretzat ere. Igeri egitera joaten naiz, edo euskara ikastera. Niretzat beharrezkoa da niretzako denbora izatea. Inorekin ez hitz egin arren, niretzako denbora izan behar dut».*

*«- Lehen, haurrak nituenean eta lanean ari nintzenean, gimnasia joaten nintzen. Baina haurrak jaso behar nituen, haiekin egon, etxera joan... Txikiak zirenez, jolastu egin behar ziren. Beraz, kasu egin behar nien, haiekin egon. Etxe osoa garbitzen hasten nintzen. Gero senarra etortzen zen... Nahiko ondo eramaten nuen kontua, baina, batzuetan, estresatu egiten nintzen. Zoriontsua nintzen, baina orain lasaiagoa da nire bizimodua».*

Bi kargatarantz (zaintza eta enplegua) beharrean karga bakar baterantz (zaintza) bakarrik bideratuta egoteak ematen duen lasaitasun hori beste faktore batzuei lotuta dago, azterketa honetan ikusi dugunez; besteak beste, faktore ekonomikoari. Emakumeak lan esparruan duen presentzia baztertzeko aukera benetan gauzatzeko, ezinbestekoa da bizikidetzaren unitatea soldata bakar batekin «mantendu» ahal izatea. 2. taldeko emakumeetako batek esan zuen bezala: «Argi dago dirua iristen ez bazaizu ez duzula lana uzten. Ezin duzu».

Emakume hauen esperientziak erakusten digu aurreztu egiten dela gurasoetako bat presente ez dagoenean beharrezkoak diren ordeko baliabideetatik eratorritako gastuetan (haurtzaindegia, mirabeak eta abar), bai eta lan egiteak sortzen dituen gastuetan ere (bidaiak, dietak eta abar). Baina emakume horien beren esperientziak, halaber, adierazten digu adingabeak zaintzeari edo sozializatzeari lotutako arrazoiengatik etxe-familietarantz atzera egiteko, guztiz ezinbestekoa dela horrekin batera behar adinako oinarri ekonomikoa izatea.

2. taldeko emakumeek jakin badakite gure autonomia erkidegoko oso segmentu zehatz batekoak direla, dirudunak izan gabe ere estutasunik ez dutenak, bi soldata izateko beharrezkoengatik erabaki hori bera hartzeko baldintza objektiboak ez dauzkaten beste bizikidetzaren unitate batzuen aldean.

«- Ikusi egin behar da nolako soldatak sartzen diren etxean. Badira soldata batzuk bietako batek bakarrik lan eginda etxean ezin hobeto gelditzeko aukera ematen dutenak, eta haurrak zaintzeko. Baina badira, baita, biek lan egin arren, elkarren artean nire senarraren soldata bera jasotzen dutenak. Gaur egun, zoritxarrez, horrelako soldata asko dago.

- Milioidunak ez garen arren, pribilegiatuak gara.

- Egia da gauza batzuei uko egin behar diezula.

- Baina ez dira soldataren kontuak.

- Izan ere, adibidez Zarara joaten zara, eta lehen bost galtza pare izango zenituen, eta orain bakarra. Beno, baina arropa gutxiago behar dugu. Nik behintzat bai. Ez dakit, lehen agin itxura egin behar genuen».

### **35 URTETIK GORAKO EMAKUMEAK LAN MERKATUAN SARTZEKO ARRAZOIAK, BALDINTZAK ETA OZTOPOAK**

Lehenagoko presentzia bikoitza baztertzea eta etxe-familietarantz atzera egitea aukeratu duten 2. taldeko emakume horiek, gainera, uste dute etorkizunean aurre egin ahal izango dietela era eskusiboan zaintzan jarduteko erabaki horren ondorioei.

Ikerketa honen diseinu metodologikoan erabilitako logikari jarraiki, aurreikus dezakegu zeintzuk izango diren, lanaldi osoz zaindu eta heztearren, lan esparruko presentzia baztertearen ondorioetako batzuk. Profil hori 11. eta 12. taldeetako emakumeek ordezkatzeko dute. Aurrenekoak 35-50 urte bitarteko emakumeak dira, etxe-familietako lanetan dihardutenak eta lan merkatuan lehendabizikoz edo berriz sartzeko gogoia dutenak, beren bizitza zikloko aldi hori amaitu nahirik. Eta 12. taldekoek profil berbera daukate adinari eta ibilbide biografikoari dagokienez, baina dagoeneko lan merkatuan sartuta daude.

Informatzaile horien esperientziek portaera ereduak zeintzuk diren zehazten laguntzen digute, jakiteko zeintzuk diren enplegura itzultzeko arrazoiak, birsartze horretan ezarritako baldintzak eta, azkenik, itzulera horretarako dauden oztopo edo zailtasunak. Hiru alderdi horiek enbor berbera daukate: emakumeentzat zer nolako ondorioak dituen zaintzak beren ibilbide biografikoan.

Adingabeak hazi ondoren haiek zaintzeko beharra murriztu egiten dela da lanera itzultzeko arrazoietako bat. Desoreka sortzen da emakumearen eta ondorengoaren erritmo biografikoetan, eta horrek noraezean uzten du emakumeen banako identitatea, modu eskusiboan zaintzara bideratua izan dutelako.

«Etxea gainera erortzen zaizu», «ezin duzu etxearekin» eta gisakoak ohikoak dira emakume talde hauetan, etxearen alderdia nabarmentzen dutelako, eta ez familiari lotutakoa (haurrak). 11. taldetik jasotako zati honek islatzen duen bezala:



*«- Lana utzi dugunean, haurregatik egin dugu, ez etxeagatik.*

*- Jakina, orduan damutzen zaizu lan egiteari utzi izana».*

Emakume horientzat, lan esparruko presentziak aukera ematen die ez bakarrik denboraren joanaren logikagatik edukia galdu duen ugalketa esparrutik ihes egiteko, baizik eta gizarte harremanen beste mundu bat aurkitzeko ere bai. Horrek, aldi berean, orain libre dagoen denbora bat beteko luke, eta ondo taxutu gabeko nortasuna osatuko, batzuetan buru arazo espezifikoak sor baititzake gure inguruneke emakume segmentu jakin batean. Horregatik, eztabaida taldeetan lan esparruak interesa pizten du, gehiago bere harreman-ondorioengatik, ondorio ekonomikoengatik baino, nolabait *«azken tren»* balitz bezala, 11. taldeko emakumeetako batek era grafikoan esandakoa aintzat hartuz.

Hala ere, aldagai ekonomikoek harremanetan edo garapen pertsonalean duten garrantzia kasu jakin bakoitzaren arabera da, eta eztabaidagai izan dute talde batzuetan. Ikus dezagun, adibidez, 4. taldeko zati hau. Kideak 50 urte inguruko emakumeak dira, Bilbo Handian bizi direnak, eta gaia gaurkotasun handi samarrekoa da:

*«- Gehienek diruagatik egiten dute, ez zaletasunagatik, ez beren burua ez dagoelako gauzatuta. Horrelakorik ez. Diruagatik baizik.*

*- Etxean dagoenak ez du egiten etxean aspertzen delako. Sosen bila joaten da.*

*- Nik ezetz uste dut.*

*- Ez daki zer egin. Zerbait egin beharra dauka.*

*- Nik adiskide pilo bat dauzkat, eta ez dute diruagatik egiten.*

*- Nire lagunak ondo bizi dira, eta ez ziren lanean hasi errutinatik ateratzearren. Gaur egun gauza asko daude errutinatik ateratzeko».*

Gure inguruko kasu batzuetan, egoera zibila aldatu ondoren, sarrera ekonomikoaren beharra guztiz erabakigarria izan da ugalketa esparruan denbora osoz jardun duten emakumeak lan merkatura ateratzeko. 12. taldeko emakumeetako bat, Gasteizkoa, 49 urtekoa, eta hogei urtetik gorako bi seme-alaba dituena, «haurrak zaintzen» ari da, oraintsu alargundu ondoren egin dezakeen gauza bakarra delako. Eta 5. taldeko emakumeetako bat, Donostian bizi dena, 49 urtekoa, 25 urteko seme bat duena, eta duela urte gutxi banandua, garbiketan eta zaharrak etxez etxe laguntzen ari da, aurkitu duen gauza bakarra delako, ezkondu aurretik administrari prestakuntza eta informatika ezaguerak izan arren.

Hala ere, ikerketa honetako eztabaida taldeetan esku hartu duten guztien artetik, haurrak eskola adinean dauzkaten 35 eta 45 urte bitarteko emakumeen iritzien azterketatik honako hau ondoriozta daiteke: lan esparrura itzultzeko eredu edo jarraibide baldintzatu bat dagoela, bi lekuetako presentzia bateratzea (uztartzea) ahalbidetuko duena.

Hala, lanera itzultzea, eraginkortasunez (12.T.) edo aurrera begira (11.T.), ez omen da erabakitzen arrazoi ekonomikoengatik; aitzitik, uztartze estrategia kudeatzeaz arduratzen diren emakumeak erabakitzen du hura berregokitzea. Egia da adingabeak zaintzera guztiz emanda zegoen emakumearen presentzia jaitsi egin dela bizikidetzaren unitate horietan, baina horrek ez du esan nahi, haren ikuspuntutik, behar hori desagertu egin denik. Horregatik,

emakume horiek lanera itzultzeko baldintzetan oso argi ikusten da egindako hautuetan ez dagoela ibilitakoan atzera egiteko inolako asmorik; aitzitik, presentzia bikoitzeko erregimen hori benetan gauzatzeko modu bat aurkitu nahi dute. Horren adierazle dira «ordutegi egoki bat aurkitzea», «ordutegiak hurrekin bateragarriak izatea», «eskolaz kanpoko jardueretan sartu behar ez izatea, aitona-amonekin ez uztea» eta gisakoak.

Hala, ikusten dugu beren ibilbide biografikoaren zati bat era eksklusiboan beren seme-alabak zaintzera bideratu duten edo oraindik horretan diharduten emakumeen segmentua lanera itzultze horrek lan arloan presentzia partziala edo murriztua izatea eskatzen duela. Eta horrelako enpleguak, oro har, edo urriak dira gure egungo lan merkatuan, edo lotuta dauzkaten soldata baldintzak ez dira egokitzen haien egungo beharretara. Tudelak eta Valdeolivasek adierazten duten bezala, «*Denbora partzialeko enpleguek lan baldintza okerragoak dauzkate, edo kalitate apalagoko enpleguak dira (behin-behinekoak, soldata txikiagokoak, prestakuntza edo lanbide promoziorako aukera gutxiagokoak, edo enpresan gutxiago integratzen direnak). Denbora partzialeko lana, enpleguaren egonkortasun ezaren sinonimoa da*» (59).

11. taldeko emakumeek lan merkatuan sartzeko gogoia dute, baina hain esanetan ez dago denbora partzian lau-pabost orduz lan egiteko kontratuen eskaintza nahikorik. Eta, dagoenean, ordutegiak hurrak zaintzeko behar dituzten berak dira. Ez da hori bilatzen dutena.

Era berean, enpleguaren bilaketa aktibo erlatibo horretan, 35-45 urte bitarteko emakume horiek ikusten dute nolabaiteko atzerapena dutela prestakuntzari dagokionez, eta etengabeko prestakuntza edo ikasketa iraunkorra behar dutela aldi batez, egunean jartzeko, ugalketa arlorantz bideratzeak eragindako geraldieren ondoren. Horren ondorio zuzenetako bat, enplegatzeke izan daitekeen eskaintza murriztea da, kualifikazio eta, gizartearen ikuspuntutik, garrantzi txikiagoa duten lanpostuetarantz: mirabeak, mendekoen arreta (adingabeak eta/edo zaharrak), dendak, ostalaritza eta abar.

Gure inguruan emakume segmentu hau («etxeakoandreak») enplegatzeke aukeren sorta murriztearen ondorioz, era berean, andre horiek lehia zuzenean hasten dira kualifikazio gutxiagoko enplegu horietarantz bideratuta dauden beste biztanle segmentu batzuekin. Eta horiek etorkinak badira, horien beharra maila handiagokoa izateak, haien ustez, kostuetan lehiatu ezina dakarkie, eta gazteak badira («neskatoak»), adina eta itxura fisikoa oztopo dira jendearen aurreko postuetarako. Pertsonaren bizi egoeraren interesekin bat datorren enplegu bat aurkitzeari lotutako arazo hauetako asko biltzen ditu 11. taldetik ateratako zati honek:

- « -Niri ondo datorkit lanaldi partziala.
- Bai, ordu gutxi izan daitezela, lau edo bost.
- Lanaldi erdia gutxi gorabehera.
- Baina horrelako oso merkatu gutxi dago.
- Bai, Zarako neskentzat eta horrela.

---

(59) TUDELA, G. eta VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Aipaturiko lana; 49. or.

- Bai, 16 urtetik 25 urtera bitartekoentzat-edo.

- Betikoa. "16-25 urteko neskek behar ditut egun erdiz saltzaile aritzeko".

Lan merkatuaren egungo «baldintzak» ez dira inondik ere egokienak adingabe autonomo samarrak dituen emakume segmentu hori lanean hastea errazteko. Horregatik, emakume hauek egungo egoeran jarraitzen dute; hau da, etxe-familietan atzera eginda eta enpleguaren munduan presentziarik izan gabe. Zaintza esparruan presente egon nahi izatea eta, aldi berean, orain arteko zeregin eskusiboa ez galdu nahiak baldintzatu egiten du lanera itzultzeko gogo hori.

Alde horretatik, 11. taldea osatzen duten emakumeei galdetzen zaienean enplegua bilatzeko zerbitzuetan (INEM, Egailan eta abar) izena emanda ote dauden, gehienek ezetz erantzuten dute. Baina lanera itzultzeko gogo dutela esaten dute, eta ezagunei, lagunei, senideei eta abarri horren berri ematen diotela, betiere sare informalean oinarritutako komunikazio estrategia batean. Ahotik ahorako baliabidea nahikoa ote da enplegatzeke asmo hori benetan gauzatzeko? Ziur aski, ez, ikuspuntu hotzago edo egiturazko batetik lanik gabeko biztanle gisa irauteak izan ditzakeen ondorio guztiekin. Bete-bete zaintzara emanda jardun duten emakume horiek lanean hasteak haien baldintza ekonomikoak aldatzea dakar? Dirudienez, ez. Izan ere, adingabeak dituen bizikidetzaren unitateko emakumea lanean hastean mantendu egingo litzateke oinarritzako soldata bat, gizonak ekarritakoa, eta beste bat egongo litzateke, bigarrena, sarrera osagarri bat, emakumearena.

Baina gure herritarren segmentu baten portaera horrek (ugalketa denboraren garrantziaren aldean produkzio denboraren nagusitasuna zalantzan jartzeko gauza diren emakumeena) beren behar berrietara egoki daitezkeen enpleguak eskaintzea dakar. Eta litekeena da egokitze hori ez egiteak gaur eta bihar ondorio pertsonalak eragitea, bai eta egiturazkoak ere, agian alde batera gelditzen ari direlako familia eta hezkuntza erakundeek lan esparruan presentzia izateko prestatu dituzten pertsonak.

2. taldeko emakumezko kideetako batek adierazitakoaren ildotik, gure iritziz, etxe-familietara atzera egin izanaren ondorioak ordaintzen egon daitezkeen emakume segmentu berri horretara gehien egokitzen den emakume profila ez da hutsetik abiatzen itzultzeko erabakia hartzen duenean, izan ere, oinarri historiko eta biografiko bat baitago, bizitutako esperientzian oinarritutako ikasketa bat, bizi aukerak une bakoitzean berbideratzeko balio duena.

*«- Oinarri batetik abiatzen gara. Egin dezakegu. Oso zorrotzak bihurtu gara, atzean soldata bat dugulako.»*

*- Gure ibilbide profesionalaren bermea daukagu. Ni lanean ibilia naiz, eta ez dut baztertzen etorkizunean lanera itzultzea. Besterik da atzera begiratzean ikusten duguna. Gure amek ez zuten horretarako aukerarik izan. Ez zeukaten etxean beste diru sarre-  
rak izaterik. Baina, nire ustez, iraganean egin badugu, etorkizunean ere egin ahal izan-  
go dugu».*

## EMAKUMEZKO ETORKINEN LAN EGONKORTASUNIK EZA

Adingabeak dauzkaten emakumezko etorkinek ikerketa honetan kontatutako esperientziek gure autonomia erkidegoan bizi diren pertsonen arteko uztartzearen «beste errealitate batzuk» ezagutzeko bidea eman digute. Emakume horien uztartze estrategietan, baldintzak gure herritar gehienek ezarritako estrategietan baino okerragoak dira.

Faktore askok dute eragina etorkinei jasanarazten zaien lan egonkortasun falta orokortu horretan. Jatorrizko prestakuntzaren eta egungo lanaren arteko desoreka da ondorio mingarrietako bat, azpienpleguaren edo gainheziketaren adierazlea. Eta gure herritarren arteko beste kolektibo batzuei ere eragin diezaiekeen arren, nagusiki emakumeei eragiten die, are gehiago etorkinak badira. 6. taldeko emakumezko kideen esperientzia hauek, gure iritziz, paradigmaticoak dira migrazio prozesuak berak emigratzaileetan dituen inplikazioei dagokienez:

*«- Eta hemen egoera desberdina da: hemen ez digute ematen betidanik ikasi dugun arloan lan egiteko aukerarik. Nire herrian ile apaindegi batean egiten nuen lan. Hona etorri nintzenean, nik horretan jarraitu nahi nuen. Baina zer gertatu da? Ba haurrak zaintzera etorri nintzela. Bi urte daramatzat nire lanbidean aritu gabe. Eta bi urte horietan praktika galdu dut. Ez nago eguneratuta. Bi urte eta erdi behar izan ditut agiriak lortzeko. Hasieran, agiririk ez neukanez, ez ninduten inongo ile apaindegitan onartzen. Eta gero, agiriak lortutakoan, esan didate esperientzia behar dudala, praktika. Zahartuta nago dagoeneko. Galduta ditut nire praktika, esperientzia eta trebetasuna. Ahaztu ez baina.*

*Oztopoak oso handiak dira. Gainera, ez dakit zergatik, bat-batean ez diote baliorik ematen gure lanari. Alde horretatik, dokumenturik gabekoek oztopo asko dauzkate. Eta, gero, hutsetik hasi behar dugu. Eta jendeak, horregatik, ez dizkigu ateak irekitzen, nahiz eta gutako asko profesionalak garen. Hona gatozen gehienok prestatuta gaude, baina ez digute aterik irekitzen. Adibidez, ni, orain, atariak garbitzen ibiltzen naiz. Baina neurean borrokan jarraitu behar dut. Birziklatzeko ikastaro bat egingo dut, profesionalizatzeko, bizpahiru hilabetez. Denborarekin, ea lan egiteko aukera ematen didaten, esperientzia hartzen joateko.*

*- Norberak dakiena egiteko aukerarik ez ematea da zailena.*

*- Nik ez nuen sekula pentsatu bainugelak garbitzen, harrikoa egiten edo zaborra bereizten aritu beharko nuenik. Negar egin nuen egokitu zitzaidan astean. Neskato baten moduan egin nuen negar. Baina, bizirik iraun nahi badut, lan horietan ibili beharko».*

Zaintzak emakumezko etorkinentzat dauzkan ondorioek areagotu edo sakondu egiten dute lanaren egonkortasun eza. Ikerketa honetako beste atal batzuetan adierazi dugun bezala, gure autonomia erkidegoan bizi diren emakume horiek, oro har, ezin dute uztartze estrategian inplikaturako baliabiderik izan, ez behintzat bertoko pertsonen neurri berean. Amonen eta familiako beste kide batzuen presentzia fisikorik ez dago; gizonak, berriz, edo enplegatuta daude, edo haien sozializazioak ez ditu zaintzara bideratzen. Zaintza lanetarako orde-

kari bat ordaintzea, dela beste pertsona bat hartuz, dela haurtzaindegien bidez, soldatak eta hileroko gastuak kontuan hartuta, beren ahalbide ekonomikoetatik kanpo dago; eskola ordutegiak ez datoz bat lan ordutegi normalizatuekin; eta, azkenik, badirudi kolektibo horrek ez dakiela zein uztartze neurri instituzional dauden ezarrita gure ingurunean, eta, jakinda ere, eskuraezinak dira, gehienek ez baitute lan kontraturik.

Horregatik guztiagatik, gure ingurunean bizi diren emakumezko etorkinek, estrategak izateaz gain, uztartzeko baliabide eginkizun zabalagoa betetzen dute beste bizikidetzaren unitateetan baino, adingabeak zaintzeko haien presentzia fisikoaren beharra handiagoa delako bertoko beste gurasoekin alderatuta. Eta horrek eragin zuzena dauka enplegatzeke izan dezaketen aukera sortan.

Ikerteta honetako 6. taldeko emakumeei esker, egiaztatu ahal izan da, ez bakarrik haiengatik, baizik eta haien gizarte sareagatik ere bai, lan okupazioa mirabe gisa eta ostalaritzan dutela batez ere. Oro har, gizartearen ikuspuntutik, bertakoentzat nahiko gutxietsita dauden jarduera adarrak dira, baina emakumeok horietan enplegatzeke duten aukerak modua ematen die zaintzak baldintzatutako denbora jakin baten kudeaketa beharretara egokitzeke, erraztasun handiagoa eskaintzen baitute, orduka edo egun erdiz lan egiteke, are gauez edo asteburuetan ere, adingabeak zaintzeko bizikidetzaren unitateke beste kide helduaren presentzia fisikoa posible izanez gero.

Lan arloko eta arlo pertsonaleko zereginen dualtasunaren karga hain handia da gure autonomia erkidegoan bizi diren emakume etorkinentzat, non eztabaida taldeke kideetako batek (26 urtekoa, bi adingaberen ama, horietako bat bere jatorriko herrialdean duela, Senegalen, gaur egun ostalaritzan diharduena -«kontratuarekin», berak azpimarratzen duen bezala-), adierazi baitzuen behin baino gehiagotan utzi behar izan zuela bost urteko semea alokatutako etxean, bakarrik, Barakaldoko Max Center merkataritza gunera garbitzera joateke, gaueke zerbitzuan, eta arratsaldeke txanda zeukanean berarekin eramaten zuela haurra, korridoreetan uzten zuena eta begi-bazterraz zaintzen zuela lan egiten zuen bitartean. Azkenean, arduraduna egoeraz jabetu zenean, enplegu hori utzi beste biderik ez zuen izan, beste behin utzi ere, haurraren zaintzan inplikaturako beste baliabiderik ez duelako (60). Hona berari gertatua:

*«- Ni Max Center-en hasi nintzen lanean, garbitzen, eta semea bi egunetan utzi behar izan dut etxean, bakarrik. Bost urteko haur bat etxean bakarrik, norekin utzi ez neukalako. Esan nion: "Begira laztana, hau gertatzen da. Lanera joan behar dut, etxea ordaindu beharra daukat, jan egin behar dugu, eta horretarako dirua lortu behar dut". Eta eskerrak Jainkoari nire umea oso azkarra den. Ulertzen du zein egoera dugun, eta dezente laguntzen dit. Bakarrik utzi dut etxean. "Ikusi marrazki bizidunak eta gero lo egin. Deituko dizut nola zauden jakiteke". "Ondo ama, joan, joan". Eta lanean egon arren, adi egon behar duzu.*

---

(60) TOBÍOREN *Madres que trabajan* emakume etorkinek hemen kontatutako antzeko esperientziak aurki daitezke liburuan (aipaturiko lana; 191 or. eta hurrengoetan, eta 250 or. eta hurrengoetan).

*Bitan utzi nuen bakarrik. Eta bigarren egunean zer, eta argia joan zela. Nire semeari iluntasunak izugarrizko beldurra ematen dio. Beheko bizilagunarengana joan zen, ate joka. Eta ni gaueko hamabietan etxeratu nintzenean, bizilagunak esan zidan haurra berarekin zegoela. Hurrengo egunean, semeak esan zidan beldur handia zuela eta ez zuela bakarrik gelditu nahi. Eta zer egin nuen? Ba lanera nirekin eraman. Ezkutatu egin nuen. Esan nion: "Egon hor, ez mugitu". Garbiketa lanak egiten nituen bitartean, haurra ate baten atzean egoten zen, edo jostailuenean, jolasten. Ni garbitzen aritzen ziren, baina, aldi berean, hari begira. Zaila zen. Etxera iritsi eta negar egiten nuen. Ez nekien zer egin. Esaten nuen: "Jauna, indarrak eman". Baina, halako batean, ezin duzu gehiago. Hilabetearen amaieran, nagusia ohartu zen haurra lanera neramala. Horrela gertatu zen, gutxi gorabehera.*

- [Zuzendaria] Han segitzen duzu lanean?

- Ez, utzi egin behar izan nuen. Nagusiak esan zidan ez eramateko haurra gehiago. Baina ez daukat mutila norekin utzi! Lana utzi behar izan nuen, nire nagusia beldurtu egin zelako: "Haurrari ezer gertatuz gero, larrutik ordaindu beharko dugu, bai nik, bai guk denok!". Eta utzi behar izan nuen. Beste lan bat aurkitu nuen, goizez bakarrik, 10:00etatik 13:00etara, eta asteburuetan beranduago. Oso zaila da».

**LAI DOZTATUTAKO  
NORTASUNETIK  
(ETXEKOANDREA)...  
ZEHAZTU GABEKO  
NORTASUNERA: PERTSONA  
(EMAKUMEA), AMA ETA  
LANGILEA IZATEAREN  
AITORPENA**

## **3.4.4**

Ikerketa honetan parte hartu duten emakumeen artetik ibilbide biografikoa, neurri batean edo osorik, ugalketa esparrura bideratu dutenek oso garbi bereizten dituzte hezkuntza lanak eta etxeiko lanak. Aurreko atalean esan genuen ibilbide biografikoaren zati bat etxe-familia-  
ra bideratu duten emakumeetako batzuek lan esparrura itzultzearen edo horretarako gogoia izatearen eragileetako bat «etxea gainera erori» egiten zaienaren sentipena dela, adingabeek, hazi ahala, arreta edo dedikazio gutxiago behar dutelako.

Etxeko lanak, eguneroko jardueren artetik, inork egin nahi ez dituen zeregin gisa agertzen dira, gizarteak ematen dien balio urriaren ondorioz. Gainera, egiaztatu ahal izan dugu etxe-familia esparruan kokatutako jarduera izate horrek ematen diola zentzua «etxeakoandre» mailari (61). Horrela, etxeakoandrearen definizioan, alderdi hotza (etxea) alderdi beroari (fami-

---

(61) Etxekoandre ofizioaren oraintsuko aldaketetan sakontzen duen artikulua bat hemen aurki daiteke: MARTÍN CRIADO, E. «El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de clases populares». *Revista Española de Sociología*. 2004. 4. zk.; 93-1118 or.

lia, haziera) gailenduko litzaioke, nahiz eta, hasiera batean, bi alderdiak gizarte jarduera beraren barruan izan.

Etxekoandrea laidoztatu egiten da gure ingurune hurbilean. Garbi adierazi zuen 3. taldeko emakumeetako batek:

*«- Argi neukan ama izan nahi nuela, ez etxekoandrea».*

Baina «etxekoandre» identitatetik urruntzeko prozesu hori, halaber, ikerketa honetan esku hartu zuten guztietatik, biztanleria sailkatzeko okupazio-parametroaren arabera behintzat, etxekoandretzat har daitezkeen artean ere gertatu zen. Kasu hori izan da 2. eta 11. taldeena, ahalegin handia egiten baitute beren zereginaren gaineko iritzi horretatik urruntzeko; izan ere, estigmatzat baitute etxekoandre izate hori, «mari-sukalde» izatea, haur pentsamoldekoa, ausardia gutxikoa eta ezertarako ere ez den pertsona delako osagaia duelako zenbaitetan atxikita. Zati hauek bi talde horietan izandako eztabaidak erakusten dizkigute. Taldeok bete-betean etxe-familietara bideratutako emakumez osatuta zeuden, baina 10 urte inguruko belaunaldi alde zuten.

*«- Gaizki ikusita dago etxekoandre izatea, etxean senarrarekin geratzea esan nahi duelako.*

*- Niri ez zait gustatzen etxekoandrea izatea.*

*- Ezta niri ere.*

*- Gainera, jendeak halako begirada eta doinuarekin esaten du...*

*- Bai, hori da.*

*- Nik uste dut guk geuk ere badugu zerikusirik.*

*- Beno, baina gizonak berehala esaten dute: "Horko hori mari sukalde bat da"» (11.T.)*

*«- Nik inoiz ez dut esaten etxekoandrea naizela. Ez zait gustatzen.*

*- "Eta ez zara aspertzen?". Betiko galdera.*

*- Eta galdetzen dizute: "Etxean egoten zara?". "Ba bai, etxean". "A! Mari sukalde!" Tentel halakoa!*

*- Madarikatu egiten dut etxekoandre izatea.*

*- Ni ez naiz etxekoandrea; ni nire haurren zaintzailea naiz.*

*- Baina gauza bera da. Etxe usaina du» (2.T.)*

Ikerketa honetan egiaztatu ahal izan dugu gizarteak pertsona bat etxekoandre gisa ikusteari uzteko prozesua gizarte identitate berri bat bilatzearekin lotuta dagoela denbora biografikoa osorik edo zati batean ugalketa esparruko jarduerak kudeatzen eta egiten erabiltzen duten pertsonentzat.

Etxe-familia esparruko presentzia maila horren arabera, bi ibilbide bereizten dira. Denbora osoa besteak zaintzen ematen duten pertsonentzat ezinezkoa zen beren identitatearen

definizio berri bat bilatzea, 2. eta 11. eztabaida taldeetan ikus dugunaren arabera. Azkenean, erabakitzen dute izena mantentzea, baina horri nolabaiteko gaurkotasuna ematea; «etxeoandre modernoak» liriateke beraz, 2. taldeko emakumezkoetako batek adierazi bezala:

«- [Taldeko zuzendaria] Orduan, nola deituko dizuet?

- *Animatzaileak.*

- *Niri etxeoandre hitza ez zait batere gustatzen.*

- *Erabilera anitzekoak.*

- *Gustatu edo ez, gu etxeoandreak gara. Guk egiten duguna egiten zuten etxeoandreak. Besterik da lehen etxeoandreak gimnasia ez joatea, euskara ikastera ez joatea... Gure bizimodua modernoagoa da. Lehenagokoek beharbada denbora gehiago ematen zuten etxean. Orain irtenbide gehiago bilatzen ditugu. Nire ustez, etxeoandreak gara; modernoagoak, baina etxeoandreak».*

Dena den, identitate berria aurkitzeko arazo handiagoak izan zituzten beste eztabaida talde batzuetan; horietan, emakumeak hainbat belaunalditakoak ziren, eta presentzia zeukaten bai etxe-familia esparruan, bai lan esparruan. Horrek konplexutasun maila handiagoa ekartzen du, kontua ez delako esparru bati (produkzioarenari) edo beste bati (ugalketarenari) atxikitako gizarte identitateetatik urruntzea bakarrik, baizik eta gizarte identitate bat ad hoc sortzea ere bai, gure eguneroko bizitzako bi esparruetan presentzia noiz handiagoa noiz txikiagoa daukaten emakumezko herritarren segmentu gero eta zabalago batentzat.

1., 3., 5. eta 12. eztabaida taldeetan esku hartu zuten emakumeek produkzio eta ugalketa esparruetan egiten dutenaren gizarte aitortzea eskatu zuten. Jakin badakite daude bi suteraren artean harrapatuta daudela: alde batetik, zaintza jardueretara bideratzen duen denborari gizarteak ematen dion balio eskasa, denbora hori, kulturalki, bere generoari atxikita dagoelako, eta oraindik ere «bigarren mailako denbora» delako; eta, bestetik, produkziara bideratzen duen denborari gizarteak ematen dion balio txikiagoa, intentsitate maila berarekin erabili ez den denboratzat har daitekeelako, ugalketara bideratuta ez dauden edo gutxiago bideratuta dauden beste pertsona batzuekin alderatzean.

Emakume horiek esaten ari zaizkigu «etxeoandrearen» (emakumearen) eta «langilearen» (gizonaren) irudien (eredu idealen) artean, gure gizarte modernoaren eraikuntza sozial eta sexualak -Patemanen ildo klasikotik, hain berezko dituen gizon-publiko/emakume-pribatu desberdinketaren barruan- (62), tarteko izakiak daudela, izenik gabekoak, baina uki daitezkeenak eta benetakoak gure eguneroko bizitzan, emakume-ama-langile tripodean oinarrituta. 1. taldeko emakume batek zati honetan adierazita:

«- *Ni lan egiteko eginda nago. Lanera joaten banaiz, diruagatik da. Eta neure burua gauzatzen dudalako. Gustatzen zait. Horretarako egin ditut ikasketak. Eta amatasun*

---

(62) PATEMAN, C. *El contrato sexual*. Cátedra. Madril. 1995.



*baimenaren ondoren, kokoteraino amaitu nuen pureez, pixoihalez eta abar hitz egiten. Beste mundu bat da».*

Hala ere, litekeena den arren oinarri sozial, politiko eta kultural sendoagorik ez izateak emakumeengan ondorioak izatea, presentzia bikoitza egiazkoa izan dadin -hots, irtenbide kolektiboa izan dadin, eta ez pribatua-, ikerketa honetan parte hartu dutenen iritziek erakusten digute irmoa dela presentzia bikoitzeko egungo erregimenean irauteko duten asmoa. Ugalketa edo produkzio arloari uko egiteak nolabaiteko murrizketa esan nahiko luke haien ibilbide biografikoan.

Gure autonomia erkidegoan bizi diren 50 urte inguruko emakumeek (aitzindariak lan esparruan irauteko erabakian, haur bat edo gehiago izan ondoren) beren biografia berregin dute, eta esaten lan arloan presentzia izatea oinarritzkoa izan dela berak pertsona autonomoak izateko. Horren ondorio da beren alabei begira sustatzen duten eginkizun sozializatzailea, haiek lan esparruan kosta ahala kosta iraun dezatela nahi baitute. Hortaz, ez da harritzekoa gaur egun 35-40 urte inguru dituzten emakumeek esatea ama dutela euskarri emozional leialena presentzia bikoitzeko egoeran, nolabait beren konkista bat balitz bezala, jasotako heziketaren errendimendua.

*«- Niretzat, egia esan, nire babesik handiena da. Batzuetan iruditzen zait nigan benetan pentsatzen duen bakarra dela.*

*- Berak ematen dit babes moral eta fisikoa.*

*- Inoiz ez dit esaten: "Utzi lana eta ardura zaitetz seme-alabez".*

*- Alderantziz!*

*- Nik uste dut harro daudela gurekin».*

*«- Amak gu jaiotakoan utzi zuen lana, eta uste dut damutu egin zitzaizkizula. Esaten du urte batzuk gogorak direla, baina gero gure bizia daukagula.*

*- Nik uste dut emakume horiek izugarritzko ahalmena dutela, garatzerik izan ez dutena, eta inbidia pixka bat dutela. Zentzu onean, jakina. "Neska, zu atera zaitetz aurrera, izan zure lana, izan zaitetz independente, ni ez naiz izan eta". Ez dizute esaten, baina... Azkenean, senarrari ostikada bat eman nahi badiozu, eman egiten diozu. Nik uste dut gu haiek izaterik izan ez dutena garela, eta horregatik ematen digutela laguntza hori guztia. Baina ez dakit gure errealitatea ulertzeko gauza diren. Babesa ematen digute ezer gerta ez dadin, baina, nik uste, ez direla gauza ondo kokatzeko. Beste belaunaldi batekoak dira» (1.T.)*

Begi-bistakoa da «emakumeak lanean rol berriak hartzen ari direla, baina etxeko munduaren arduradun nagusiak izaten jarraitzen dute. Arazo berriak izaten dituzte, aurreko belaunaldietako emakumeek izaten ez zituzten arazo batzuei, eta askotan, oraindik ez dago horietarako erreferentziazko eredurik. Sarritan presazko erantzunak ematen dituzte, behin-behinekoak, ez beti litezkeen onenak» (63). Baina trantsizioaldi honetan bestelako uztartze

---

(63) TOBÍO, C. *Madres que trabajan*. Aipaturiko lana; 18. or.

estrategiak abiarazteko modua emango duten baldintzak sortu bitartean (egiturazkoak edo objektiboak), biziak aurrera jarraitzen du. «Hau da guztia; ez dago besterik», «gauzak dau- den bezala daude» eta gisakoek argi uzten dute aurre egin behar zaiola errealitateari, gus- tukoa izan edo ez (64).

Hala ere, horrek ez du eragozten ikerketa honetan parte hartu dutenak gauza izatea propo- samenak egiteko, egungo uztartze eredia erabakitzen duten baldintzak hobetzearen.

## **HOBETZEKO PROPOSAMENAK: DESIRATUTAKO GEROA**

# 3.5

Gure eguneroko bizitzako edozein alderdi hobetzeko proposamenak luzatzea eskatuko digutenean, partikularrenetik hasi eta orokorreneraino (etxean, bizilagunen komunitatean, auzoan, hirian), errazagoa izan ohi da egungoaren kritikak edo egoeraren diagnostikoak egi- tea.

Eta, hori, gizarte ikerketa aplikatuak egiten direnean ere gertatzen da, kuantitatiboak edo kualitatiboak izanda ere. Dena den, gure iritzian behintzat, eta zorionez, ikerketa honetan ez da horrelakorik gertatu. Osatutako hamabi eztabaida taldeetan parte hartu duten pertsonen gure eguneroko ingurunean produkzio eta ugalketa esparruak bateragarri egiteko indarrean dagoen eredia hobetzeko proposamen batzuk egin izana, beharbada, nagusiki, zertaz ari diren badakitelako gertatu da. Beraz, informatzaile pribilegiatuak dira, nolabait berak prota- gonista aktibotzat dauzkaten uztartze estrategia batzuei dagokienez.

Jarraian, ikerketa honetan egindako proposamenak azalduko ditugu, uztartze estrategiak hobetzeko herritarrek egindako eskaritzat hartu behar direnak. Baliteke eskaera horietako batzuk ezinezkotzat jotzea, edo utopikotzat, beren egiturazko orientazio argiagatik, baina eskaerok egiteak berak, besteak beste, argi adierazten du zer-nolako garrantzia duten egu- neroko bizitzan lana eta etxe-familia bateratzearekin zerikusia duten kontuek, gure ibilbide biografikoa gertatzen den bi jokaleku nagusiak direlako.

Hala ere, parte-hartzaileak jabetzen dira egiturazko planteamenduen norainokoaz; horrega- tik, ukigarriagoak diren beste neurri batzuen eragin txikiagoa aitortuta ere, horiek ere pro- posamen gisa azaltzen dira. Arrazoibide horiek zerrendatzean, ordena honi heldu diogu: oro- korrenetik edo egiturazkotik partikularrenera edo zehatzenera doaz, utopikotik posibilistara, edo, azterketa honetako beste atal batzuetan erabilitako metaforarekin jarraitzea onartzen

---

(64) Ikus, alde horretatik, testu hau: TODOROV, T. *La vida en común. Ensayo de antropología general*. Taurus. Madrid. 1995. Adibidez, 19. or.

bazaigu, uztartzearen makineria edo gurpilera bideratuta dauden hobekuntza proposamenetatik berriak -baina hobek- diren adabakietara.

**PRODUKZIO ARLOAREN  
NAGUSITASUNA LEUNTZEA:  
UZTARTZEA SOZIALIZATZEA**      **3.5.1**

Uztartze estrategiak, egungoak bezala etorkizunekoak ere, unean uneko gizarte baldintzapenen arabera diseinatzen badira, ondoriozta dezakegu ikerketa honetan parte hartu duten pertsonak gauza izango direla baldintzapen horiek non dauden argi eta garbi identifikatzeko. Eta, arazoak non dauden jakitearekin batera, izan daitezkeen irtenbideak ere jakiten dira.

Uztartze estrategia diseinatzeko baldintzatzaile nagusia produkzio-lan esparruaren egungo ezaugarriak eta baldintzak dira gure autonomia erkidegoan adingabeak dituzten bizikidetzaren unitateen kasuan -ordezkapenezko eta/edo presentziatzeko baliabide integratuetan-. Eta ikerketan parte hartu duten belaunaldi eta genero guztiek aho batez onartzen dute produkzio espazioaren eta denboraren eraldaketak aldaketak ekarriko lituzkeela ugalketa espazioan eta denboran.

Gatazka iturria, beraz, enpleguan dago, eta esparru hori hobetzeko egin litezkeen ekintzek ondorio zuzenak izango lituzkete etxe-familia esparruan. Hala adierazi zuten 8. taldean esku hartu zuten emakumeetako bik:

*«- Niri, hobekuntzak lanaren arloan gertatzea gustatuko litzaidake. Antolatuko naiz ni gero etxean, nahi dudan moduan. Ez daitezela etorri esaten nola jardun behar dudan etxean. Eman hobekuntzak, eta antolatuko naiz ni neu».*

*«- Azkenean, norbaitek instituzionalki zerbait egin nahi badu, lana izaten da arazoa».*

Guztiz agerian gelditzen da bi esparruen arteko iragazkortasuna, eta produkzioaren arloak nagusitasuna duela uztartzearen arloaren gain. Produkzio arloaren nagusitasun hori leuntzea da ikerketa kualitatibo honetan adierazitako oinarritzko eskarietako bat. Alde batetik, gehiengoaren ereduak izango genuke, hau da, emakumeari produkzio eta ugalketa esparruetara bideratzea egokituko liokeen eredu kulturala, eta, bestetik, emakumeari gaitasuna eta ondorio zuzenik ekarri gabe, eskari hori gizartean posible izan dadin beharrezko diren baliabideak egokitzen oraindik asmatu ez duen eredu.

Desoreka dago eguneroko bizitzaren eta gizartea egituratzeko ereduaren artean, azken hori ez baitago pentsatuta bikoteko bi kideek lan esparruan presentzia izateko, *«gero eta gehiago baikara lan egiten dugun emakumeok; jadanik ez dago inor etxean»* (3.T.). Desoreka hori argi ikusten da belaunaldi gazteen adierazpenetan. 9. eta 10. taldeetako esanek erakusten digute gizartean aldaketa prozesu bat sedimentatu dela, eta horretan gizonek eta emakumeek dutela presentzia produkzio esparruan, bai eta, modu askotan bada ere, ugalketa esparruan. Bizikidetzaren eredu horrek ekarriko luke gizarte esparruak gero eta sexugabeago-

ak izatea, edo, beharbada, hobeto esanda, generoari atxikitzea arintzera jotzea. 9. taldeko emakume batek labur adierazi zuen bezala:

*«- Ez emakumeak, ez gizonak, ez lukete beti etxean egon behar».*

## **HOBETSITAKO UZTARTZE EREDU BAT IDENTIFIKATZEA: GURASOEN PRESENTZIA HAZKUNTZAN**

Eztabaida taldeetan adierazitakoak aztertu ondoren, hauxe ikus dezakegu: gure autonomia erkidegoan bizi diren gizonezko zein emakumezko herritarrak gero eta gehiago eskatzen ari diren gizarte ereduak ugalketa esparruaren garrantzia edo nabarmentasuna indartzen duela, bai elkartasun loturei dagokienez, bai eta hartan bildutako funtzio sozial edo kolektiboek dagokienez ere.

Eredu berri horretatik oso urruti legoke produkzio esparruari jaramonik ez egitea, gizonak eta emakumeak ezin konta ahala baliabide ekonomiko eta sinboliko ari baitira bertara bideratzen. Egoera horrek beste artikulazio bat eskatzen du, heroiak eta gainkarga emozional edo pertsonalak sortzeko beharrik ez duena, eta familian zein belaunaldien artean egun dauden elkartasun loturak hondatzea saihestu nahi duena.

Hortaz, eredu eta pentsamoldeak aldatu beharko lirатеke, *«txipa aldatu»*, zenbait talde dinamikatan esandako hitzak baliatzearen. Hain zuzen ere sozializazioaren uztartze hori, produkzio esparruaren aldaketatik abiatuta, da ikerketa honetako alderdirik garrantzitsuenetako bat, bi esparruetan egon ahal izateko eskariak egiten baitira. Lan esparruko presentzia utzita zeukaten emakumeek osatzen zuten 2. taldea, ohartu zirelako presentzia bikoitza izateko prestatu zuten uztartze estrategia ez zela espero zituzten emaitzak ematen ari. Talde horretako kide batek esan zuen bezala:

*«- Nik uste dut bi lekuetan egoteko egin behar dutela. Baina benetan egokituz! Lanaldi murrizketa asko eginagatik ere, ordutegiak ez badira parean jartzen... Niri asko gustatuko litzaidake bi gauzak egin ahal izatea, seme-alabekin egotea, ordutegiak batera ditzakedala ikusiz...»*

Gurea bezalako gizarte indibidualizatu batean, ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen hobekuntzarako eginiko proposamenak gizarte aukera edo baliabideen sorta zabaltzera bideratzen dira, uztartze estrategia egokiagoak ezartzeko, oinarritzat izanik gurasoen presentzia handitzea, betiere horiei lanaren eta ekonomiaren ikuspuntutik ezartzen zaizkien egungo zigorrak murriztuz gero.

Atal honetan berehala ikusiko dugun bezala, ikerketa honetan esku hartu duten emakumeek eta gizonek hobekuntzarako eginiko proposamenak (lanaldiak arrazionalizatzea, amatasun baimena luzatzea, eskolako ordutegiak lanekoetara egokitzea, ugalketa arloko jarduera laneko denboratza hartzea eta abar) produkzio eta ugalketa arloak uztartzeko eredu presentzialera bideratzen dira. Eredu hori familiazkoagotzat edo familistatzat har daiteke, baina baita iraunkoragotzat ere, edo zentzuzkoagotzat. Gizarte joera hori 7. taldeko gizonetako baten zati honek laburtzen du:

«- Jakin behar da nora joan nahi den. Hau da, ea uztartzerantz jo nahi duzun, seme-alabak gurasoekin ahalik eta denbora gehien egon daitezen. Bide bakoitzak bere neurriak eskaintzen ditu. Bide bateko neurriek ez daukate bestekoekin zerikusirik. Familia planteamenduarekin joan nahi baduzu, argi dago ordutegiak liberatu behar dituzula. Soldatak laguntzekin edo beste edozerekin osatzen ahalegindu behar duzu, eta saiatu gurasoak ahalik eta ordu gehien egon daitezen, gurasoak lanetik liberatuz, seme-alaben ordutegiak gurasoen ordutegietara egokitzen ahaleginduz, edo alderantziz, gurasoen ordutegiak seme-alabenetara».

## **ORDUTEGIEN ARRAZIONALIZAZIOA EDO LAN DENBORAREN BERRANTOLAKETA: FUNTZIONARIOTZA, ENPLEGU EREDURIK EGOKIENA**

Lan denborak edo lanaldiak arrazionalizatzea da ikerketa honetan esku hartu duten pertsonen eskatutako hobekuntza nagusia. Produkzio esparrua aldatzeko neurri hori oinarritzkoa da uztartzea benetan sozializatzeke eta,aldi berean, lan arloaren eta etxe-familia arloaren arteko egokitze edo artikulazio berri bat sortzeko.

Gai honen konplexutasunaz ohartuta, jarduera eta okupazio adar bakoitzak eska ditzakeen espezifikotasunekin eta ñabardurekin, eta ikusirik ikerketa honen diseinuak berezko dituen mugak (ez baititu garrantzitsuak diren beste iritzi batzuk jaso, adibidez enpresaburuenak eta sindikatuenak), azken bolada honetan lan denborak errealitate berrietara egokitzearen lehenbailehen berrantolatzeko diskurtso eta azterlanak ari dira agertzen (65). Eztabaida honetan behin eta berriro agertu dira lanaren malgutasuna eta produktibitatea sustatu beharra (66), betiere enpresa kulturaren aldaketa sustatzera jo baita, ezaugarritzat dauzkalako presentetasuna, lanaldiaren luzapena eta erabilia izateko aukera iraunkorra, lanpostua betetzeari atxikiriko alderdi gisa, bai eta zatitutako lanaldiaren nagusitasuna lanaldi jarraituaren aldean, eta kontzilioari lotutako gaiei buruzko ikuspegi jakin bat, kontu pribatuak edo norberarenak balira bezala.

Eta hori litzateke egungo enpresa kultura, ikerketa honetan parte hartu duten pertsonen lan esperientzia gehienak kontuan hartzen baditugu (67). Gehienak diogu, eztabaida taldeen osaerak erakutsi digulako zein alde eskeraga dagoen herri administrazioan enplegatuta egotearen edo ez egotearen artean. Horrek irakaskuntzan enplegatutako pertsonentzat ere balio du, horien titularitatea edozein izanda ere, adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetza unitateek prestatu eta garatu beharreko uztartze estrategien ikuspuntutik.

---

(65) Ikus, alde horretatik, CHINCHILLA, N. eta LEON, C. *La ambición femenina: cómo reconciliar trabajo y familia*. Madril. Aguilar 2004, eta FUNDACIÓN INDEPENDIENTE. *España, en hora. Libro Verde para la Racionalización de los horarios españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea*. Madril. 2005.

(66) Gai hauetara egindako hurbilpen bat hemen aurki daiteke: TUDELA, G. eta VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Aipaturiko lana.

(67) Hau da lan honen ondorio nagusietako bat: SÁNCHEZ MANGAS, R. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Aipaturiko lana; 33. or. eta hurrengoak.

Hala, enpresa pribatuetan enplegatuta daudenek -are gehiago horiek txikiak eta ertainak badira (ETE), horiek izanik, gainera, gure autonomia erkidegoko enpresa sare handia osatzen dutenak- adierazi dute lan erritmoa askoz biziagoa dela, eta betebeharrak lan eskubideen gaitetik daudela. Zati hauetan adierazten den bezala:

*«- Enpresa txiki batean lan egiten dutenek ez dute inolako eskubiderik, bat bera ere ez. Baina, betebeharrak, guztiak» (10.T.)*

*«- Baina enpresa pribatu gehienetan ez da zortzi orduz lan egiten, askoz gehiago baizik. Eta, gainera, ez baduzu denbora horretan lan egiten, oso gaizki ikusita zaude; ez lanpostua gal dezakezulako, baizik eta balioespenagatik, promozioagatik eta gainera-koengatik» (1.T.)*

Enpresa pribatuetan dihardutenek funtzionarioarena dute enplegu eredu idealtzat; izan ere, langile segmentu hori pribilegiatua da, kontuan hartzen baditugu haien lan baldintzak, bai denboraren ikuspuntutik -lanaldia gehienetan jarraitua delako, ordutegi malgutasuna dagoelako sartzeko eta irteteko orduan eta, irakaskuntzan jardunez gero, lanetik kanpoko denborak ikasleen berak direlako-, bai lan eskubideen ikuspuntutik, bai soldaten ikuspuntutik, egoki samarrak direlako.

Ikerketa honi dagokionez behintzat, ñabardura logikoak alde batera utzita, lana administrazioan eta irakaskuntzan duten ikerketa honetako pertsonak berretsi baino ez dute egiten pribilegio hori, bikotearen multzo edo sarearentzat errazagoa delako uztartze estrategia samurragoak izatea. Izan ere, pertsona horiek berek diote egun indarrean dagoen planak, Plan Concilia izenekoak, ugalkortasuna eta uztartzea zabaldu, sustatu eta erraztu baino ez duela egiten, eta oraindik gehiago ziurtatu beren enpleguaren baldintzak. Adibide moduan, 3. taldeko emakumeetako batek esan zuen ez duela inolako beharrik lanaldia murrizteko neurriak erabiltzeko, bere lanaldiak, jarraitua izanik, malgua izateaz gain, erabilera hori ahalbidetu egiten diolako hitzarmen bidez.

Horiek horrela, ez da harritzekoa iritzi batzuk sortzea eta, horien arabera, gure testuinguru hurbilean, gizarteak muturretara jotzeko arriskua dagoela uste izatea, haien bidez aditzera ematen baita jendea kokoteraino dagoela administrazioan, irakaskuntzan edo, are gehiago, erakunde handi (oraindik urri) batzuetan lan egiteak edo ez egiteak, uztartzearen ikuspuntutik, eragiten dituen desberdintasunez. Hori oso argi adierazita dago 7. taldeko gizonezko kideei dagokien zati honetan:

*«- Nire irudipena da asko hitz egiten dugula, baina kontrako zentzuan goazela. Alde batetik, jendeari ahoa betetzen zaio gai hauei buruz ari denean, uztartzeaz, baina, bestetik, lan legedi osoa murrizten ari dira, lan erregimen osoa, eta, ondorioz, 70eko urteetako egoeretara itzultzen ari gara. Ordu gehiago ematen ditugu lanean, bulegoan eta, bitartean, administrazioari eta politikariei ahoa neurriekin betetzen zaie. Zertarako hainbeste neurri? Dena funtzionarioentzat eta administrazioarentzat da azkenean; enpresa pribatuarentzat ez behintzat. Egoera gero eta okerragoa da. Beranduago ateratzen gara, eta lehenago sartzten.*

*- Zuk esaiozu enpresa bati arratsaldeko seietan itxi behar duela. "Hi, motel! Sartu barrura edo etxera joan!". Oraingo kontratuekin, ea nor ausartzen den esatera "aizu, 15 egun barru itzuliko naiz!" "Bai, joan, eta ez itzuli!"*

- *Funtzionarioek, Concilia plana onartu orduko, hurrengo egunetik aurrera eskura zeuzkaten aitatasun baimeneko 15 egunak. Eta, jakina, enpresa pribatuetan gabiltzanok, Kongresuan gehiengoz onartzen duten arte zain egon behar. Azkenean, denbora aurrera doa, eta ez dute ezer onartu. Eta orain esan didazue lege hori onartu dutela, ezta? [Berdintasunerako Legeaz ari da] Zenbat denbora behar izan dute? Bi urte eta erdi? Eta kasu honetan eskua altxatuta izan da. Koloretxo berdeak eta onartuta».*

Gure eguneroko ingurunean, beraz, elkarren ondoan bizi dira enpleguaren gizarte arauari eusten dioten enpleguak dituzten pertsonak; hau da, egonkortasuna eta eskubideak dauzkatenak, eta lanean egonkortasunik ez dutenak. Eta, baldintzatzailea den aldetik, erabateko eragina dauka bizikidetzaren unitateek diseinatu eta abiarazi beharreko uztartze estrategietan. Hitz batean, gizarteak muturretara jotzeko arriskua legoke -lan baldintzetan oinarrituta-, baldin eta administrazioan diharduten pertsonen uztartze esparruan dauzkaten erraztasunak ez badira gizartearen gainerako sektoreetara zabaltzen. Funtzionarioen lan eredia biztanle guztiengana hedatzeko behar hori 4. taldeko 52 urteko emakume batek adierazi zuen. Jarraitu beharreko eredia bada, izan gaitez denok funtzionario; kasu honetan, emakume guztiok.

*«- Funtzionario guztiak emakume izatea aginduko nuke. Hori bai izango litzatekeela irtenbidea! Beno, utz ditzagun txantxak alde batera. Diskriminazio positiboa. Kopetaraino nago entzuteaz enpresa pribatuen arazo pila bat daudela. Haurdun gertatuz gero, aukera handia daudela kalera joateko, kontratua ez berritzeko, murrizketa eskatzen baduzu denak muturka jarriko direla, etab. Arazo handiei, erremedio handiak. Ez dago ordezko belaunaldirik. Ez dago. (...) Gaur egun izan dezakezun loteriarik onena, lana Gobernuarentzat egitea da. Eta Eusko Jaurlaritzarentzat bada, hobeto (...) Esan bezala, gaitz handietarako, erremedio handiak».*

## **GIZONEK JARTZEN DUTEN «LANEAN ARI NAIZ» AITZAKIAREKIN AMAITZEA**

lkerketa honetan parte hartu dutenek, bereziki emakumeek, esaten dute guztiz premiazkoa dela produkzio edo enplegu denbora berriz antolatzea, eta hori egiteko eskatzen dute, hobekuntzari begira eginiko proposamenen artean. Denbora soziala dela eta -hain zuzen ere horregatik- egokigarria ere badela azpimarratzen dute. Gauza bera gertatzen da espazioarekin, bi kategoria horien gaineko ikuspuntu estatikoago batzuen aldean, bestelako interesak aldeztu egon daitezke eta (68). «Gizonak», produkzio esparruari atxikita daudenez gero, bestelako interes horien aldeak izango lirateke.

Oro har hitz eginda, eztabaida taldeetan esku hartu duten emakumeek esaten dute lanaldiak lanaldi jarraiturantz bideratuko balira, horrek, besteak beste, adingabeak dituzten biko-

---

(68) C. TOBÍOK Madres que trabajan liburuko 215. orrian adierazten duen bezala, «Espazioa eta denbora errealtatea hautemateko oinarritzko kategoria gisa aurkezten zaizkigu. Beharbada horregatik da hain zaila onartzea haien antolaketa ere -ekonomiarena, gizarte erakundeena edo balio zein sinesmenena bezala- gizarteak eraikia dela». Ikus, alde horretatik, lan hau: ARPAL, J. «Espacio social y tiempo social en las teorías sociológicas». Escritos de teoría sociológica. Homenaje a Luis Rodríguez Zúñiga. CIS. Madril. 1993.

teetako gizonetik gehien erabilitako aitzakia objektiboetako bat desagertzea ekarriko lukeela: arreta eta zaintza zereginetan presente egoteko ezintasuna, lanpostuan egoteko beharrragatik. 1. taldeko emakume baten lekukotasun honek gure eguneroko bizitzan nahiko zabalduta dagoen portaera eredu bat uzten du agerian:

*« -Ni ez naiz nire gizonagatik kexatzen. Lantokian ikusten dut seme-alabak dituen jende gaztea, kristoren aurpegia daukana. Bazkaltzeko ordu erdi edo ordubete hartu beharrean, etxera goiz iritsi eta haurrak bainatzeko, saunara joaten dira, zazpi eta erdietan ateratzen... Etxera iristen direnerako, emazteak egon behar izan du haurrekin, bainatu... Zerri halakoak! Ordu erdian bazkal dezakete eta! »*

Horregatik, eta lan ildo horretan sakondu egin beharko litzatekeen arren, ikerketa honetako eztabaida taldeetan esku hartu duten pertsonak esandakoetan oinarrituta, baieztatu daitezke presentzia bikoitzeko egoeran dauden eta haurrak dituzten emakumeak direla denbora berrantolatzea eskatzen dutenak, eta denbora hori modu trinkoagoan eta etekintsuagoan erabiltzea. Denborak, emakume horien artean, beste biztanle segmentu batzuentzat ez duen balio bat hartzen du, hainbat esparrutan iragaten den denbora beste intentsitate batekin neurtzen dutelako. 3. taldeko emakume batek esan zuen bezala:

*«- Orain, bazkaltzeko bi ordu badituzu, murriztu denbora hori. Nire ustez, lana errentabilizatzea aukera bat da; hau da, batzuetan ez da beharrezkoa zortzi ordu ematea egiten duguna egiteko».*

Zatitutako lanaldiaren nagusitasuna murrizteak (gure ingurunean hain nagusi den egun osoan lanean egote hori murriztea alegia), bai baitirudi ez duela produktibitate maila handiagorik sortzen, eta lanaldi jarraitura jotzeak -edo «etengabera», 6. taldeko emakumeetako batek esan zuen bezala, zeinak Perun egiten baitzuen lan, eta zeinarentzat hori, herrialde hartatik, lanaren ikuspuntutik, faltan gehien botatzen dituen kontuetako bat baiten-, bali-teke emakumeen egungo zigortze profesionala desagertzen edo, behintzat, poliki-poliki arintzen laguntzea. Eta hori bai lehen kontratazioan, bai ondoko lan ibilbidean, gizonak ordezkatzen duten ereduaren aldean; hau da, erabiliak izateko aukera iraunkorraren aldean, genero biek lan denbora bera izango luketelako, eta, teoriarik, zaintzan erabiltzeko denbora bera. Ideia horiek 3. eta 1. taldeetatik ateratako bi zati hauetan adierazita daude:

*«- Zer egin daitezke gizonak ere uztartze neurri hauetara biltzeko? Nire ustez, aukera bat izango litzateke politiken bidez lan ordutegiak aldatzera behartzea. Hemen ohitura txarra daukagu, lana argitzen duenetik ilundu arte egiteko. Baditut funtzionarioak diren lagun batzuk eta senarrak, batzuetan, esaten dit: "Funtzionario lana izango banu, zortzietatik hirurak arte, seme-alaba gehiago izango nituzke". Eta arrazoia du; egia da. Azkenean, ordutegi desberdina baduzu, nahiz eta ordu kopuru bera lan egin...» (3.T.)*

*«- Oso bestela begiratuko ligukete emakumeoi amatasun baimenik hartuko ez bage-nu, baizik eta gure bikoteak hartuko balu. Orduantxe ikusiko litzateke... Gure lan arazo-a oso bestelakoa izango litzateke» (1.T.)*



**ERAKUNDEAK, UZTARTZE  
EREDU BERRI BAT  
SUSTATZEKO ERAGILE GISA**

## **3.5.2**

Ikerketa honetan esku hartu duten gizon-emakumeak hainbat belaunaldi eta jatorritakoak dira, hainbat lekutan bizi dira, eta erakundeei atxikitzen diete gizarte osoan uztartzearen benetako sozializazio horretan eragiteko ahalmena. Eztabaida talde batzuetan adierazi dute nagusiki emakumea lan merkatuan sartzeak eta bertan jarraitzeak eragindako egiturazko gizarte aldaketak «*ustekabeen harrapatu dituela*» (3.T.) erakundeetako arduradunak, eta «*sistema zaharkituta*» (1.T.) gelditu dela, erantzunen zain.

Ikerketa honek aukera eman duenez produkzio eta ugalketa esparruen arteko oreka berri bat bilatzeko beharraren zantzuak «*kalean bertan*» hautemateko, logikoa dirudi herritarrek galdetzea zein izan den erakundeei gai horri orain arte sakonago ekin ez izanaren zergatia, horretarako gizarte eragile gaituenak izaki, produkzio eta ugalketa esparruak artikulatzeko eredu berri bat sustatzearen. 4. taldeko emakume batek esan bezala:

*«- Zezen honi adarretatik heldu behar zaio. Baina ez diogu helduko hemen gauden emakumeok. Niri bost axola Eusko Jaurlaritza, Andaluziako Gobernua edo Espainiako Gobernua izan. Berdin zait. Bestelako politikak egin behar dituzte, seme-alabak zaintzen dituztenak emakumeak direlako. Hori ez dit inork ukatuko».*

**«NAHI DUTENERAKO GARA  
EUROPARRAK»: EUROPA  
ERREFERENTZIA GISA**

Eztabaida talde guzti-guztietan «Europa» aipatu da erreferentziazko eredu ideal gisa uztartze politika instituzionalen alorrean. Baina parte-hartzaileek «Europa» modu homogeenan aipatze horrek ez gaitu nahasi behar -gainera, ez dituzte herrialdeak bereizten, eta zehazki zeinetan ari diren jakin gabe hitz egiten dute Suediaz, Frantziatik edo Alemaniak: guztiz adierazgarria da ezagutza maila, dela zuzenean -Estatu batzuk ezagutzen dituzte eta batzuetan ere egonak dira-, dela zeharka, -hainbat hedabideren bidez-.

*«Nahi dutenerako gara europarrak».* 10. taldeko gizonezko gazteetako baten iritzia horrek argi erakusten du zein den landa lan honen sentimendu orokorra: gure ordezkari instituzionalen jardura politikoaren ildoak, lehen bezala orain ere, gai batzuetan ari dira bideratzen Europarantz, baina ez beste batzuetan, «*nahiz eta euroa haiek bezala daukagun*» (3.T.)

Ñabardura egokiak egin daitezke herrialde bakoitzaren politika instituzionalen gainean, bai eta haien nahi gabeko ondorioen gainean ere, baina orain azpimarratu nahi duguna da gure herritarren zati batek desoreka hautematen duela «guk» uztartze esparruan dugunaren eta «haiek» «Europaren» dituzten «gauza sozialen» artean. Bi zatiotan azalduta:

*«- Oso barregarria da: Europaren mailan jarri nahi gaituzte, baina ez daukagu laguntza bakar bat ere. Frantzian, berriz, haur bakoitzeko dirutza ematen dute, soldata bat.*

*Alemanian eta Herbehereetan, 18 urte betetzean joan egiten dira etxetik, errenta merkeak dituztelako. Alemanian, gainera, denerako dituzte laguntzak: garraiorako, ikasteko... Hemen ez dago inongo laguntzarik» (9.T.)*

*«- Estatutik lortzen den guztia garapena da; ondo dago, aurreranzko ildoan jarraitzeko balio du. Hori esaten dut lagun alemaniarrek eta frantsesak ditudalako, gure adinekoak, zertxobait gazteagoak. Haiek laguntza sozialak dauzkate jaiotzaren kontuan. Egia da haien izateko modua eta gure gizartea erabat ezberdinak direla» (5.T.)*

Ildo horretan sortu zen Alemaniako Gobernuak 2007ko urtarrilaren 1etik aurrera jaiotako haur bakoitzeko diru sailak igotzeko hartutako erabakia. Oso kontuan hartu beharreko erreferentzia da hori. Albiste horrek oihartzun handia izan zuen 2006ko Gabonetan. Herrialde horretan bizi ziren emakume batzuk erditzeko unea aipaturiko datara arte atzeratzeko erabiltzen ari ziren taktiketako batzuk eta guzti erakutsi zituzten. Ikerketa honetan esku hartu duten emakumeek guztiz logikotzat eta arrazoizkotzat jo zituzten erditzea atzeratzeko taktika horiek, hain iritzian azken helburuak (sarrera ekonomikoak) merezi zuelako. Horrelako «berriek» igortzen dituztenen aldetik nolabaiteko umore puntua izan arren -«arrosa kolorekoa» ez esateagatik-, herritarrek alderaketak egitera jotzen dute, eta horrelakoetan gure politika instituzionalak ez dira oso leku onean geratzen.

Hitz batean, ikerketa honetan parte hartu duten pertsonek gizarte garapenari kontu handiagoa egiteko eskatuko liekete eragile instituzionalei, bai eta Europako hainbat herrialdetan dauden uztartze politikei ere, Navarrok aipatzen duen gizarte azpigarapenetik urruntzeko (69) eta, 10. taldeko emakume baten hitzetan, «Afrikari lotuta» egoteari uzteko.

## **ENPLEGUAREN KALITATEA HOBETZEA**

Ikerketa honetako eztabaida taldeetan esku hartu zuten gizon-emakumeek planteatutako hobekuntza proposamenek berretsi baino ez lukete egingo Flaquer-ek orain dela ia hamar urte adierazitakoa: *«Familia politikarrik onena, okupazio politika da» (70).*

Eta lan merkatuaren egungo egoera hobetzeko proposamenak ez lirateke mugatuko ordu-tegiek edo lanaldiek gure gizarte bizitzan beste denbora batzuk ere badaudela kontuan hartzera. Horregatik eskatzen dira lanaldi jarraitu gehiago. Taldeetan, gainera, enpleguaren kalitatean hobekuntzak egiteko eskatu zuten, nagusiki egonkortasunaren eta eskubideen ikuspuntutik, bai eta soldatak egokiagoak izateko ere, bizitzaren garestitasuna -bereziki etxebizitzaren hipotekena- kontuan hartuz.

---

(69) NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama. Bartzelona. 2006; 73. or. eta hurrengoak.

(70) FLAQUER, LL. *El destino de la familia*. Ariel. Bartzelona. 1998; 204. or.

Eskari horiek ez daukate zerikusirik belaunaldi jakin batekoak izatearekin edota enpleguaren egungo egonkortasun mailarekin. Izan ere, gizarte sarearen aldetik, pertsona gehienei egokitu baitzaizkie desoreka ekonomiko horiek, eta baliteke desoreka horiek izatea bi soldatak izan beharra ekartzen ari direnak, batik bat bizirik irauteko estrategia gisa, lan arloan, nork bere burua gauzatzeko eta herritar eskubideak lortzeko esparrutzat hartuta, eta ez horrenbeste presentzia izateko aukera gisa.

Alde horretatik, soldata parekotasunaren beharra izan da hobekuntzei begira adierazitako beste proposamenetako bat. Emakumezko parte-hartzaileek, oro har, uste dute genero-gatik dagoen soldata bereizkeria desagertzeak bi eragin nagusi izango lituzkeela, bai lan esparruan, bai etxe-familia esparruan. Lehenengoari dagokionez, egungo soldata politikak sustatu egiten du emakume landun batzuek, bereziki kualifikazio ertain edo apaleko postuetan egonez gero, errazago erabakitzea lan esparrura ez itzultzea amatasunaren ondoren, soldata sarreren eta zaintza besteren esku uzteak eragindako kostu ekonomikoen zein emozionalen batuketa-kenketa jokoan egiten dutenean.

Etxe-familia esparruan harreman berdina goak ezartzea izango litzateke, haien iritziz, soldata parekotasunaren bigarren ondorioa. Adingabeak zaintzeak eta etxeko jarduerak negoziatzio esparru berri bat hartuko lukete, baina horrek ez luke ekarriko esparru horretan dauden gatazkak errotik desagertzea, sustraia ez baita bakarrik ekonomikoa, baizik eta kulturala ere bai. Hala adierazi zuen 8. taldeko emakume batek:

*«- Ni kezkatzen nauena, eskaintza sarea instituzionalki nahikoa ez izatea da. Ezin dugu haurtzaindegirik aurkitu. Eta, ekonomikoki, gizon-emakume batzuentzat ezinezkoa da seme-alabak zaintzeko neska bat kontratatzea. Ezinezkoa dute Alzheimer kasuetarako egoitza batera jotzea, nominengatik. Hau da, arazoa nominen arlokoa ere bada, soldatak nahiko txikiak direlako».*

## **ENPRESARIEN PENTSAMOLDEA ALDATZEN LAGUNTZEA**

Enpresaburuek ez dute ikerketa honetan aktiboki parte hartu, eztabaida taldeetako kide gehienak besteren kontura enplegatuta zeudelako. Beraz, enpresariez emandako iritzia ezin izan dira enpresariekin berarekin erkatu.

Behin hori esanda, adierazi beharra dago talde dinamika batzuetan profil edo irudi jakin bat egin dela enpresariari dagokionez, beharbada lerrotuegia etekin ekonomikoaren aldera, eta horren eraginez, adibidez, bigarren mailan geratu direla uztartzearekin zerikusia duten hainbat gai (71).

---

(71) Hori litzateke egoera nagusia P. CARRASQUERREN eta A. MARTÍN ARTILESen arabera («La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, 23 (Monografikoa: «Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación»; 131-150 or.).

Enpresari eredu idealaren pentsamoldea aldatzea proposatu dute, erakundearen enplegatutako pertsonen lan eta familia bizitzak errazago bateratzeko, lan baldintzak bultzatuz. Zuzendaritza postuak betetzen dituzten pertsonen gain inguruan duten jarrera funtsezkotzat eta oinarritzotzat hartzen dute ikerketan esku hartu duten gizon-emakumeek, guztiz ohartzen baitira zer-nolako garrantzia eta erabakitze ahalmena dituzten horiek gure autonomia erkidegoan dagoenaren moduko enpresa sare batean, bost enplegatu baino gutxiagoko lantokiak ezaugarritzat baititu. Horregatik, enpresaburuetan pertsonifikatu arren, pentsamolde aldaketaren proposamenak, azken batean, antolakuntza kulturaren aldaketa (72) begietaratzeko digu.

Baina ez litzateke egokia izango pentsatzea ikerketa honetan esku hartu duten pertsonen enpresariak jotzen dituzten gure ingurunean dagoen uztartze ereduaren egungo egoeraren erantzule izatea. Aitzitik, ohartzen dira gure enpresa sareak ezin duela uztartzea bere gain hartu, nolabait erantzukizuna adingabeak dituzten bizikidetzaren unitateetatik urruntzea eta enpresetara eramatea izango bailitzateke. Baina hori ez da uztartzea gizarteratzea, arazoak beste eragile bati egozteak baizik.

Hortaz, beste estrategia egokiago bat egongo litzateke, zenbait taldetan aipatu dena (1.T., 4.T., 8.T., 9.T.): eragile instituzionalen neurri espezifikoak hartzea proposatzea, informazioa zabaltzeko eta enpresariak uztartze gaiak euren gaiak balira bezala hartzea lortzeko. Nolabait, uztartze neurriak abiarazteak beren erakundearen, epe labur eta ertainean, zuzenean edo zeharka, izan ditzakeen ondorioetan parte harraraztea izango litzateke. 8. taldeko emakumeetako batek esan bezala:

*«- Azkenean, nik uste... Ez dakit ikerketaren helburua ote den, baina... Inork erakundeetatik ezer egin nahi badu, ezingo du enpresariekin sartu. Ezin dio enpresa nola eraman behar duen esan, baina bai behar dezakeela neurri instituzionalak hartzea. Adabaki bat izango da, atzean dagoena beste arazo bat delako: nola daukazu lana, lanaren kalitatea, soldaten parekotasuna eta abar. Baina hortik mugitu beharko litzateke».*

Lantokietan, erakundeek uztartze alorrean praktika onak sustatzeko ildo horri jarraikiz, bi publikitate estrategia hauek aurrera eramateko aholkua ere eman dute 1. taldean: batetik, familiaren ikuspuntutik arduratsuak diren family-friendly politikak integratuta dauzkaten enpresen kasuak zabaltzea eta, bestetik, urteko enpresari saria sortzea; ez emaitzen kontua goraiatzeko, haren jardueraren balantze soziala nabarmentzeko baizik.

*«- Ni, beharbada, haratago noa. Urteko enpresariak ez du zertan master edo nota onenak ateratu izan; ez. Esan dezatela arratsaldeko 5:00etan ateratzen dela, eta arratsalde osoa bere hurrekin ematen duela, eta 8:00etatik 5:00etara eraginkorra izan dela. Horrelakoak ateratu behar dira Cinco Días eta Expansión bezalako argitalpenetan, ez onena beranduen ateratzen dena dela.»*

---

(72) Ikus, alde horretatik, EAEKO EKONOMIA ETA GIZARTE KONTSEILUAREN proposamenak. *Lanbide profil berriak ezaugarrien aroan*. Bilbo. 2004; 206. or.

Eztabaida talde honetako emakumeetako batek bere enpresan (konponbide informatikoen hornikuntza arlokoa) izandako esperientzia azaldu zuen, eta esan bertan diharduten gizon eta emakumeen artean (guztira hogeita hamar bat) arrakasta izaten ari dela lanaldia 1/8 murriztea; hau da, egunean zazpi orduko lanaldi jarraitua izatea. Eta, arrakastaren arrazoiak, haren iritziz, neurriak bi esparruetako ezinetsan ere ondorio kaltegarriak ez izatea da. Hala, lanaren ikuspuntutik, ez da zigor profesionalik ezartzen lanpostuan presente ez egoteagatik eta, gainera, lanean denbora gutxiago emanda, produktibitatea berbera da, handiagoa ez esateagatik. Ugalketaren ikuspuntutik, bizikidetzako familia unitatearen galera ekonomikoa, benetan gertatu arren, txikiagoa da beste edozer murrizketa motak eragindakoa baino; gainera, beste hainbat jardueraren artean, adingabeak eskolatik ateratzen direnean jasotzeko aukera ematen du, arratsaldeko hirurak eta laurak bitartean, eta horrek aurreztu egiten ditu arratsaldeko gainerako orduetan beste pertsona batzuek haurrak zaintzeak dakartzan ageriko zein ezkutuko kostuak.

Ez luke inor harritu behar lanaldiaren berrantolaketa txiki horrek enpresa pribatuetan bezala publikoetan ere duen arrakastak; izan ere, lanaldia 1/8 murriztea *Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako Legean* jaso baita. Hala ere, ez da ahaztu behar lege bidez ezarritako neurri hori administrazioan ez dihardutenentzat dela eta, hartan ari direnen artean gertatzen ez den bezala, eragina izaten jarraitzen duela bikoteen poltsikoetan. 1. taldeko emakume berak oso argi azaldu zuen, egoera horretan baitago:

*«- Aipatu bai, askotan aipatzen da familia uztartzea, Gobernuak, ez dakit zer... Dena zaborra da, zabor hutsa. Niri, behintzat, ez didate ezer errazten. Lotsagarria iruditzen zait lana zazpi orduz egiteagatik nire soldataren % 11 galdu beharra. Gaizki begiratzen didan jende askori pentsioa ordaindu behar diot nik».*

## **EMAKUMEAREN IRAUNKORTASUNA, UZTARTZE POLITIKEN ERABILTZAILA NAGUSI GISA**

Produktzio esparruan neurri instituzionalak hartzen badira, eta ugalketa esparrura hurbiltzen, kasu praktikoak azalduz (eginbide onak), aldaketa hori, egiturazkoa izateaz gain, eraginkorragoa izango litzateke.

Erakundeetako eragileek lanaldiaren berrantolaketa berrian esku hartzeak (helburu gisa lanaldi jarraitua, enpleguaren egonkortasuna, soldaten parekotasuna eta abar izanik) eragin zuzena izango luke egungo uztartze estrategietan eta zaintzaren egungo ondorioetan, nagusiki emakumei eragiten baitie, bizitzaren maila guztietan.

Uztartze makineriaren edo gurpilaren egiturazko aldaketak, halaber, aldaketak eragingo lituzke esparru horretara zuzenean bideratutako politika instituzionaletan. Edo, ikerketa honetan erabili den terminologiarekin jarraitzearen, bestelako «adabakiak» jartzera behartuko luke.

Hala ere, eta adingabeak dituzten bizikidetzako unitateetako gurasoen presentzia ahalbidetuko duen uztartze ereduak hobestearren aldeko ildotik, kontua da ikerketa honetan esku hartu duten pertsonen iritzien azterketatik ondoriozta daitekeela egungo uztartze politikak hobe-

tzeko proposamenek ez dutela ezertan ere aldatzen emakumeek -haien erabiltzaile nagusiak diren aldetik- daukaten protagonismoa, eta gehiago ahalegintzen direla emakumeek lan esparruan duten presentzia gutxitzeko egun indarrean dauden neurriek haiengan dauzkaten ondorioak ahalik eta gehien murrizten.

Presente egoteko borondatearen egonkortasunaren adibide -eta, ondorioz, lanaldia murrizteko neurrien erabiltzaile ohikoenarena-, 9. taldeko emakumeen kasua dugu: 25-35 urte artekoak dira, ez dute ondorengorik, etxebizitzaren aldetik emantzipatuta daude eta, prospekzioa eginez, honako portaera eredu adierazten dute:

«- [Zuzendaria] Amatasun baimena amak hartu beharrean, aitak ere hartzea izan dezala. Zer iruditzen zaizue?

- Nondik begiratzen zaion. Ni neurekoia izanik, nik egon nahiko nuke haurrarekin. Hori nahiko bainuke... Izan ere, ama ni naiz. "Haurra nirea da".

- [Zuzendaria] Ez al da kontraesana hori esatea?

- Bai [Talde osoak].

- Guk geuk jartzen ditugu eragozpenak.

- Baina guk ematen diogu esnea».

Lanaldia murrizteko neurrien eta genero femeninoaren arteko kidesun horretan, badirudi edoskitzaroak funtsezko garrantzia duela. Lan merkatuan okupatuta dauden emakumeek, hobekuntza gisa, zera proposatuko lukete: haziera aldia eta uztartze politikak hobeto egokitzea. Horri esker, indartu egingo litzateke adingabearen bizitzaren lehen aldietan presente egoteko gogoia, gure testuinguruan, gizarte balio gisa, gora egiten ari dela ematen duena.

## **AMATASUN BAIMENA GUTXIENEZ URTEBETERA LUZATZEA**

Orokorra da amatasun baimena, 16 astekoa, adingabearen beharren ikuspuntutik labur samar gelditzen delako ustea. Eztabaida taldeetan hainbatetan adierazi da benetan oso gutxi erabiltzen dela haurtzaindegiko lekua 12 hilabete arteko haurtxoen kasuan, behin eta berriro gaixotzen direlako. Hala, garai horretan ohikoak diren elementu batzuk agertzen dira; hala nola, mukiak, katarroak, sukar hamarrenak, Ventolín, Dalsy, Apiretal direlakoak eta abar. Jaioberriak hain berezko duen ahuldade horrek ezinbestean ekartzen du eskuarki -eta ez salbuespen gisa- ordezeko baliabideetara jotzea, nagusiki aitona-amonengana, horrek gurasoengan, amarengan batez ere, dauzkan ondorioak ahaztu gabe.

Uztartze estrategiaren ibilbidea zirriboratzeko bigarren urratsean kokatutako gertaera horiek saihesteko edo, behintzat, arintzen ahalegintzeko, ikerketa honetako parte-hartzaileek esan dute egungo amatasun baimena ez zaiola egokitzen adingabearen bizi zikloari, eta amaren presentzia luzatu egin beharko litzatekeela hari egokitzeko.

Denbora berri hori finkatzeko egindako proposamenetan, urtea (12 hilabete edo 48 aste) izan zen erreferentziazko gutxieneko denbora. Horretan oinarrituta, bi aldaera aipatu ziren. Alde batetik, batzuek esaten zuten amatasun baimena bi urtera arte (24 hilabete) luzatu beharko litzatekeela eta, horrela, 0-2 urte bitarteko egungo zikloa beteko litzatekeela; izan ere, epe horretan baitago haurtzaindegien eskaintza -urria, esan bezala, parte-hartzaileen iritzia araberak. Zera esan zuen 3. taldeko emakume batek:

*«- Haurrak txiki-txikiak direnean haurtzaindegian sartu beharrean ni haiekin gelditzea? Pozik egingo nukeen, bizpahiru urte eman izan balizkirate».*

Beste aldaerak amatasun baimena urte batetik (12 hilabete) bi urteraino (24 hilabete) hantitzeko aukera jasotzen du, baina hileko soldata baimena bukatu arte soldata pixkanaka gutxituz. Hauxe adierazi zuten 1. taldean:

*«- Baina nik luzatu egingo nuke, kopuru bera kobratu gabe. Niri, adibidez, ondo iruditzen zait sei hilabetetan kobratzen dena kobratzea, eta gero norberak aukeratzea, sei hilabetetik urtebetera edo urte eta erdira, % 40 edo % 50 edo % 30 jasoz».*

Nolanahi ere, eta egungo denbora epe eta formuletatik haratago, eztabaida taldeetan argi ikusten dira adingabe bat edo gehiago dituzten bizikidetzaren unitateetan amatasun baimena luzatzeak izango litzatekeen ondorio positiboak. Adingabea zaintzeko orduan, gurasoetako baten presentzia gutxienez urtebetera luzatzeak, bereziki amarenak, gutxitu egingo luke zaintzarako beste baliabideen beharra, bai bizikidetzaren unitateari berari atxikita daudenena (pribatuena), hau da, aitona-amonena eta mirabeena, bai hartatik kanpo dauden besteena, haurtzaindegia adibidez. Eta murrizketa horrek ageriko ondorioak izango litzateke; ez bakarrik ikuspuntu ekonomikotik (zaintzeko ardura kanpora ateratzeak eragindako kostuen aurrezpena), baizik eta ikuspuntu emozionaletik ere bai (kargak eta exijentziak aurrezteak).

## **LANALDIAREN MURRIZKETAK (UZTARTZE NEURRIA) EZ DEZALA SOLDATA GUTXITZEA EKARRI**

Ikerketa honetan esku hartu duten gizon-emakumeek uztartzea gizarteratzearen alde egin duten apustuak, estrategien diseinuak eta aplikazioak eta haietan integratutako baliabideek bizikidetzaren unitateentzat dauzkaten kostuak saihesten edo ahalik eta gehien murrizten ahalgintzea dauka ondorio gisa.

Illo horretan, zenbait eztabaida taldeetan ez dute ulertzen zergatik dakarren pertsonarentzat kostu ekonomiko bat lanaldiaren murrizketa erabiltzeak -lan arlokoa ahaztu gabe-. Horregatik, gaur egun indarrean dagoen uztartze neurri instituzional horren benetako erabilpena ez da egiten aisialdi arrazoiengatik, denbora libre gehiago izateagatik, zaintza lana izaki, pertsonal eta pribatua, bai eta, halaber, sozial edo publikoa ere. 1. taldearen zati honetan islatzen den bezala:

*«- Baina, entzun, ez dakit zergatik galtzen dudan dirua. Ez luke horrela izan behar. Gobernuak ordain dezala, edo dagokionak».*

*- Zuk murrizten duzu. Zure soldataren zati hori murrizteko prest zaude. Zer iruditzen? Azken batean, baina zer gutxiago zaintza, haurtzaindegien bidez edo pertsona bat erabiliz, apur batean diruz lagunduta edukitzea baino?».*

Puntu horretan hainbat iritzi aurreratuko lirateke, kasu honetan aldekoak, etxe-familia esparruan emandako denbora laneko denboratzat hartzearen gainean; hau da, lan osoarekin zerkusia duten gaiei buruzkoak.

## **SEME-ALABAK JAIOTZEAGATIK LAGUNTZA HANDITZEA**

Txosten honetan, uztartze estrategietan esku hartu zuten pertsonen baliabideei eskainitako azterketaren atalean, argi azaldu zen ikerketan parte hartu zutenek barregarritzat jotzen zituztela erakundeek seme-alaben jaiotzagatik emaniko laguntza ekonomikoak. Uste hori, nagusiki, biziaren kostuaren azterketan zegoen oinarrituta; hala ere, horri politika instituzionalen alorrean erreferentziazko eredu gisa hartu ohi den «Europa» horretan dauden beste laguntza batzuekiko azterketa konparatiboa gehitu beharko litzaioke. 1. taldeko emakume batek esan bezala:

*«- Ez al dute esaten haur bat lehen urtean milioi bat pezeta kostatzen dela? Bai, 6.000 euro. Ikerketa askok diote hori. Ni alemaniar emakumezkoak bezala. Guztiz atzeratuta gaude, lotsagarria da.*

*- Barregura etorri zitzaidan Javik [bikotekideak] 1.200 euroak jasotzera joan behar izan zuenean...*

*- Bai, barregarria da. Zergatik jaso behar dute orain gizonezkoek gehiago? Zergatik?*

*- Bai, zergatik izan gara beti gu hartu dugunak? Zergatik? Ezin dut ulertu».*

Eta seme edo alaba jaiotzeagatik gaur egun dauden pizgarri ekonomikoen kutsu sinbolikoa desagerrarazten eta eguneroko bizitzako benetako kostuetara egokitzen ahalegintzeaz gain, gutxienez bi eztabaida taldetan beste gai bat sortu zen: beharrezkoa dela egin beharreko paperen kopurua gutxitzea laguntzak eskatzeko orduan, eta, batez ere, haiek benetan ordaintzeko epea murriztea. Honela mintzatu zen 7. taldeko kide bat, urtebeteko eszedentzian dagoena:

*«- Lana uzten duzun lehenengo egunean bertan izango duzu zer jan, ez sei hilabete geroago. Kobratu egingo duzu...».*

## **ESKOLAKO ETA LANEKO DENBORAK EGOKITZEA**

Gure autonomia erkidegoan bizi diren gizon-emakumeek egungo uztartze eredia hobetzeko egindako proposamenen azalpen honetan erabilitako logikari jarraiki; hau da, orokorre-  
netik partikularreneraino joz, argi dago lanaldietan aldi horren egungo egitura zatikatua arin-



duko balitz -aurrez adierazi dugun bezala, den-denok funtzionario bagina-, eskola eta lan denboren arteko egokitasun eza desagertu egingo litzateke.

Baina, beharbada, posiblistagoak izanik, ikerketa honetako pertsonak bestelako neurri batzuk ere aipatzen dituzte, espazio eta denboren tandem horretako eskola alderdian aldaketak egiteko, eta ez lan alderdian. Lehen hobekuntza proposamenak 0-1, 1-2 eta 2-3 urteko lekuaren egungo kostuak bizikidetza unitateetara birbideratzea planteatzen du. Kontua litzateke bi kideak landunak dituzten bikoteei aukera ematea, baldin eta haietako batek adingabearen zaintzan presente egotea hautatzen badu, jarduera hori kanpora atera eta ordeko baliabide formal baten esku utzi beharrean (hautzaindegian edo ikastetxean).

Proposamen horrek, dudarik gabe, bat egiten du ikerketa honetan agertzen ari den uztartze eredu presentzialistarekin, zeinean aukera gehiago ematen baitiren gurasoek adingabeekin egoteko denbora izan dezaten, haren edo haien bizi zikloaren lehen aldietan. Baina, aldi berean, proposamenak arindu egingo lituzke adingabeak hain goiz eskolatzeak dakartzan kostuak edo ondorioak; izan ere, eskolatze hori okertzat edo, behintzat, ez oso egokitzat jo dute ikerketa honetan parte hartu duten gehienek, edozein belaunalditakoak izanda ere.

Eskola eta lan denborak elkarri egokitzeko bigarren hobekuntza proposamena ez da bizikidetza unitateentzat, ikastetxeentzat baizik, eta ez du galdegiten gurasoek presentzia handiagoa izatea adingabeen zaintza zuzenean. Lan ildo horretan sakontzea beharrezkoa izan arren, eztabaida talde batzuetan egiaztatu da adingabeak ikastetxean egoteko egungo beharrei erantzuteko edo egokitzeko ahalmena, gurasoen lan presentzia bikoitzagatik, handiagoa dela sare pribatuan eta/edo kontzertatuan, sare publikoan baino. Besteak beste, bali-teke horregatik jaisten ari izatea sare publikoan ikasleen kopurua eta ikasle mota jakin batean espezializatzea.

Era berean, ikastetxea irekitzeko ordua baino lehen, bertan haurrak lehenago hartzeko zerbitzuak abiaraztea proposatzen da, hala nola eskolaz kanpoko zerbitzuak jartzea handik irte-ten direnerako. Haurrentzako arreta zerbitzuak direlakoetan gorpuztuta (enplegu iturri berriak), titulartasun publikoko zentroen esparruan, proposamen horrek aukera emango luke presentzia bikoitzeko bizikidetza unitateen egungo beharrei erantzuteko eta sare horri balio erantsia emateko, edo, behintzat, lehiatzeko baldintza berak.

Egokia iruditzen zaigu 3. taldeko emakume baten kasua azaltzea: 35 urte ditu, laneko arriskuak prebenitzeko enpresa batean egiten du lan, Sopelan bizi da, eta egunero 20 kilometro inguru egiten ditu autoz lau urteko semea Ezkerraldeko ikastetxe pribatu batean eskolatze-ko, eta beste horrenbeste kilometro itzultzeko.

*«- Aparte ordaindu behar izan arren, zergatik ez dute zerbitzu hori ikastetxe publikoetan ematen? Ez dut ulertzen. Nik ez dut esaten irakasleek ordutegia luzatu behar dutenik; kontrata dezatela jende berria denbora horretan hurrekin egoteko. Nik ikastetxe pribatu eta garesti batera eramaten dut, baina arazo bat konpontzen didatelako. Ikastetxe publikoa, aldiz, etxe ondoan daukat. Eta ni ikastetxe publikoaren alde nago; beti egon naiz, baina ezin dut hara eramán, ez didalako arazo hori konpontzen».*

Dela eztabaida taldea osatzeko ardura zuten pertsonak sustatu zutelako, dela dinamiketarik zuzenean sortu zelako, kontua da etxe-familietan egindako jardueren ordainketa ekonomikoaren egokitasun eta behar mailari buruzko eztabaida ere sortu zela ikerketa honetan.

Oro har, ordainketa ekonomikoren bat ezartzeko ideia ondo hartu zuten, batez ere oso profil jakin bateko emakumeek: lana dutenak edo izan dutenak, adingabeak dituztenak edo ez dituztenak, eta 40 urtekoak edo gutxiagokoak. Gure kasuan, 1., 2., 3., 8. eta 12. eztabaida taldeetan parte hartu zuten emakumeak. Emakume horien iritzian, gizarte esparruek -hala lan arlokoek nola ugalketa arlokoek- ez lukete generoa atxikita izan behar. Beren aburuz, lan denbora era trinkoagoan edo emankorragoan erabili beharko litzateke, horrela beste jarduera batzuk egin ahal izateko. Halaber, uste dute lanaldia adingabeak zaintzeko murrizteak ez liokeela inolako kostu ekonomikorik ekarri beharko erabiltzaileari, lanean gutxitzen den denbora besteak zaintzeko erabiltzen delako, ez norberarentzat. Horiek berek uste dute edozein jardueratan emandako denbora, berez, lan denbora dela, eta, ondorioz, kostua daukala.

Emandako iritzien arabera, eta kostu hori kalkulatzeko zailtasunak direla eta, badirudi gure inguruan dauden uztartze estrategiak hobetzeko proposamen horretan agerrarazi nahi dena ez dela hainbeste horren alderdi ekonomikoa, baizik eta gizarteak aintzat hartzea familia esparruan egiten den lanean edo jardueran ematen den denbora. 1. taldeko emakume batek esan bezala:

*«- Etxeko lana ordaindu egin beharko litzateke, jakina. Inork ez du lan hori aintzat hartzen, eta oso ondo legoke etxean lan egiteagatik kobratzea».*

Bestela gertatzen da 50 urte inguruko emakumeen artean (belaunaldi zaharragoetakoak eta, gure kasuan, 4. eta 5. taldeetakoak) eta, bereziki, emakume gazteago batzuen artean; hau da, etxe-familia esparruan era eskusiboan diharduten etxeakoandreen artean (11. taldean daude ordezkatuta), gehiago erreparatzen baitiete etxe lanaren ordainketa horren arriskuei, alde onuragarriei baino. Etxeko lanak genero femeninoari lotzea indartu izana aipatzen dute, bai eta esparru horretarantz atzera egiteko dagoen nolabaiteko arriskua ere. Hala ere, sakonean arazo bat dago, diruaren eta afektibitatearen arteko erlazio elkarren kontrako eta kontraesanezkoa, etxe-familia esparruan txertatutako harremanak nolabait «berezko izaera galtzea», 11. taldeko emakume batek esan bezala:

*«- Nire ustez, etxe lanari prezioa jarriko bagenio, galdu egingo luke berez duen izaera. Kaltegarria izango litzatekeela iruditzen zait».*

Gure herritarren segmentu batzuen artean, senideak zaintzeak dirutan ordaintzerik ez dagoen jarduera izaten jarraitzen du, eta aldaera ekonomikoa sartzeak nolabaiteko galera ekarriko luke afektibitatearen alderdian, hain zuzen ere azken hau baita zaintzearen zergatia, eta beste gizarte jarduera batzuetatik desberdintzen duena. Hala ere, ez dugu ahaztu behar, ikerketa honen barruan behintzat, mugak dauden arren eta gai honetan sakondu beharko litzatekeen arren, zaintzeari eskainitako denbora ordaintzea ontzat hartu dutela ez bakarrik gure gizartean gehiengoa den emakumeen profilak (hau da, adingabeak dituzten bizikidetzak

unitateetako emakumeek, presentzia bikoitzeko erregimenean daudenak), baizik eta belau-naldi gazteagokoak izan eta, etorkizunean, aurreko gizarte segmentu horretakoak izango diren emakumeek ere bai. Kontuan hartzekoa da, beraz, lan osoaren ibilbidea.

## **ERANTZUKIDETASUNA: BIDE MOTEL BAINA SEGURUA**

# **3.5.4**

Atal hau bukatzeko, ikerketa honetan parte hartu dutenek nabarmendu nahi izan dute erantzukidetasuna beharrezko jarduera esparru bat dela produkzioa eta ugalketa modu egokia-goan uztartzeko eta, horrela, egungo egoerari hobeto erantzuteko.

Beste atal batzuetan erantzukidetasunak gizonen artean duen garrantziarekin zerikusia duten alderdi batzuk aipatu ditugu, eta horiek are gehiago azpimarratu dira belau-naldi gazteagoetako gizonaen kasuan. Gure autonomia erkidegoan bizi eta adingabeak dauzkaten bizikidetzaren unitateetako gizonaen presentzia handitu izanagatik hautemandako aldatketek adierazten dute gure gizarte egitura, behintzat, zaintzaren ardurak banatze aldera egiten duen joera dagoela. Oraingo ez dugu zehaztuko nolako banaketa edo bereizketa gertatzen ari den -ondorioen atalean adierazitako zenbatetik nolara arteko hori-, baina nabarmenezkoa da 1. taldeko emakumezkoetako batek errealitate horri buruz mintzatzean dioena, esperientzia praktikoa baino ikasketak hoberik ez dagoela baitio:

*«- Adibidez, senarrak goizean eta eguerdian eramaten du semea ikastetxera. Eta, ezin duenean, penatu egiten da, eguneko mementorik onena galduko duelako. Orduan, harro-harro jartzen naiz, eta nire artean esaten dut gizona gauza askotarako baldar hutsa izan arren, berarentzat eguneko mementorik onena semea ikastetxera eramaten dueneko dela. Eta uste dut gizonak horrelako gauzak egiteko aukera badute, hau da, guk egiten genituenak, berak ohartuko direla zenbat irabazten duten, ez dutela ezertxo ere galduko».*

Adingabeen sozializazioa edo heziketa, era berean, etxe-familia esparruko jardueretan erantzukidetasuna handitzeko joera horren barruan txertatuko litzateke. Adingabe horiek bizikidetzaren unitateetan ikusten badute gurasoek presentzia bikoitza dutela (bai amak, bai eta, neurri txikiagoan, aitak ere horrek nolabaiteko aztarna utzi behar duela irizten diote eztabaida taldeek. Eta emakume batzuek, prospekzioa eginez, esaten dute beren seme-alabak beren egungo bikotekideak baino hobeak izango direla erantzukidetasunari dagokionez.

*«- Gure seme-alabak gure senarrak baino hobeak izango dira, guran ikusiko dutelako gure senarrek beren amengan ikusi ez zutena. Etxekoandre batek hezia izatea, ez...»*

*- Nire ustez, gure belau-naldiko jendea izaten ari gara pagaburu. Aldaketaren belau-naldia gara. Horregatik, pixka bat «engainatu» egin nahi gaituzte. Pertsona gisa geure burua gauzatzeko etxetik atera behar izateaz gain, oraindik ere geratzen zaigu amaxoen zama, eta lasterka etorri behar izaten dugu etxera lan eta lan egiten jarraitzeko. Baina iruditzen zait gure alabak desberdinak izango direla, eta gure semeak ere bai» (1.T.)*

Beste ikuspuntu batzuetatik erantzukidetasunaren bide motel baina seguruan joera horri erlatibismoz errepara dakiokkeen arren, ikerketa honetan esku hartu duten pertsonen iritzien azterketak batere zalantzarik gabe adierazten du pertsona horiek, beren bizikidetzaren harremanen esparruan, ardurak hartzen jarraitu behar dutela erantzukidetasun alorrean. Hala, gizon-emakume horiek uztartzea gizarteratzeko beharra proposatzen dutenean (hots, laneko denboraren antolaketan aldaketak eskatzen dituztenean, eta erakundeen zein haien politiken eginkizun eraginkorragoa eta sakonagoa eskatzen dutenean), ez du esan nahi betebeharrak alde batera utzi eta soil-soilik eskubideak eskatzen dituen jarrera batean gotortzen direnik, alderantziz baizik. 12. taldeko emakume batek adierazi bezala:

*«- Nola eskatu diot nik etxetik kanpoko norbaiti eszedentzia gehiago emateko, denbora gehiago, diru gehiago, nire seme-alaben aitari eskatzen ez badiot? Hor arazo bat daukagu! Nik uste dut hori errealagoa dela etxean egoteagatik ordaintzeko eskatzea baino. Izan ere, nork ordainduko dit? Senarrak? Hara, betikoarekin ari gara, ezta? Nork ordainduko dit? Ibarretzek? Alonsok? Zapaterok? Nork? Niri inork ez dit ordainduko nire etxean egoteagatik. Hori neure buruari, nire senarrari eta nire seme-alabei egiten diedan zerbitzu bat da. Hori ez da errealista. Irtenbidea, eta ez osoa, erantzukizunak partekatzea da».*

Gure autonomia erkidegoan, adingabeak dituzten bizikidetzaren unitateak, bereziki emakumeak, ardurak hartzen ari dira lan arloa eta etxea-familia bateratzeko. Gainera, ez diote hori egiteari utzi nahi. Bidaideak besterik ez dituzte eskatzen, haien iritziz orain arte bakardade handiegian egin behar izan duten bide horretan laguntzeko.

# 4

## **ONDORIOAK: ZENTZUZKO BIZIERARANTZ**



Txostenak gure Autonomia Erkidegoan bizi diren bizikidetz-unitateek diseinatutako eta garatutako kontziliazio estrategien egungo egoerari eta ondorioei buruzko hainbat konklusio identifikatzeko aukera eman du. Eta horiek errepikatu baino gehiago, azken atalerako egokiena, agian, azpiko taupada edota, nahiago izanez gero, ikerketan parte hartu duten emakumezkoek eta gizonezkoek nabarmendutako eskaera nagusia beste modu batean adieraztea izango da.

Gure eguneroko bizitzaren fenomeno zehatzak ulertzen saiatzen den edozer ikerketa aplikatuak zenbait ikuspuntuetan zaharkituta gelditzeko arriskua du beti, bilakaera historikoaren ondorioz (73). Izan ere, badirudi gutxinaka jarduera instituzionaleko logikek kontu handiagoan dituztela kontziliazio kontuak. Logikoa da, nolabait, kontu horien inguruan handituz doan hiritarren interesa kontuan izanda.

Baina kontziliazioa bigarren mailako arazo izaten ez jarraitzeak ez du esan nahi ezerezkeria bihurtzeko arriskua galtzen denik." (74). Nolabait politikoki zuzena den modako gaia izateak ez luke duen garrantzia ilundu beharko, ez eta, bereziki, egiturako neurriak betetzeko beharra ere. Neurri horiek Navarrok "Ongizatearen Estatuaren laugarren zutabea" izendatutakoa lortzera daude zuzenduta; hau da, familiek laguntza-zerbitzuak eskuratu ahal izatea bermatzen duen hiritartasun eskubide berria dute helburu; beraz, euren unibertsalizazioa beharrezkoa da" (75).

Gure Autonomia Erkidegoan kontziliazioari heltzeko egiturazko ekintzak martxan jartzeko beharra izan da ikerketan egindako hamabi eztabaida-taldeetan parte hartu duten gizonezkoek eta emakumezkoek nabarmendutako eskaera nagusia. Hein handiagoan edo txikiagoan, pertsona horiek kontziliazio estrategien diseinuan eta kudeaketan daude sartuta. Eta zertaz ari diren eta, aldi berean, zer arriskatzen ari diren dakitenez, oso deigarria izan da pertsona horiek defendatutako hobekuntza-proposamen askoren izaera estrukturala dela egiaztatzea.

Orain arte instituzionalki ezarritako kontziliazio neurriak ez direla ongietorriak esan nahi al du horrek? Alderantziz. Aipatzekoa den pragmatismoarekin, emakumezkoek eta gizonezkoek zerbait ezer ez baino hobea dela beti onartzen dute. Baina horrek ez du saihesten egungo kontziliazio neurriak "petatxutzat" hartzea; izan ere, benetako arazoari heltzen ez dioten ekintza zehatzak dira. Pertsona horien arabera, benetako arazoa kontziliazioa produkzio eta lan eremuan sozializatzea da.

Adierazitako iritziek gure eguneroko bizitzan, kontziliazioa etxe eta familia eremuek eta astiek eta lan eremuek eta astiek osatutako tandemaren ideia kontsolidatzen dute (76). Ugalketaren eta produkzioaren porositatea edo iragazkortasuna hain da handia, kasu honetan instituzionala den osagaietako baten gaineko esku-hartzeak ez duela arrakasta ziur-

---

(73) Nabarmentzekoa da ikerketa kualitatibo honen esparru lana 2007ko martxoaren eta apirilaren artean gauzatu zela.

(74) FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A.K ETA TOBÍO, C.K AIPATUTAKO ASPEKTUA *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2005, 79. alea, 8. orr.

(75) NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama.artzelona. 2006, 85. orr.

(76) Tandemaren ideia jarraian aipatutako argitalpenetik hartu dela gogorarazi nahi dugu: FLAQUER, L. "Tres concepciones de la privacidad." *Revista Sistema*, 1984, 58. alea, 31-44 orr.

tatzen. Alderantziz, batzuetan, eragin txarrak edo nahitakoak ez diren ondorioak sor ditzakete; hala nola, genero rolak funtzioetara eta eszenetara adskribitzea indartzea (emakumezkoa-pribatua/gizonezkoa-publikoa), edo bizikidetzako unitateei adingabeko baten edo gehiagoren zainketaren kostua ezartzea, familia izatea eskusiboki pribatua den arazoa izango balitz bezala (77).

Helburu espezifikuari lotuta eusten bazaie, indarrean dauden erakundeen kontziliazio politiken orientazioa mugatuta ebaluatzen dela dirudi. Aldiz, aipatutako politikak kontziliazio osoago planteatzeko zereginetan lehen pausoak badira, behar bezala ebaluatzen direla dirudi. Hala, kontziliazioa gizartea antolatzeke edota egituratzeko beste eredu baten oinarri gisa ulertu behar da. Eta horretarako, ezinbestekoa da kontziliazioaren alde produkzioa barne hartzea.

Lana, horren baldintzak eta ezaugarriak ezegonkortasunari dagokionez, presentzialtasunaren nagusitasuna eta lanaldi zatitua adingabekoak dituzten bizikidetzako-unitateen kontziliazio estrategia diseinatzeko eragile nagusi bezala agertzen dira. Hori dela eta, lanak kontziliazio strategiaren eguneroko kudeaketa eraginkorrean parte hartzen duten baliabideen behar maila eta horien konbinazio ezberdinak zehazten ditu, nahiz gurasoak ordezkatzeko baliabideak izan (hau da, aiton-amonak, mirabeak, haurtzaindegiak, ikastetxea eta eskolaz kanpoko jarduerak), lanegunaren murrizketaren bidezko presentzia-baliabideak izan edo, hein txikiagoan, gurasoei (egia esan,amei) produktotik ateratako astia ugalketara zuzentzeko astia ematen dien lan-utzialdia izan.

Gehienetan, ugalketaren agertokia alde batera utzita antolatzen jarraitzen den produkzio eta lan kulturaren izaerak era guztietako ondorioak ditu emakumezkoen bizibidean, zalantzarik gabe. Emakumezko horiek jarraitzen dute kontziliazio estrategien kudeatzaileak eta, aldi berean, horren baliabide nagusiak izaten. Adingabekoak badituzte eta lana badute, emakumezkoek lanegunaren murrizketa eskatzeko eta erabiltzeko aukera dute, horrek praktikan dakarren jardunbide profesionalak jasaten duen zigorrarekin. Presentzia bikoitzeko erregimenari eusten dioten emakume horiek ere adingabeko(ar)en zainketa beste emakumezko batzuei (amonak, ahal izanez gero) zuzentzeko aukera dute. Amonak egunez egun gure ingurune hurbilenean kontziliazioari eusten dioten ordezkatzeko baliabide pribatuak dira. Era berean, emakume profil horrek lana uzteko aukera du. Aukera hori sobrekargak eskatzen dituen presentzia bikoitzaren kostu emozionalek eta ekonomikoek eragindako etxearen eta familiaren aldeko atzera-egitea da, zehazki ezagutzen ez dugun abantaila motaren baten truke.

Baina lana ez da egun eraginkorrak diren kontziliazio strategiaren baldintzatzaile nagusia bakarrik, izango direnen eta izan litezkeen baldintzatzailea ere bada. Orokorrean, gutxi gorabehera egonkorak diren eta nolabaiteko ardura duten lanpostuak dituzten emakume-

---

(77) Planteamendu hori jarraian aipatutako lanean islatu da: TUDELA, G. ETA VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas, 2005, 79. alea, 66. orr.



ak aurkitu ditugu. Horiek dute ondorengoak izatea eperik gabe atzeratzeko edo, azkenean, ez izateko erabakia; izan ere, ondo ezagutzen dituzte erabaki horrek lan eremuan eta bizitza pertsonalean egun dituen efektu zuzenak. Halaber, emakume gazteagoak aurkitu ditugu, lanaren ezegonkortasunak (lanaren arau sozialaren amaiera) eta etxebizitzaren prezioaren garestitzeak markatutako bizi ibilbideekin. Horientzat, haurrak izatea pentsaezina da oraingoz, bi soldaten beharra norbera bizirik irauteko ezinbesteko baldintza baita (gure gizarte inguruneetan ezarritako ongizatearen baldintza minimoak zeintzuk diren aipatzen hasi gabe).

Ikerketak *humus* edo arrasto onuragarriaren agerpena egiaztatu du. Hori egun, bizitzen ari garen gizartea aldatzeko prozesua jartzen ari da martxan jadanik. Gizartea aldatzeko prozesu horrek produkzioaren eta lanaren eremuko logikak langileen bidez adingabekoak zaintzeko zaharkituak dauden behar espezifikotan hobe integraztearen aldeko apustua egingo luke.

Teknika kualitatiboetan oinarritutako adierazpenari adierazgarritasun estatistikoa emateko informazioa biltzeko bestelako tresnak beharrezkoak badira ere, orokorrean, ikerketan parte hartu duten emakumezkoek eta gizonezkoek produkzioaren eta lanaren nagusitasuna arintzearen beharra nabarmendu dute, horrela, ugalketaren agertokian xedatutako praktiken garrantzia nabarmentzeko.

Ikerketaren analisisen kapituluaren hobekuntzen (edo desiratutako etorkizunaren) atalean, "eredu presentzialistatzat" bereizi da gizartea aldatzeko prozesu hori. Adingabeko(ar)en zainketa-astian gurasoen presentzia handiagoa ahalbidetzeko transformazio egokiak ezartzeko aukera defendatuko litzateke, horrela, kontziliazio estrategiaren barnean dauden ordezkapen baliabideen parte-hartzea murriztuta (amonak eta haurtzandegiak, batez ere).

Eredu hori lan honetan nabarmendutako hiru euskarritan oinarritzen da. Lehenik eta behin, parte hartzen duten emakumeek adingabekoaren hazkuntzaren lehen uneetan egoteko duten borondatearen tinkotasuna. Hortik dator amatasun baimena gutxienez urtebetara luzatzeko eskaera.

Bestalde, eginkizunen dualtasunaren ondorio pertsonalak eta profesionalak alde batera utzita, ikerketan, presentzia bikoitzeko egoera horretan jarraitzeko borondatea ere egiaztatu da emakumeengan. Izan ere, euren ustez, produkzioaren edota ugalketaren agertokia ez izateak bizi ibilbide lermatua izatea esan nahiko luke. Are gehiago gertatzen da hori lanaren eremu publikoan emakumezkoen presentzian hainbat baliabide eta ilusio jarri dituzten emakumeengan eta horien ingurunean.

Eta azkenik, handituz doan gizonezkoen presentziari dagokio hirugarrena kontziliazio estrategietan integratutako baliabide gisa. Norberaren borondatez, beharrez, edota bi arrazoiak direla-eta, eta sortzen ari diren funtzioen generoaren araberako banaketan edo espezializazioan sartu gabe, "zuzendaritzaren albokoen" presentzia adingabekoak dituzten eta helduek lana duten bikoteetan gertatzen da, bereziki. Bizikidetza-eredu hori gero eta zabanduagoa dago gure ingurunean, eta hala jarraituko duela dirudi. Eta bizikidetza-eredu hori da, benetan, lanaren eta etxearen eta familiaren zainketaren arteko bateragarritasuna zailtzen duena eta, azken finean, ikerketaren norabidea ezarri duena.

Puntu horretan, ordutegiaren arrazionalizazioaren edo lan astien berrantolaketa aldeko eskaerak logika osoa du. Dakigunez, hainbat ikerketek behin eta berriro islatu dute gure lanaren produktibitate baxua, lantokian ematen ditugun orduen kopurua erreferentziazko beste herrialde batzuetan baino handiagoa bada ere. Presentzialtasunaren nagusitasun horrek lan malgutasuneko ekintzen orokortasunean eta garapen eraginkor eskasean eragiten du, beste aldetik, neurri horiek martxan jartzearen alderdi anitzeko arrakasta nabariaren ebidentziak daudela badirudi ere.

Baina gizarte-erantzuletasun deitutakoaren aspektu zehatza den familiarren eremuan arduratsua diren enpresak alde batera utzita, bai eta "gizarte kontuetan" ametszko erreferente gisa hartu ohi den Europarekiko etengabeko erreferentziak ere, ikerketan parte hartu zuten pertsonak argi eta garbi identifikatu zituzten hemen, gure ingurune hurbilenean, kontziliazio estrategia atseginenak edota, nahiago izanez gero, zainketaren ondorio ezberdinak leuntzen dituzten estrategiak diseinatzeko eta kudeatzeko gai diren biztanleria okupatuaren segmentuak. Lanaldi jarraituaren nagusitasunak eta sarreren eta irteeren malgutasunak administrazioan eta antzekoetan (hezkuntza, adibidez) lan egitea lanpostu ezin hobetzat hartzea dakar.

"Funtzionarioen" moduko (eredu gisa) lan astiaren antolakuntza gainontzeko lan jardueretara hedatzeak jarduera-adar bakoitzaren, jarduera bakoitzaren eta lantoki bakoitzaren analisi zehatza behar du Euskal Atonomiaren moduko enpresa-sarean; izan ere, bertan, hamar langiletik ia lau bederatzi lanpostu edo gutxiago dituzten enpresetan daude.

Egokia dirudi ikerketaren diseinua gehienbat besteren kontura lan egiten duten pertsonen iritzia biltzera zuzendu zela aipatzea. Hori dela eta, beste aldea, kasu honetan, lantokien kudeaketarena edo zuzendaritzarena, ez da islatu, ikus bezala, jarduera-lerro gehienak ikuspegi horretara zuzentzen badira ere. Ondorioz, oso egokia izango litzateke enpresa-ardurak dituzten pertsona horien iritziei jaramon egitea, bai eta euren ordezkari ekonomikoei eta sozialei ere, kontziliaziorako hobeak diren lan astiaren berrantolakuntzarako tresnak martxan jartzeko ahalmen eraginkorraren maila eta dagoen marjina zuzenean ezagutzeko.

Hala ere, epe ertainera, akatsa izango litzateke egungoa bezalako gizarte antolakuntzaren eredia jarraitzea. Izan ere, horretan, lana duten pertsonen segmentu zehatz batek bakarrik izan dezake, besteen zainketaren arloan (adingabeak, adindunak edota ezinduak), lan baldintza hobeak izateko zortea, gaur egun gehienak diren beste kolektiboaren aurrean. Horietan kontziliazio estrategiak zabaltzeak heroiak bihurtzen ditu emakumezkoak, eremu pribatura mugatzen den borrokan, Historiarako eta Politikarako oraindik ikusezina eta isila den toki horretan.

Eguneroko gatazka horren izaera pribatua puskatzea, hau da, publiko bihurtzea, da ikerketan parte hartu duten pertsonen eskaera nagusia, ugalketaren agertokian xedatutako jarduerak erakunde sozialean duten egiturazko garrantzia ikustarazteko eta entzunarazteko gaitasuna erakundeei adskribituta.

Erakundeetako eragileek ezarritako neurriak bete beharko lituzkete, enpresa-erakundearen ardura duten emakumezkoek eta gizonezkoek kontziliazioaren, edo bestela esanda, lan denboraren kudeaketaren inguruko kontuak euren aldagai gisa onartzea errazteko eta bultzatzeko. Eta "bete" hitza erabili dugu "sortu" berriro erabili orde; izan ere, gure eremu hur-

bilena kontuan izanda, kontziliazioaren sozializazio eraginkorraren aldeko jarduera-lerro instituzionalak nahiko mugatuta dirudite jadanik (78). Hori dela eta, kontziliazioaren arrazoiak gero eta interes handiagoarekin entzuten baditu ere, beste errealitate batzuk lehenesten jarraitzen dituen politikako eta erakundeetako ordezkariaren eta gizarte arduratsuagoa edo, bestela esanda, iraunkorragoa izan nahi duten herritarren eskaeren arteko desoreka hori leundu beharko litzateke. Eta Ágnes Hellerék esan bezala, “egunean hamabi orduz lan egin behar baldin bada, ezin daiteke zentzuzko bizitza eraman. (...)Eta zentzuzkoa esan dugu, ez zoriontsua.” (79).

Panorama horrekin, kontziliazio hitzaren pixkanakako desagerpena sortzen ari den gizartearen antolakuntzaren eredu berria instituzionalizatzen ari denaren adierazle argienetakoa izango litzateke, gure ustez. Eredu berri hori azken urteetan lanaren eta sozializazioaren eremuan izandako gizarte-aldaketako prozesu ezberdinen emaitza izango litzateke. Beraz, lerroak eginda daudela dirudi. Baita erronka berriak ere.

---

(78) Ikusi, gai horren inguruan, EUSKO JAURLARITZA. *Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea*. 2005eko martxoaren 2ko EHAAren 42. alea, bereziki, III. Tituluko IV. eta VI. Kapitulua, bai eta EMAKUNDE ere. *Emakumezkoen eta gizonezkoen arteko berdintasunerako EAEko IV. plana. VIII. Legislaturako arauak*. III. Ardatz Estrategikoa: “kontziliazioa eta erantzukidetasuna: gizarte eredu berriaren bila.” Gasteiz. 2006, adibidez, 48. orr. eta hurrengoak.

(79) HÉLLER, Á. *Everyday life*. Península. Bartzelona. 1977, 417. orr.



**B**

**BIBLIOGRAFIA**



- ALONSO, L. E. *Trabajo y posmodernidad: el empleo débil*. Fundamentos. Madril. 2000.
- ARARTEKO. *Las políticas públicas de vivienda dirigidas a la población joven en la C.A.P.V. Gasteiz. 2007*.
- ARENDT, H. *La condición humana*. Paidós. Bartzelona. 1993.
- ARIÉS, PH. *El niño y la vida familiar en el Antiguo Régimen*. Taurus. Madril. 1987.
- ARPAL, J. «Espacio social y tiempo social en las teorías sociológicas.» *Escritos de teoría sociológica. Homenaje a Luís Rodríguez Zúñiga*. CIS. Madril. 1993.
- BADINTER, E. *¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX*. Paidós. Bartzelona. 1991.
- BAUMAN, Z.: *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa. Bartzelona. 1999.
- BELTRÁN, M. «Cuestiones previas acerca de la ciencia de la realidad social.» In GARCÍA FERRANDO, J.M.; IBÁÑEZ, J.; ETA ALVIRA, F. (ED.) *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Alianza Universidad. Madril. 1996.
- BERGER, P. ETA LUCKMANN, T. *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. Buenos Aires. 1984.
- BOTT, E. *Familia y red social*. Taurus. Madril. 1.990.
- BUSTELO, M. ETA PETERSON, E. «Conciliación y (des)igualdad. Una mirada debajo de la alfombra entre hombres y mujeres.» *Revista SOMOS Revista de Desarrollo y Educación Popular*, 2006, 7. zk., udaberria, 32-37 or.
- CACHÓN, L. *Nuevos Yacimientos de empleo en España. Potencial de crecimiento y desarrollo futuro*. Lan eta Gizarte Gaietako Ministerioa. Madril. 1998.
- CANALES, M. ETA PEINADO, A. «Grupos de discusión.» In DELGADO, J. M., ETA GUTIÉRREZ, J. (ED.) *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis. Madril. 1994.
- CARRASQUER, P. ETA MARTÍN ARTILES, A. «La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo.» *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, 23 (Monografikoa: «Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.») 131-150 or.
- CASTAÑO, C. *Las mujeres y las tecnologías de la información. Internet y la trama de nuestra vida*. Alianza Editorial. Madril. 2005.
- CASTEL, R. *La metamorfosis de la cuestión social*. Paidós. Bartzelona. 1997.
- CHINCHILLA, N. ETA LEÓN, C. *La ambición femenina: cómo reconciliar trabajo y familia*. Madril. Aguilar 2004.
- CIDEC. *Los nuevos yacimientos de empleo en el siglo XXI*. Gasteiz. 2004.

- EUROPAKO KOMUNITATEEN BATZORDEA. *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y Pistas para entrar en el Siglo XXI*. Liburu zuria, Brusela-Luxenburgo. 1993.
- EUSKADIKO KONTSEILU EKONOMIKOA ETA SOZIALA. *Nuevos perfiles profesionales en la era del conocimiento*. Bilbo. 2004, 206. or.
- BIZKAIKO FORU ALDUNDIKO GIZARTE EKINTZAKO SAILA. *Violencia contra las mujeres en el ámbito doméstico. Resultados de una investigación en el Territorio Histórico de Bizkaia*. Bilbo. 2006.
- ELIAS, N. *La sociedad de los individuos*. Gedisa. Bartzelona. 1990.
- EMAKUNDE (EMAKUMEAREN EUSKAL INSTITUTUA). *Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi, 2004*. Gasteiz, 2005eko maiatza.
- EMAKUNDE (ALDIZKARIA) «Visibilizando el empleo doméstico.» *Abendua*, 68. zk., 2005.
- EMAKUNDE (EMAKUMEAREN EUSKAL INSTITUTUA). *EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana. VIII. Legealdirako gida-lerroak*. Gasteiz. 2006
- EUSKO JAURLARITZA. *Otsailaren 18ko 4/2005 Legea, gizezkoen eta emakumezkoen berdintasunerakoa*. EHAA, 42. zk., 2005 martxoaren 2a.
- EUSTAT. *Encuesta de presupuestos de tiempo*. 2003. 2005.
- FERNÁNDEZ CORDÓN, J. A. Y TOBÍO, C. *Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales*. Fundación Alternativas, 2005, 79. lan-dokumentua.
- FLAQUER, L. «Tres concepciones de la privacidad.» *Revista Sistema*, 1984, 58. zk., 31-44 or.
- FLAQUER, LL. *El destino de la familia*. Ariel. Bartzelona. 1998, 204. or.
- FUNDACIÓN INDEPENDIENTE. *España, en hora. Libro Verde para la Racionalización de los horarios españoles y su Normalización con los de los demás países de la Unión Europea*. Madril. 2005.
- GORZ, A. *Metamorfosis del trabajo*. Sistema. Madril. 1995.
- HAYS, S. *Las contradicciones culturales de la maternidad*. Paidós. Bartzelona. 1998.
- HÉLLER, Á. *Sociología de la vida cotidiana*. Península. Bartzelona. 1977.
- INSTITUTO DE LA MUJER. *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Gizezkoen eta emakumezkoen arteko berdintasunerako behatokia. GPI Consultores etxeak egindako ikerlana, Madril, 2005eko maiatza.
- LARRAÑAGA, M. «Mujeres y mercado de trabajo en la C.A.P.V.» *Lan Harremanak*, 2005, II, 13, 13-34 or.
- MAFFESOLI, M. *El conocimiento ordinario. Compendio de sociología*. F.C.E. Mexiko. 1993.



- MANNHEIM, K. «El problema de las generaciones.» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1993, 62. zk., 193-242 or.
- MARTÍN CRIADO, E. «El grupo de discusión como situación social.» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 1997, 79. zk., 81-112 or.
- MARTÍN CRIADO, E. «El valor de la buena madre. Oficio de ama de casa, alimentación y salud entre las mujeres de clases populares.» *Revista Española de Sociología*, 2004, 4. zk., 93-118 or.
- MASA, M. «Antes de la política: la estructuración de lo cotidiano en el País Vasco.» *Inguruak, Revista Vasca de Sociología*, 28. zk., 153-162 or.
- MURILLO, S. *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*. Siglo XXI. Madrid. 1996.
- MEIL, G. *La postmodernidad de la familia española*. Acento. Madrid, 1999.
- MORA, R. Y RUIZ-CASTILLO, J. «Segregación de género por ocupaciones en los sectores público y privado. El caso de España.» *Investigaciones Económicas*, 2004, 28 (3), 399-428 or.
- MORENO, L. *Ciudadanos precarios. La "última red" de protección social*. Ariel. Madrid. 2000.
- MEDINA GARRIDO, L. Y GIL CALVO, E. (EDS) *Estrategias Familiares*. Alianza. Madrid, 1993.
- NAVARRO, V. *El subdesarrollo social de España. Causas y consecuencias*. Anagrama. Bartzelona. 2006.
- PAPÍ, N. ETA FRAU, M<sup>a</sup> J. «La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género.» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2005, 110, 149-171 or.
- PATEMAN, C. *El contrato sexual*. Cátedra. Madrid. 1995.
- SÁNCHEZ MANGAS, R. *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*. Fundación Alternativas, 2005, 81. lan-dokumentua.
- SCHAWRTZ COWAN, R. *More work for mother. The ironies of household technology form open hearth to the microwave*. Free Asociation Books. Londres. 1989.
- SENNETT, R. *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama. Bartzelona 2000.
- SHORTER, E. *Naissance de la famille moderne. Siècles XVIII-XX*. Seuil. Paris. 1977.
- SIMMEL, G. «El ámbito de la sociología.» *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Bartzelona. 1986.
- SIMMEL, G. «El problema del tiempo histórico.» *El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura*. Península. Bartzelona. 1986.

- TOBÍO, C. «Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras.» *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2002, 97, 155-186 or.
- TOBÍO, C. *Madres que trabajan: Dilemas y Estrategias*. Cátedra. Madril. 2005.
- TODOROV, T. *La vida en común. Ensayo de antropología general*. Taurus. Madril. 1995.
- TORNS, T. «De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos.» *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2005, 23, (Monografikoa: «Tiempos de trabajo: una aproximación desde la conciliación.») 15-33 or.
- TORNS, T.; BORRÀS, V. ETA CARRASQUER, P. «La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?» *Sociología del Trabajo*, 2004, 50. zk., 111-137 or.
- TUDELA, G. ETA VALDEOLIVAS, Y. *Tiempo de trabajo y flexibilidad laboral*. Fundación Alternativas, 2005, 72. lan-dokumentua
- VALLÉS, M. S. *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis. Madril. 1997.
- VIGARELLO, G. *Lo limpio y lo sucio. La higiene del cuerpo desde la Edad Media*. Alianza. Madril. 1991.
- ZUBERO, I. *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*. EHU. Leioa. 1998.