Ekonomia

<http://www.berria.eus/bilatzailea/?q=denbora+akuiluka>

**ORDUTEGIEN ARRAZIONALIZAZIOA**

**DENBORA AKUILUKA**

Ordularia akuilu bilakatu zaio gizarteari, eta ematen dituen eztenkadak gero eta mingarriagoak dira. Ordutegien arazoa eta, batez ere, lan ordutegiena gero eta larriagoa da. Bizitzako arlo guztiak bateragarri bihurtuko dituen arrazoizko ordutegien bila, aldaketak dirudien baino sakonagoa izan beharko du.

Infografia: BERRIA

2017-02-05 / [Irune Lasa](http://www.berria.eus/egilea/irune_lasa)

**A**rratsaldeko seietarako ia mundu guztia lanetik irtetea. Laneguna, oro har, ordu horretan amai dadin, estatu itun bat egin nahi du Fatima Bañez Espainiako Enplegu ministroak; hala iragarri zuen abenduan, beste hainbat asmoren artean. Hori bai, oraingoz behintzat, Espainiako Gobernuak ez du inolako pausorik eman itun hori adosteko, ezta ordutegiak arrazionalizatzeko beste neurririk hartu ere.

Aldaketa bakarra aste honetan Espainiako Kongresuak egindakoa da: osoko bilkuren hasiera ordubete aurreratzea erabaki dute; hots, 15:00etan hasiko dira. Senatuan, berriz, erabaki dute osoko bilkurak ez direla 21:00etatik harago luzatuko. Bañezek zoriondu egin du ekinaldia. «Ondo iruditzen zait bizitzarekin bateragarriak diren lan ordutegietan aurrerapausoak egitea». Bateragarriak al dira aldaketa horiek laneguna 18:00etan amaitzearekin? Bañezek argitu beharko du zalantza hori, baita bere iragarpenak noiz eta nola bihurtuko dituen errealitate ere.

Zalantzarik ez dago, hala ere, zerbait egin beharra dagoela ordutegiekin, eta, batez ere, lan ordutegiekin. Krisialdian, enpleguari eustea zen lehentasuna gehienentzat, baina, ekonomia zulotik ateratzen ari den honetan, beste arazo batzuk, lehendik ere hor zeudenak, atzera azaleratzen ari dira. Eta, zenbaitetan, larriagotuta: prekarizazioak larritu egin du, adibidez, lan ordutegien arazoa.

Arazoa larria izanik, aldaketarik ez badago, are larriagoa bihurtuko da. Ordutegi irrazionalen arazoa ez da-eta soilik landunen bizitza pertsonalaren edo familia bizitzaren kudeaketakoa; zuzenean edo zeharka, gizarte osoari eragiten dio. Beatriz Artolazabal Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako sailburuak eman du horren adibide den datu bat: «2026. urterako EAEn jaiotza kopurua ia %30 murriztuko dela aurreikusten da. Eta horrek esan nahi du %5,5 jaitsiko dela 18 urte azpikoen kopurua».

Jakina, ordutegien arazoa ez da haur gutxiago jaiotzeko arrazoi bakarra —hor daude etxebizitzaren arazoa eta enplegu egonkorrarena ere—, baina bada aldagaietako bat, Artolazabalek berretsi duenez. «Haurren heziketa eta lan bizitza bateragarri egiteko ezintasuna da haurrik ez izateko arrazoi nagusia 30 urte azpikoentzat, edo nahi beste haur ez izateko. Horri gehitzen badiogu, batetik, emakumeek uste dutela haurrak izanez gero beren lan aukerak murriztu egiten direla eta, bestetik, zaintza lanak gehienbat emakumeei tokatzen zaizkiela, bada, hau da emaitza». Hots, orain arte emandako kontziliazio neurriek konpondu ez duten eta gizarte osoari eragiten dion arazoa da ordutegien arrazionalizazioarena.

**Inertzien irrazionaltasuna**

Inertziak dira askotan lan ordutegien irrazionalitatearen erantzule. Hego Euskal Herrian, industriak berebiziko garrantzia zueneko eta lan merkatua ia erabat gizonezkoena zeneko garaiak antzematen dira oraindik ere ordutegietan. Gerra osteko beharrak eraginda, langileek bi enplegu eduki edo ordu estrak egiten zituzten; hortik, adibidez, etxera bazkaltzera joan eta atseden hartzeko tarte luzea. Eta, bitartean, emakumeak etxeko lanetan eta zaintzan aritzen ziren. Baina emakumeak ere bete-betean sartu direnean lan merkatuan, zaharkituta gelditu da garai bateko lan banaketa hartara moldatutako ordutegia. Ez da baliagarria, inondik ere. Eta, hala ere, arrazoi objektiboekin bainoago, ohiturekin eta aldaketekiko zurruntasunarekin zerikusi handiagoa duten lan ordutegi ereduei eusten diete toki askotan.

Hego Euskal Herriko lanaldiei begira, adibidez, Eustatek dio lanaldi zatituan jarduten direla gaur egun EAEko enplegudunen %40. Lanaldi jarraitua dute, berriz, enplegudunen erdiak baino gehiagok. Jakina, horien barruan sartzen dira txandakako lanean aritzen direnak, eta ez dira gutxi; Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan, txandaka aritzen dira langileen %20, eta ehuneko hori handiagoa da gizonezkoen artean; gizonezko landunen laurdena aritzen da txandakako lanean. Txandako lanaldi jarraitua, ordutegien arrazionalizazioaren aldeko elkarteen ustez, ez da txarrena, beste modu batean bada ere, erraztu egiten duelako lan bizitzatik kanpoko jarduerak egitea; bai, behintzat, zatitutako lanegun amaigabeek baino gehiago.

Hala ere, Jaurlaritzako Enplegu sailburu Beatriz Artolazabalen ustetan, «Euskadin, laneguna luzeegia da oraindik; ez da behar bezala aprobetxatzen, eta horrek kontziliazioa zailtzen du». Sailburuarentzat, argi dago: «Ona eta positiboa da laneguna goizago hasteko joera, Europa aurreratuan gertatzen den bezala. Eta berdin gertatzen da laneguna eroso, orekatu eta produktibo izateko xedearekin ere».

Ildo horretan, kontziliaziorako hobeagoak dira Ipar Euskal Herriko ordutegiak? Ipar Euskal Herrian, bulegoko ordutegiak 08:00etan hasi eta 16:00 inguruan amaitzen dira, bazkaltzeko tarte txiki batekin, 12:00-14:00 bitartean. Txandakako lanak ere badaude, jakina. Baina ordutegi «europarren» ideal horretatik gertuago daude.

**Lanaldi jarraitua, apustu**

Goizago edo beranduago hasitakoa, baina lanaldi jarraituaren aldekoa da apustu indartsuena arrazionalizazioaren bidean. Bai, gutxienez, enpresa eta langileentzako egokiak diren ordutegietarantz eman daitekeen pausoetako bat. Euskaltelen, adibidez, lanaldi jarraituaren aldeko apustua egin zuten; besteak beste, haiena bezalako enpresetan, talde lanaren garrantziak goizeko ordu zenbaitetan langile ahalik eta gehien egotea eskatzen duelako.

Euskaltel enpresa aitzindaria izan da lan ordutegiak moldatzen. Lourdes Garralda konpainiako Giza Baliabideetako arduradunaren arabera, «konpainia gaztea» izateak baldintzatu die bidea. «Enpresa abian jartzeak berak lan gogorra eskatzen zuen, eta lanegunak amaigabeak ziren. Langile gehienak gazteak ginen, oraindik ere familia kargarik gabekoak, gure garapen profesionalean buru-belarri sartuak. Baina, jakina, bagenekien eboluzio bat gertatuko zela, eta aurrera egiten hasi ginen pixkanaka. Ostiral arratsaldeetan jai hartzen hasi ginen; gero, udan, lanaldi intentsiboko hilabeteekin...».

2009. urtean, lan itunaren negoziazio gogorrarekin batera etorri zen aldaketa handia. «Ikusi genuen pertsonen beharrak aldatu egin zirela. Oraindik lanaldi zatitua genuen; gainera, Zamudioko parke teknologikoan geunden, eta, beraz, tarteko ordu horietan ezin genuen beste ezer egin, ez erosketarik, ez gestio pertsonalik». Eta ez hori bakarrik: Euskaltelen, langileen erdiak ziren gizonak, eta beste erdiak emakumeak; soilik emakumeek zituzten lanaldi murriztuak, eta ez ziren gutxi: 90etik gora. «Pentsatu genuen lanaldi jarraituarekin horiek guztiak konpon zitezkeela, baita ordutegiak behartuta lanaldia murrizten zuten emakumeek egiten zuten sakrifizioa ere». Inertziekin amaitzeko, beraz, ez da arrazoi makala langileen zati handi bat haurrak izaten hastea, denak ia aldi berean, gainera. Eta ez ziren emakumeak soilik, Garraldak azpimarratu duen moduan: «Gurekin lanean zeuden gizonezkoak ere aita bihurtzen hasiak ziren, eta neurrion aldekoak ziren».

Lanean sartzeko eta ateratzeko ordu erdiko malgutasuna ere badute Euskalteleko bulegoetako langileek, eta ordaindutako 36 orduko poltsa bat urte osorako. Euren lanpostuagatik lanaldi jarraitua egin ezin duten langileei beste abantaila batzuk eskaini zitzaizkien; adibidez, geldialdiak ez errekuperatu behar izatea. Kontziliaziorako beste neurri batzuk ere badituzte Euskaltelen, baina, zehazki, ordutegi eredu berriaren onura zenbait zenbakarriak dira. Esaterako, *in itinere,* istripu gutxiago dituzte, joan-etorri bakarra egiten baitute, bazkaltzeko edo beste edozertarako joan-etorriak ahaztuta. Lanaldi murriztuak ere heren bat gutxitu dira. Eta, gero, zenbakarriak ez diren baina agerikoak diren onurak ere badaudela dio Garraldak. Adibidez, gurasoek haiekin egoteko denbora gehiago izateari esker, eskolako garapen ona edo hobea egin duten haurrak.

Horiek lortzeko bidean, dena den, ez da dena erraza izan. «Azkenean, paradigma aldaketa bat da. Eta beti egoten da aldaketarako beldurra. Horregatik, mundu guztiarekin hitz egin genuen. Eta duda guztiak arrazoi objektiboekin hausten saiatu ginen, zenbakiekin eta adibideekin. Salbuespenetarako aukera eman genuen: adibidez, noizbait dei baten zain egon behar bazen, ez zela arazorik egongo. Eta azaldu genuen handik urtebetera neurri guztiak berrikusiko zirela. Urtebete pasatu, azterketa egin, eta ez zen neurri bat bera ere bota atzera».

Garraldaren ustez, berrikuntza beharrezkoa da lan denborak kudeatzeko. «Pertsonen hurbileko kudeaketa egin, berrikuntza egin, tentuz, eta adierazleak oinarri hartuta». Beste euskal enpresa handi bat ere aitzindaria izan zen bere 9.000 langileentzat lanaldi jarraitua ezartzen: Iberdrola. Argindar konpainiak 2007an abiatu zuen aldaketa, eta, 2014rako, produktibitatea urteko milioi erdi ordu hobetu zuten.

Dena den, urteetan luzatu den krisi ekonomikoak ez du, oro har, gauzak hobetzen lagundu ordutegien gaian. Hori uste du ELA sindikatuko Leire Txakartegik. «Azken lan erreformei esker, enpresak aukera gehiago ditu, adibidez, langilearen adostasunik gabe haren ordutegiekin malgutasunez jokatzeko, eta horrek asko zailtzen du arrazoizko lan ordutegiak izatea». Krisiak lanaldi partzialen kopurua ere handitu du. «Horrelako lanaldiak gehienetan emakumeentzat izaten dira, eta, emakume horiek, soldata duin bat izateko, lan bat baino gehiago hartu behar dute, eta lan ordutegia izugarri luzatzen zaie».

**Negoziaziorako gaia**

Euskadiko CCOOko ekintza sindikaleko idazkari Mari Cruz Vicentek uste du, neurri batean, krisiarekin arrazoizko ordutegien aldarrikapena alde batera gelditu dela langileen artean. «Horren luzea izan da krisia... Lan baldintzen euren desarauketa ere ekarri du, lanaldiarekin, soldatekin... Negoziazio kolektiboaren debaluazioa eragin duen lan erreforma bat ere izan dugu. Baina orain garaia beste bat da, egoera beste bat da, eta negoziazio kolektiboaren edukiak berreskuratzen hasi behar dugu, eta ordutegiaren gisako gaiak berreskuratzen».

Hain zuzen, lan ordutegien aldaketarako bide zuzenena, negoziazio kolektiboa, ia erabat etenda egon da Hego Euskal Herrian. Hori aldatuko dela pentsaraz dezaketen lehen zantzuekin batera lanorduen inguruko aldarrikapenak atzera indartu egingo direla uste dute sindikatuek.

Negoziazio hori ez da joango Bañez ministroak proposatutako 18:00etako irteera ordutik, ez. Ordutegien gaian, aurretik ere ezaguna duten bidea hartu nahi dute langileen ordezkariek: 35 orduko lan astea.

Hori dio, adibidez, Oihan Ostolaza LABeko Batzorde Sozioekonomikoko kideak: «Egia da, Europarekin alderatuta, Euskal Herrian ere ohitura dagoela lanean beranduago hasteko eta gero eguerdian tarte handiagoa egiteko, eta horrek eragiten duela arratsaldean beranduago ateratzea. Eta, beraz, badauka zentzua ordutegia aurreratzeak, bizitzako beste alor batzuekin bateragarria izateko. Baina, guretzat, eztabaida ez da hori. Guretzat, eztabaida da lanean egiten ditugun ordu horiek guztiak egitea beharrezkoa den ala ez; ikusita gaur egun zer langabezia dagoen, ez litzateke hobe izango langile bakoitzak ordu gutxiago egitea, dagoen lana eta dagoen aberastasuna guztien artean banatzea».

Ostolazaren aburuz, lana eta aberastasuna banatu egin behar dira, eta denbora ere bai. Administrazioan 35 orduko lan astea izateak motorra izan beharko luke lanaldi txikiagoak hedatzeko, eta lanordu kopurua gutxitzeak erraztu ere egingo luke ordutegi arrazionalagoetarako bidea.

ELAk ere uste du lanaldiaren murrizketak, lana banatzeak erraztu dezakeela ordutegien arazoa, «betiere, etxeko lanak eta zaintza lanak ere banatzen badira». Azkenean, hori ez bada aldatzen eredua ez delako aldatzen, eta, Txakartegiren arabera, gizarte eredua aldatu behar da: «Ikusi behar dugu daukagun gizarte eredua jasangarria den bizimodu kalitatezko eta duin bat izateko».

CCOOko Vicentek ere Bañezen proposamena aise gainditu du: «Krisiaren aurreko urteetan, Euskadin maila handiko negoziazio kolektiboak egiteko aukera izan denean, lanaldiak pixkanaka murriztuz joan dira. 35 orduko lan astea dago zenbait sektoretan, eta enpresa indartsu eta garrantzitsuak daude 35 orduko lan astea dutenak. Eraikuntza eta lokaletako garbiketen sektoreko itunetan ere, esaterako, 35 orduak dituzte... Egon da aurrerapausorik. Eta, orain, negoziazio kolektiboa berriz ere abiatuko dela, nik uste dut lanaldiarena izango dela berriz ere mahai gainean jarriko den gaietako bat, zalantzarik gabe».

Sindikatu horiek behintzat ez dute sinesmen handirik Bañezek ordutegiari buruz egindako proposamenetan. Hala dio LABek: «18:00etan denak lanetik ateratzeko kontu hori propaganda egiteko neurri bat dela iruditzen zaigu, eta ez duela ondoriorik ekarriko. Batetik, langile askori ezingo zaio hori ezarri. Adibidez, jende askok txandakako lanaldian egiten duelako lan; eta, bestetik, zerbitzuen sektorean, langile piloa daude halako ordutegirik eduki ezin dutenak. Are gehiago, gizartearen eta kontsumitzaileen joera gero eta gehiago denean ahalik eta ordu gehiago zabalik egotearen aldekoa eta igandetan ere dendak eta halakoak zabaltzearen aldekoa. Gu horren oso kontra gaude, baina hori da joera».

Hego Euskal Herriko ordutegiak Espainiakoaren antzekoak direla uste du Vicentek, baina, desberdintasun bat antzematen du: «Zerbitzuen alorrean dugu diferentzia esanguratsua; hemen ez delako merkataritza ordutegien desarautzerik izan, ez beste zenbait erkidegoetan bezala, ezta turismo handiko beste erkidegoetan gertatuko ostalaritza orduen desarauketarik ere. Madrilen, adibidez, izugarri berandutu da saltokiak ixteko ordutegia, eta jaiegun eta igandeetan zabaltzeko aukera zabaldu egin da. Hori, niretzat, bateraezina da ordutegiak arrazionalizatzeko borondatearekin. Azkenean, Bañez ministroak esan dezake hori nahi duela, baina bitartean merkataritza ordutegiak liberalizatzen ari bazara... Esan zuten liberalizazio horrek enpleguak sortuko zituela, baina areagotu direnak lan baldintza okerragoak izan dira, eta lanposturik ez da sortu ia. Azkenean, lanaldiak luzatu dituzte, ordutegiak desarautu...».

Vicentek uste du 35 orduko lan astearen bideaz gain beste pauso batzuk eman beharko liratekeela. «Ordutegiak arrazionalizatuko badira, lehendabizi arrazoizko lanegunak zein diren zehaztu beharko da. Gero, inportantea da era berean, enpresak ez inposatzea lan egutegiak, baizik eta derrigorrean langileekin eta haien ordezkariekin adostuak izatea. Bestela, malgutasunaren izenean atzera langileen eskubideak murrizten ariko ginateke. Eta, behin egutegiak araututa, ordutegiak hobetzea posible da. Hala ere, ez dut uste berdinak direnik sektore guztiak. Ostalaritzan, adibidez, konplexuagoa litzateke, nahiz eta hobetu daitezkeen gauzak».

**Lan ordutegien garrantzia**

Lanaldiaren murrizketari begira, deigarria da ikustea 2008-2013 bitartean lan ordainduari egunean eskainitako denborak behera egin duela Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan. Krisiaren eraginez izan da, 2008ra arte lan ordainduari eskainitako denborak gora egin baitzuen etengabe. Hori erakusten dute, behintzat, Eustaten denboraren erabilerari buruzko urteotan egin diren inkestek. Hogei urteko bilakaera hori aztertu duten lan monografikoan partaide eta koordinatzaile izan da Matxalen Legarreta EHUko irakaslea eta denboraren soziologian aditua. Legarretak azaldu duenez, egunaren ia erdia hartzen digute beharrizan fisiologikoek —loa, jatea, garbitzea...—; egunaren ia laurden bat —bost ordu eta erdi inguru— egiten dugu lan ordainduan, etxeko lanetan eta zaintzan, eta ia beste laurden bat aisialdi pasiboan eta gizarte bizitzan. Gero, badago hor beste ordu eta laurden inguru egunean joan-etorrietan joaten zaiguna.

Zer pentsatua ematen du ikusteak, behin pertsona guztiak eta aste guztia kontuan hartuta, eguneko zenbat ordu hartzen dituen ordaindutako lanak. «Ordaindutako lanak gure gizartean duen zentralitatea erlatibizatzeko ere balio dute denbora aurrekontuen inkesta hauek. Ikusten da lan ordainduak ez duela hainbesteko pisua; hots, etxeko lanek eta zaintzak hartzen duten adina denbora hartzen duela».

Pentsatzekoa da orduan zergatik lanaren, lan ordainduaren, ordutegiek duten horrenbesteko eragina. Eragin kaltegarria gainera. Zergatik ez du alderantziz izan behar? Zergatik ez beste beharrizanen ordutegietara moldatu ordaindutako lanaren ordutegia?

Beharrizanen arabera moldatutako ordutegiak, malgutasun ia erabatekoa, utopia bat dira Euskalteleko Giza Baliabideetako arduradun Lourdes Garraldarentzat. Baina bidea hori dela ere uste du. Adibidez, hemendik gutxira, gurasoak zaintzeko garaia iritsiko zaio Euskalteleko langileei belaunaldi bati. «Eta, jakina, horrekin lotutako beharrei nola erantzun pentsatzen hasi beharko dugu».

Edonola ere, Hego Euskal Herriko jarduera tasa %57 da, demografiaren eraginez gizartea zahartzen ari da, eta robotizatzeak hainbat lanpostu desagerraraziko dituztela iragartzen duten honetan, lanak pertsona definitzen duela auzitan gero eta gehiago jartzen da: agian, lanorduei eta lan ordutegiei buruzko ikuskera aldatzeko ordua iristear dago.



[* Irune Lasa*](http://www.berria.eus/egilea/irune_lasa)

Informazio osagarria