



OÑATI INTERNATIONAL INSTITUTE
FOR THE SOCIOLOGY OF LAW
OÑATIKO LEGE-SOZIOLOGIAKO
NAZIOARTEKO ERAKUNDEA
INSTITUTO INTERNACIONAL
DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA DE OÑATI

**OÑATIKO UDALA
GRANT 2019**

GIZARTE-OHITUREN INTERAKZIOA OÑATIKO
UDALERRIAN MENDEKOTASUNA DUTEN
ADINEKO PERTSONEI ETXEKO ARRETA
EMATEKO KONTRATUAREN ESPARRU
JURIDIKOAN: LOTURA JURIDIKOAREN
LEGEZKO ARRAZOIA VERSUS GIZARTE-
ARRAZOIAK

Hermann de J. Vazquez Flores

Oñatiko Udala Grant bekaren deialdiari buruzko arauak betez
aurkeztutako ikerketa

**INSTITUTO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGIA JURIDICA / LEGE
SOZIOLOGIAKO NAZIOARTEKO ERAKUNDEA
OÑATI**

AURKIBIDEA

	Página
ABSTRACT	3
AINZATESPENA	4
SARRERA	5
IKERKETAREN GAIA ETA OINARRIA	8
IKERKETAREN GALDERA	11
HIPOTESIA	11
METODOLOGIA	12
ELKARRIZKETATUAK	17
Langileak	17
Senideak	20
ELKARZABAL, bitarteko gizarte-eragilea	20
ESPARRU TEORIKOA ETA LANGILEAREN KATEGORIZAZIO JURIDIKOA	22
Amaitu gabeko eztabaida	25
MENDEKOTASUNA DUTEN PERTSONENTZAKO ETXEKO ARRETA	
OÑATIKO UDALERRIAN	29
MENDEKOTASUNA DUTEN ADINEKOEI ETXEKO ARRETA	
EMATEKO KONTRATUAREN ESPARRU JURIDIKOA	34
Etxeko enplegua	34
Mendeko pertsona	38
Ohitura sozialen interakzioa	41
DATUAK: Aurkikuntzei buruzko txostena	42
Zer da ELKARZABAL?	45
Etxeko langileak/Zaintzaileak	57
GIZARTE-OHITURAK	61
Kontratu-simulazio bat	61
Emozioak eta gizarte-onarpena	64
Gogobetetasuna	66
Lotura emozionala zaindutako pertsonarekin	70
Gatazkak	73
Hartu-emana	76
ONDORIOAK	82
BIBLIOGRAFIA	89
ERANSKINAK	92
Elkarrizketen protokoloa	92
I. eranskina: Langileei egindako elkarrizketak	96
II. eranskina: Senideei egindako elkarrizketak	201
III. eranskina: ELKARZABALeko kideei egindako elkarrizketak	240

Abstract

Ikerketaren helburua da ohitura sozialek Oñatiko udalerrian mendekotasuna duten adinekoak zaintzeko harreman juridikoan zer eragin duten hautematea. Horretarako, metodologia kualitatiboa erabili da, gizarte-eragileei egindako elkarrizketen bidez: langileei, senideei eta bitarteko gizarte-eragileari. Kontuan hartu adineko pertsonen zaintzaile eta etxeko enplegatu gisa lan egitea dela, azkenean, integrazio bikoitza (gizarteratzea eta laneratzea) gauzatzeko bide bakarra.

Ikerketa egin bitartean, honako ondorio hau atera zen: zaugarritasun-esparru hori korapilatu egiten da, “afektuzko soldata” deritzonak sortzen duen afektibitatearengatik, emozioen eta leialtasunen harreman-osagai indartsuarengatik; izan ere, langilea mendeko adineko pertsonaren familiaren bizikidetzat eta intimitate-zirkuluan sartzen da bere lanaren bidez, eta horrek lotura afektiboa sortzen du.

Ondorioztatu denez, jarduera lege-betekizunen mende egon arren, ohitura sozialek aldean kontratu-portaera baldintzatzen dute nagusiki, eta, elkarrizketatutako langile gehienek hezkuntza-maila handia duten arren, zaintza-kontratua gauzatu bitartean sortzen den lotura afektiboak lehentasuna ematen die gizarte-ohiturei, kontratuaren legezko osagaiaren gainetik; horren ondorioz, anbiguotasunak eta kontratu-simulazio nabarmenak sortzen dira Mendekotasun Legearen esparruan.

Era berean, ikerketak zaintza-lanak nola egiten diren aztertu du, oinarrizko hiru zaintzaile-motak (barnekoak, kanpokoak eta ordukakoak) kontuan hartuta. Gainera, zaintzaileek egiten dituzten zereginak banakatu ditu, baita zeregin horiek betetzeko zailtasunak eta familiaren eta zaintzailearen arteko harreman pertsonaletan duten eragina ere. Dena den, eguneroko denboraren kudeaketari eta langilearen proiektu pertsonal eta migratzaileari buruzko ikuspegiari eutsi zaio; hau da: atsedeen-denbora eta denboraren kudeaketan eragina duten baldintzatzaileak hartu dira aintzat.

Aintzatespena

Tesina honi eta Caritas eta Elkarzabal elkarteetako kideei esker, Oñatiko gizartean integratu nintzen, bertako zaintzaile eta immigratzaileen mundua ezagutu eta euren nahiak partekatu nituen, eta oñatiarren izaera zakar eta aldi berean eskuzabala ezagutu nuen. Ametsek, gizarte-elkartasunak eta sentimendu onek bat egiten duten munduko txoko horretan itxaropenak lekua baduela sentitu nuen.

Eskerrik asko,

Oñati, 2019ko iraila

SARRERA

Ikerketaren helburu nagusia da Oñatiko udalerrian mendekotasuna duten adinekoak zaintzeko jardueran garatzen den harreman soziala eta juridikoa aztertzea.

Azterketa horretatik ondorioztatu da zahartze demografikoa dela Oñatiko udalerrriaren funtsezko ezaugarri demografikoetako bat eta eraldaketa sozial eta indibidualak dakartzala: bizitzako azken urteetan sortzen diren osasun-arazoak, eta sindrome eta gaixotasun baliogabetzaileak. Horren ondorioz, arreta soziosanitarioaren beharra ere sortzen da; beraz, pertsona batek mendekotzat jotzen du bere burua eguneroko bizitzako oinarritzko ekintzak egiteko hirugarren baten laguntza behar duenean.

Espanian, Mendekotasun Legeak (39/2006 Legea, autonomia pertsonala sustatzeari eta mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzkoak), 2007ko urtarrilaren 1etik indarrean dagoenak, adinagatik, gaixotasunagatik edo desgaitasunagatik arreta behar duten pertsonentzako zerbitzuak ezartzen ditu, eta enplegua sortzea eta lan-harremanak formalizatzea ere sustatzen du. Legeak, halaber, ondo bereizitako hiru figura aurreikusten ditu: zaintzaile profesionalak eta laguntzaile pertsonalak, enplegu formal gisa; bestalde, zaintza familia-ingurunetik datorrenean, zaintzaile ez-profesionalak. Sistemaren prestazio ekonomikoak kontzeptu juridiko horien ingurukoak dira.

Beste alde batetik, azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretuak etxe-zerbitzuaren lan-harreman bereziaren xedea arautzen du, hau da, etxe familiarrean bertan egiten diren zerbitzu ordainduak. Etxeko lanak dira, besteak beste, familiako kideen edo etxeko edo familiako pertsonen zaintza edo arreta.

Horrenbestez, ohitura sozialek agerian uzten dituzte teknika legegilearen gabeziaren berezko anbiguotasunak, legeek ez baitute zehatz-mehatz argitzen zein den lehen aipatutako lau figura juridikoetako hiruren legezko muga. Hona hemen hiru horiek: laguntzaile pertsonala, etxeko enplegatua eta familia-inguruneko zaintzaile ez-

profesionala. Aurrerago ikusiko dugunez, ikerketa honen ondorioetarako ezinbestekoa da aipatutako hiru figuren azterketa juridiko laburra egitea.

Mendekotasuna duten adinekoen familietako kideak eta jarduera horretan jarduten duten etxeko langileak lotzen dituen kontratu-harremanaren kasuan, legezko betekizunen mende dago. Hala ere, aldi berean, antzinako gizarte-arau kulturalen eraginpean dago, arau horiek aldean arteko kontratu-portaera baldintzatzen baitute oraindik. Eta hori gertatzen da langileek bi zerbitzu-mota egiten dituztelako etxean: etxea zaintzeko zerbitzua eta mendekotasuna duten adineko pertsonen etxean arreta emateko zerbitzua. Horrek anbiguotasuna sortzen du kontratu-harremanaren esparruan lege-arauak aplikatu behar direnean.

Ikerketaren arazo nagusiak honako hauek izan dira: aldean artean nagusitzen diren eta harreman juridikoa abian dagoen bitartean mantentzen edo bilakatzen diren gizarte-ohiturak identifikatzea, eta harreman juridikoaren legezko kausa ohitura sozial horiekin bat datorren ondorioztatzea, edo, aitzitik, ohitura sozial horien ondorioz arrazoi sozialen eta kontratuaren legezko kausaren artean desberdintasunik ba ote dagoen ikustea, eta horrek kontratuan erabilitako figura juridikoan anbiguotasunik eragiten duen aztertzea.

Beraz, ikerketaren baitan garrantzitsua izan da Oñatiko familiek eta langileek mendekotasuna duten adineko pertsonak etxean zaintzeko dituzten gizarte-ohiturak identifikatzea, deskribatzea eta aztertzea (ikuspegi ekonomiko eta juridiko batetik).

Horretarako, abiapuntu gisa, etxeko lan-harremanaren kontratua lankidetzan (ez kapital-metaketan) oinarritutako portaera sozializat hartzen dugu (enplegatzaileak ez du esplotaziorik merkataritza- edo ekonomia-arloan); izan ere, etxeko lan-kontratua garatzean, aldeek bereizita baina elkarren mendean mantentzen dituzte euren gizarte-helburuak. Beraz, lankidetzaren garrantzia funtsezkoa da sozialki bereizita dauden helburu guztiak lortzeko.

Etxeko langileen kasuan, gizarte-lankidetzaren kontratu-mota horren ezaugarri diren elementu beren bidez adierazten da; adibidez, langileak enplegatzailearen

etxebizitza eta elikagaiak partekatzen ditu. Hala, etxea lantoki gisa izatea eta mendeko adineko pertsona zaintzea, berez, langile hori gizarteratzeko bide eta modu bihurtzen da.

Hala ere, langileak hautemandako gogobetetasun-mailak eragin handia du gizarteratze horretan, eta hori guztia kontratua gauzatzearekin lotuta dago; beraz, kontuan hartu beharreko alderdi garrantzitsua izan da ikerketan.

IKERKETAREN GAIA ETA OINARRIA

Prozedura judizialean, betebeharrei eta kontratuei dagokienez, aldeek kontratatzen ari direnean arrazoi pertsonalekin lotzen dute kontratuaren arrazoia, eta alegazio horiek garrantzitsuak dira, kasu askotan auziak kontratu konplexuen ondorioz sortzen baitira.

Kontratu-mota horiek aldeentzat komuna den helburu ekonomiko bat lortzarekin daude lotuta. Beharrezkotzat jotzen dute elkarren motibazioak eta horien legezko ondorioak ezagutzea, eta kontratua interpretatzeko elementuak dira.

Gai honetan, Espainiako instantzia judicial gorenak kontuan hartu du kausaren alderdi subjektiboa edo helburua, behin betiko faktore erabakigarri gisa. Beraz, kontratuaren arrazoi pertsonalek legezko ondorioak izan ditzaten, arrazoia bultzatzaile edo erabakigarri gisa gehitu behar zaizkio borondate-deklarazioari. Gainera, alde kontratugileek onartu eta kanporatu behar dituzte, edo, behintzat, arrazoi horiek garrantzitsuak izan behar dute (1994/04/11ko, 1989/02/17ko eta 1988/09/30eko epaiak).

Horren ondorioz, kontratu-egintzatik kanpoko inguruabarren beligerantzia aitortu behar da, baldin eta bi aldeek ezagutzen badituzte eta kontratua iradokitzen duen asmo komunean txertatuzat jo badaitezke (Auzitegi Gorenaren epaiak: 1935eko otsailaren 16koa, jurisprudentzian finkatutako doktrinetako bat; 1985eko urtarrilaren 17koa, 1989ko otsailaren 17koa, 1993ko azaroaren 24koa, 1994ko apirilaren 11koa eta 1995eko maiatzaren 25koa).

Teoria horri arrazoi espezifiko edo motiboaren txertaketa deitzen zaio, eta kontratu-borondatearen baldintza eragile baten ezaugarriak ditu.

Auzitegi Gorenaren 2003ko uztailaren 21eko epaiak ezarri zuenez, bi aldeek saiatu behar dute kontratuaren arrazoi espezifikoa lortzen, asmo zehatz batera iriste aldera, eta arrazoi horrek borondate-adierazpenaren elementu erabakigarri bat izan behar du, bultzada-arrazoi gisa.

Ildo horretan, Oñatiko ohitura sozialen arloan zaintzaile-lanak egiten dituen etxe-langilearen lan-harremanaren eredua erantzun bat da, gizarte-esparruaren barruan kontratuaren borondatea bultzatzen duten hiru aldagairi ematen zaiena. Hona hemen aldagaia:

- a) Lehenik eta behin, familiak mendekotasuna duen adineko pertsonari arreta emateko premia konpondu beharra, familia-balio handiak dituen testuinguru sozial batean.
- b) Bigarrenik, mendekotasuna duten adineko pertsonari arreta emateko lan-merkatua bultzatzen duen errealitate ekonomikoa.
- c) Hirugarrenik, mendekotasuna duten adinekoak etxean zaintzeko eredu tradizionala merkaturatzea, immigrante langilearen figura familian txertatuz; izan ere, emakumea lan-merkatuan sartu denez geroztik, familiaren baitan ez da geratzen etxean zaintza-lanak egiten dituenik.

Testuinguru horretan, immigranteak alternatiba sozial bat dira. Hortaz, geure buruari galdetu ahal diogu nola funtzionatzen duen, lege-esparruan, familien eta etxeko zaintzaile/langileen arteko truke ekonomikoari lotutako jarduera bideratzen duen mekanismo arautzaileak.

Konplexutasuna dela eta, bi lan-mota bereizten dira: a) behar bezala formalizatutako lan-kontratu baten bidez lege-esparruan egindako etxeko lanak; b) legez ikusgai ez dauden etxeko lanak eta zaintza-lanak (immigrante irregularrek egindakoak), Oñatiko gizartean ekonomia informalean eta ondorio juridikoekin agertzen direnak.

Halaber, kontuan hartzen da alderdi afektibo-emozionala oso garrantzitsua dela interakzio sozialaren protagonisten artean; familien, zaindutako pertsonen eta langileen artean, alegia.

IKERKETAREN GALDERA

Zein dira mendekotasuna duten adinekoak etxean zaintzeko kontratu-portaera arautzen duten arau-moten arteko interakzioak Oñatin? Eta nola funtzionatzen dute?

Ba al dago aldean arteko kontratu-jokabidean ekonomikoa ez den motibaziorik, Oñatiko udalerrian mendekotasuna duten eta etxeko lan-kontratuaren arrazoia arautuaren parte ez diren adineko pertsonak zaintzeko jardueran?

HIPOTESIA

a) Mendeko adinekoak zaintzeko jardueran kontratu-portaera arautzen duten arauen arteko interakzioek agerian uzten dute Oñatin gizarte-arauetan oinarritutako mekanismo informalak eta elkertasunean oinarritutako harremanak daudela.

b) Oñatin, mendekotasuna duten adineko pertsonak etxean zaintzeko langilearen jardueran kontratuaren arrazoiak ez ditu benetako motibazio sozialak eta lotutako alderdien borondatea islatzen; izan ere, helburu sozial zabalagoak daude komunitatearen barruan:

- Langilearen ikuspegitik: gizarteratzea da.
- Familiaren ikuspegitik: familiako kideek lan-merkatuan garapen pertsonala izan dezaten erraztea da, eta horretaz tradizionalki arduratu den senidea betebeharrak horretatik sozialki askatzea.
- Bitarteko gizarte-eragilearen ikuspegitik: xede altruista du. Ale batetik, langileari laneratzeko prozesua erraztu nahi dio, eta, bestetik, familiari kalitatezko giza baliabide bat eskuratzeko aukera eman, mendeko senide nagusia ondo zainduta egongo dela bermatzeko.

METODOLOGIA

Ikerketa hau esplorazio-ariketa bat da, behatzaile parte-hartzailearen teknikan oinarritua, eta kasu-azterketaren metodologia kualitatiboa erabiltzen du. Komunitatea ardatz hartzen duen ikerketa da, eta kideen informazioa lortzeko, honako hauek erabiltzen ditu:

- Elkarrizketa erdi-egituratuak, aztertutako fenomenoaren zer testuinguru sozialetan garatzen den ulertzeko; izan ere, zaintza-lanetan lan-harremana korapilatzen duen alderdi emozionala agerian uztea du helburu. Horretarako, elkarrizketak diseinatzerakoan hiru gizarte-eragileren portaera eta itxaropenak hartu ziren kontuan. Honako hauek:

- a) Langile/zaintzaileak: lan bat eskaintzen eta egiten duten pertsona fisikoak; ildo horretan, mendekotasuna duten adinekoak etxean zaintzen lan egiten duten 16 langileri (gizon bati eta 15 emakumeri) egin zitzaizkien elkarrizketa.
- b) Adineko senide bat mendekotasun- eta zaintza-egoeran duten edo izan duten familietako kideak, kopuruz zortzi, etxean zaintza jasotzen duten edo jaso duten senideak dituztenak.
- c) Elkarzabal Elkartea da eragile bitartekaria, eta bost kideri egin zaie elkarrizketa.

Ikertzaileak sare sozialen bidez lortu zuen elkarrizketatutako familiekin eta langileekin harremanetan jartzea, Oñatin garatutako gizarteratze-prozesu baten bidez. Prozesu horri esker, informatzaileak erakartzea lortu zuen, batzuen eta besteen erreferentzien bidez, beraiekin zuzenean hitz eginez aisia-tarte baterako erabiltzen dituzten lekuetan edo komunitateko kideen sare sozialen bidez (Whatsapp). Ikertzaileak denbora-mugak izan zituen elkarrizketatutako senideen espektro handiagoa lortzeko.

Elkarrizketa bakoitza giro lasaian egin zen, laneko eremu pribatutik kanpo, elkarrizketatuak hausnartzeko aukera izan zezan. Horretarako, galdera irekiak egin zitzaizkien ikertzaileak, sentimendu, arrazoi eta bizipenak adieraz zitzaizkien, langilearen bizi-esperientzia ahalik eta ondoen islatu nahian.

Ikerketak Nazioarteko Soziologia Elkarteko Soziologia Juridikoa Ikertzeko Batzordeak ezarritako Etika Kodea hartu du aintzat, bai eta Espainian datuen babesari

buruz indarrean dagoen araudia ere. Horretarako, ikertzaileak konfidentziasun- eta errespetu-konpromisoko formulario bat sinatu zuen elkarrizketarekin. Formulario horren arabera, ikertzailea lortutako informazioaren tratamenduaren arduraduna zen. Elkarrizketatu bakoitzari elkarrizketaren hasieran eman zion formularioaren alea. Horren ondorioz, elkarrizketatuaren konfiantza lortu zuen elkarrizketan zehar argi eta garbi hitz egiteko.

Galderetan, etxeko lan-harremaneko esperientziak, helburuak, jardunaren pertzepzioa eta gogobetetzea jorratu ziren.

Elkarrizketaren edukiaren egiturari, testuinguru-istorio bat sortzen duten galderak daude, eta antzeko galderak egiten zaizkie bi aldeei, kontratu-portaeran nagusi diren arrazoiei buruz.

Elkarrizketak fitxa tekniko honen bidez egituratu ziren:

a) Zaintzailea edo langilea:

Nazionalitatea, Oñatin daramatzan urteak, adina, sexua, prestakuntza-maila, adinekoak zaintzeko prestakuntza, zaindutako pertsonaren mendekotasun-maila, familiaren tamaina, langilearen egoera juridikoa.

b) Elkarrizketatutako familiako kidea:

Mendekotasuna duen adineko pertsona zainduaren ezaugarriak (sexua, adina, zergatik behar duen zaintza), familiaren osaera, langilearekiko harreman juridikoa ezarri duen senidearen ahaidetasuna, familiaren estatus sozioekonomikoa (hezkuntza-maila, lan-jarduera).

c) Elkarrizketatutako Elkarzabaleko kidea:

Funtzioa, erakundearen emandako denbora eta parte hartzeraren bultzatu duten arrazoiak.

Erantzuna aztertzeko, galderen edukiak ardatz hauetan oinarritu ziren:

i. Familiaren baitan dauden faktoreak.

ii. Harreman juridikoaren garapenean erabakiak bideratzen dituzten arrazoiak.

iii. Elkarrizketatutako pertsona guztien portaera baldintzatzen duen inguruabarren testuinguruan kokatzea.

Datuak hiru fasetan hartu ziren:

- Elkarzabaleko kideekin hasierako harremana izatea eta haien jardueri astero behatzea, ikertzailearen parte-hartze aktiboaren bidez, baita ikertzaileak datu-base elektronikoko bat sortzeko zereginen laguntzea ere. Datu-base hori elkarteari egindako ekarpena da.
- Elkarrizketatutako langile batzuekin harremanetan jartzea, Elkarzabaleko kide baten bidez, edo ikertzailea bera gainerako elkarrizketatuengana zuzenean hurbiltzea, Oñatiko eguneroko bizitzan eta Elkarzabaleko jardueretan parte hartzeagatik lortutako konfiantzari esker.
- Elkarrizketatu beharreko pertsonarekin elkartzea, elkarrizketa egiteko. Horretarako, Oñatiko ohiko aisia-gune bat hautatu zen, esate baterako, kafetegi bat. Han, giro lasaian, baimen informatua eskatu zitzaion ahoz, elkarrizketan lortuko ziren datuen tratamenduari buruzko konfidentzialtasun-formularioa sinatuta, Datu pertsonalak babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruzko abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoaren jarraibideei jarraituz. Horrela egin zen elkarrizketa bakoitza, kafe bat hartuz eta hitz egiteko giro egokia sortuz. Bi elkarrizketa, ordea, Arrasaten egin ziren, familiaren etxean.
- Elkarrizketatuak esandakoaren fideltasunari eusteko, ikertzaileak zuzeneko oharrak hartu zituen ordenagailu eramangarri batean. Ondoren, elkarrizketa bukatzean, erantzun bakoitza irakurri zion elkarrizketatuari, erantzunak baliozkotzeko eta, hala, behin betiko onarpena lortzeko.

Batez beste, 45 minutu iraun zuten elkarrizketek. Oñatitik oso gertu dauden bi komunitatetan hiru elkarrizketa egin ziren, Oñatiko egoera egiaztatzeko eta testuinguruan jartzeko: zaintzaile bati eta zaindutako pertsonaren senideei Arrasaten, eta zaintzaile bati Legazpin.

Elkarrizketetan egindako galderek hau zuten helburu: familien, zaintzaileen eta Elkarzabaleko kideen arteko harremanak eta aldean arteko lan-baldintzak ezagutzea.

Era berean, immigranteek Oñatiko familien etxean adineko pertsonekin egiten duten lanarekiko gogobetetzea osatzen duten elementuak aztertu dira, ohitura sozialen adierazle emozional gisa. Horretarako, ikuspegi bikoitza erabili da. Alde batetik,

zaintzaile immigranteei beraiei galdetu zaie nola baloratzen duten lana. Balorazio hori pazientziaren eta premia ekonomikoaren, altruismoaren eta zorionaren arteko emozio bat da, lan-baldintzak, zereginak eta familiarekiko harreman txarrak gainditzen dituen. Beste batetik, zaindutako pertsonaren senideek haiengan jartzen duten konfiantza-sentimendua alderdi ekonomikotik harago doazen giza sentimenduekin eta sentimendu pertsonalekin nahasten da.

Datuak gizonei zein emakumei buruzkoak dira, baina, elkarrizketatutako langileen % 93 emakumeak direnez, azterlanaren testu osoan femeninoa erabili da. Horregatik, emakumezko langileak eta zaintzaileak aipatzen dira, eta emakume immigranteen ekarpenak nabarmentzen dira.

ELKARRIZKETATUAK

Langileak

LANGILEA	NAZIONALITATEA	ADINA	DENBORA OÑATIN	ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZA	SENIDERIK OÑATIN?	EGOERA LEGALA
1	BOLIVIA	54	5	BAI	EZ	ESPAINIAKO NAZIONALITATEA
2	DOMINIKAR ERREPUBLIKA	45	12	BAI	BAI	ESPAINIAKO NAZIONALITATEA
3	HONDURAS	45	2	EZ	EZ	IRREGULARRA
4	KOLONBIA	54	12	BAI	EZ	ESPAINIAKO NAZIONALITATEA
5	HONDURAS	40	4	BAI	BAI	PAPEREKIN

6	HONDURAS	41	7 (ARRASATE)	BAI	BAI	PAPEREGIN
7	HONDURAS	35	2	EZ	EZ	IRREGULARRA
8	NIKARAGUA	27	3	EZ	BAI	IRREGULARRA
9	NIKARAGUA	56	2	EZ	EZ	PAPEREGIN
10	KOLONBIA	25	Urtebete eta 10 hilabete	BAI	BAI	IRREGULARRA
11	PAKISTAN	27	5 hilabete	EZ	EZ	PAPEREGIN (ikaslea)
12	SAHARA	42	10 urte	BAI	BAI	PAPERAK BADITU
13	ESPAINIA (EUSKALDUNA)	43	3 urte	BAI	EZ	ESPAINIA
14	KOLONBIA	50	Hilabete	EZ	BAI	IRREGULARRA
15	KUBA	33	13 urte	EZ	BAI	ESPAINIAKO NAZIONALITATEA
16	KOLONBIA	27	Urtebete	BAI	BAI	PAPERAK BADITU

Elkarrizketatutako langileak honela sailka daitezke:

- SEXUA: gizon bat eta 16 emakume.

- LEGALAK edo IRREGULARRAK (legezko egoitzarik eta lan egiteko baimenik gabe):
11 legezko erregimenean eta bost erregimen irregularrean.
- LAN-ERREGIMENA: Kanpoko langilea ala barneko langilea.
Sei kanpoko langileak dira.
Bederatzi barneko langileak dira.
Beste bat lana bilatzen ari da gaur egun, baina, bitartean, barneko langilea da.
- ADINAK:
20-30 urte: lau langile.
30-40 urte: bi langile.
40-49 urte: zazpi langile.
50-60 urte: hiru langile.
- DENBORA OÑATIN:
Urtebete baino gutxiago: 3 langile.
Urtebete baino gehiago eta bi urte baino gutxiago: langile bat.
Bi eta hiru urte bitartean: 5 langile.
Lau eta bost urte bitartean: 2 langile.
Bost eta hamar urte bitartean. langile bat.
Hamar urte baino gehiago: 4 langile.
- ADINEKO PERTSONAK ZAINTZEKO PRESTAKUNTZA:
Elkarrizketatutako bederatzi lagunek soilik egiaztatu zuten adineko pertsonak zaintzeko prestakuntza.

Senideak

Bestalde, senideak zaintzapean dituzten edo izan dituzten zortzi senideri egin zitzaizen elkarrizketa. Ildo horretan, familiatik kanpoko zaintzailerik ez duten bi familiari ere egin zitzaizen elkarrizketa, gainerako elkarrizketatuen kasuan etxeko langilearen/zaintzailearen figuraren erabilera testuinguruan kokatzeko.

SENIDE-ZK.	Zaintzapean dagoen senidearen adina	Ahaidetasuna	Familiatik kanpoko zaintzailea du?
1	76	IZEBA	BAI
2	95	ALABA	BAI
3	89	ILOBA	BAI
4	80	ILOBA	BAI
5	90	ALABA	BAI
6	90	AMA	BAI
7	94	AMA	EZ
8	90	AMAGINARREBA	EZ

Bitarteko gizarte-eragilea: Elkarzabal

Elkarzabal Elkartea da Oñatiko etxeko zaintzaileen/langileen lan-harremanetan bitartekaritza-lanak egiten dituen gizarte-eragilea. Elkartearen zuzendaritzako bost kideri egin zitzairen elkarrizketa. Haietako lau oñatiarrak dira, eta bat emakume immigrantea. Emakume horrek adinekoei arreta emateko jardunean eta immigrante gisa egin daitekeen ibilbide guztia egin zuen; hau da, etxeko langilea izan zen, barneko langilea hain zuzen; ondoren, bere egoera erregularizatu, lan horretarako prestakuntza egin eta zaintzaile profesional moduan hasi zen zaharren egoitzan.

Orobat, ikertzaileak eskatuta, eta ikerketan erabiltzeko asmoz, Elkarzabaleko kide sortzaileak dokumentu bat idatzi zuen. Bertan, elkarreak hasieratik 2016ra arte izandako faseak azaldu zituen, baita lorpenak, jardunaren oinarritzko printzipioak eta balioak ere. Dokumentu hori gure azterketaren oinarritzat hartu dugu.

Halaber, murgiltze-prozesu baten bidez, Elkarzabalen sartu eta jardueretan parte hartu zuen ikertzaileak. Gainera, datu-base bat sortu zuen elkartearentzat, formatu elektrikoan, kideek erabil dezaten. Horretarako, Elkarzabalen artxiboetako dokumentuak transkribatu zituen, mendeko adineko pertsonak zaintzeko jardueran enplegu-eskatzaille gisa erregistratu diren pertsonen erregistroan oinarrituta, eta, horri esker, datuak lortu ahal izan ziren: generoa, adina, nazionalitatea, estatus soziala, esperientzia profesionalak eta gaitasunak.

ESPARRU TEORIKOA ETA LANGILEAREN KATEGORIZAZIO JURIDIKOA

Lehen begiratuan, ikerketan garatuko den ikuspegia kontratazio-portaerari buruzko azterketa juridiko enpirikoen ikuspegia da, Stewart Macaulayk adierazi bezala: gizabanako pribatuen arteko kontratazio-praktikak legeak eta gizarteak landutako mundu zabalago baten baitan daude.

Ian Macneilen ikuspegi teorikoak, Macaulayrenari lotuak, arau sozialak proposatzen ditu, kontratazio-portaera edo kontratazio-portaeraren teoriaren arabera lankidetzaz azaltzeko. Adibide gisa, elkartasun soziala eta antzeko arauak monetizatu gabeko harremanetara zabaltzen dira, harreman intimoak kasu, eta haiek ikertu beharra dago. Beraz, teoria horren arabera, ohitura sozialek eragina izango lukete legearen zereginean.

Mark Findlayk adierazten duenez, kontratuak gizarteratzerako ikuspegi modernizatua eskain dezake. Ildo horretan, ontzat hartzen dugu H. Collinsen adierazpen hau: “Elkartasunean oinarritutako betebeharrak daude”. Testuinguru horretan, kontratupentsamenduaren eta elkartasun-loturetan oinarritutako arauen arteko interferentzia gatazketako bat da, eta jokabide-ebaluazio kontrajarriak ematen ditu.

Halaber, garrantzitsua da azpimarratzea aurrerantzean landuko ditugun kontzeptu juridikoak dagozkien lege-testuetan ezarrita daudela:

- a) **ETXEKO LANGILEA (1620/2011 Errege Dekretua, azaroaren 14koa, 1. eta 2. artikulua)**: Etxe familiarreko titularraren kontura etxe familiarrean ordaindutako zerbitzuak ematen dituen pertsona fisikoa. Edozein etxeko lan egin dezake; besteak beste, etxe osoa edo zati batzuk zuzentzea edo zaintzea, familiako kideen edo etxearen edo familiaren esparrukoak diren pertsonak zaintzea eta etxeko lanen arloko beste lan batzuk gauzatzea: haurren zaintza, lorezaintza, ibilgailuak gidatzea eta antzekoak. Legez kanpo daude:
 - a. Erakunde publikoek edo erakunde pribatuek kontratatutako zaintzaile profesionalen harremanak, Autonomia pertsonala sustatzeari eta

mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legearen arabera; mendekotasun-egoeran dauden pertsonen etxean arreta ematen dieten zaintzaile ez-profesionalen harremanak, hots, familiako edo inguruko pertsonenak, arreta profesionalizatuko zerbitzu bati lotuta ez badaude, abenduaren 14ko 39/2006 Legearen arabera.

- b. Senideen artean etxeko zerbitzuak emateko itundutako harremanak, baldin eta zerbitzuak ematen dituen soldatapekoa ez bada, Langileen Estatutuaren 1.3.e) artikuluan ezarritakoaren arabera.
- c. Adiskidetasuna, onginahia edo auzotasun ona dela-eta egindako lanak.

b) **ZAINTZAILE EZ-PROFESIONALA (abenduaren 14ko 39/2006 Legea, 2.5. artikulua)**: Familiakoak edo ingurukoak diren eta zerbitzu profesionalizatu bati lotuta ez dauden pertsona fisikoak, mendekotasun-egoeran dauden pertsonak etxean zaintzen eta artatzen dituztenak.

c) **ZAINTZAILE PROFESIONALA (abenduaren 14ko 39/2006 Legea, 2.6. artikulua)**: Etxean mendekotasun-egoeran dauden pertsonen zerbitzuak emateko xede duen profesional autonomoa.

d) **LAGUNTZAILE PERTSONALA (abenduaren 14ko 39/2006 Legea, 2.7. artikulua)**: Mendekotasun-egoeran dagoen pertsona baten eguneroko bizitzako zereginak egiten dituen edo egiten laguntzen duen pertsona fisikoa, mendeko pertsonaren bizitza independentea sustatzeko, haren autonomia pertsonala bultzatuz.

e) **MENDEKO PERTSONA (abenduaren 14ko 39/2006 Legea, 2.2. artikulua)**: Adinagatik, gaixotasunagatik edo desgaitasunagatik eta autonomia fisiko, mental, intelektual edo sensorialaren gabeziagatik edo galeragatik, eguneroko bizitzako oinarriko jarduerak egiteko beste pertsona baten edo batzuen arreta edo laguntza handia behar duten pertsona fisikoak, edo, desgaitasun intelektuala edo gaixotasun mentala duten pertsonen kasuan, autonomia pertsonalerako beste laguntza batzuk behar dituztenak. (Eguneroko bizitzako oinarriko jarduerak (EBOJ) pertsonaren zereginik oinarritzkoenak dira, gutxieneko autonomiaz eta independentziaz

moldatzeko aukera ematen diotenak: norberaren zaintza, oinarrizko etxeko jarduerak, funtsezko mugikortasuna, pertsonak eta objektuak ezagutzea, orientatzea, aginduak edo zeregin errazak ulertzea eta gauzatzea...)

Amaitu gabeko eztabaida

Zaintzaile ez-profesional batek, laguntzaile pertsonal batek eta etxeko langile batek egin beharreko zereginak oso antzekoak dira praktikan, zenbait ñabardurarekin; desberdintasunak aplikagarri den araubide juridikoan daude (Fernandez Collados: 2018). Horretarako, funtsean, beharrezkoa da lan-harremantzat har daitekeen harreman-motaren bat egotea, eta, lan-harremana izanez gero, laguntzaile pertsonal edo etxeko enplegatu batena izatea, zerbitzuen prestazioaren ezaugarrien eta kontratuaren xedearen arabera.

Mendekotasun Legeak (39/2006 Legea, abenduaren 14koa) 19. artikuluan ezarritakoaren arabera, prestazio ekonomiko bat dago laguntza pertsonalerako. Prestazio hori mendekotasuna duen pertsonaren eskubidea aitortzen duen administrazio-ebazpenean dago aurreikusita. Gainera, horrela zehazten da Banakako Arreta Programan ere (mendekotasuna duten adineko pertsonen buruzko gure ikerketaren ondorioetarako). Beraz, alde aurreko administrazio-egintza bat behar da, Legearen 28., 29. eta 30. artikuluetan aurreikusitako prozeduraren baitakoa, laguntza pertsonaltzat hartu ahal izateko. Hortaz, kontratuaren arrazoian nabarmen bereizten dira etxeko langilearen figura eta laguntzaile pertsonalarena, laguntzaile pertsonalaren figura Administrazio Publikoaren dirulaguntza baten ondorio baita (errenta publikoa, baliabideen iturriaren izaera).

Orobat, alde nabarmena dago kontratuaren xedeari dagokionez: laguntzaile pertsonalaren helburua mendekotasuna duen pertsonari hezkuntzarako eta lanerako sarbidea erraztea da (abenduaren 14ko 39/2006 Legearen prestazio ekonomikoak arautzen dituen abenduaren 12ko 24/2017 Gipuzkoako Foru Dekretuaren 3. artikuluko b letra), eta, beraz, onuradunari eman beharreko laguntza-orduak mugatuta daude; hain zuzen, mendekotasun-egoeran dagoen pertsonaren **eguneroko bizitzako zereginak egiteko edo egiten laguntzeko** beharrezko laguntza soilik emango zaio, haren bizitza independentea sustatzeko, autonomia pertsonala bultzatuz.

Etxeko langilearen lan-harreman bereziaren kontratuaren xedea etxe familiarrari zerbitzuak ematea da. Edozein etxeko lan izan daiteke: etxe osoa edo zati batzuk zuzentzea edo zaintzea, familiako kideen edo etxearen edo familiaren esparrukoak diren pertsonak zaintzea eta etxeko lanen arloko beste lan batzuk gauzatzea: lorezaintza, ibilgailuak gidatzea eta antzekoak.

Are gehiago, laguntzaile pertsonalak egin dezakeen lanaren inguruan oraindik zalantzarik badago (lan-erregimenean egoteagatik etxe familiarraren zerbitzurako enplegu gisa tipifikatuta egon daitekeen ala ez), zalantza hori erabat baztertua geratuko da irailaren 25eko 2346/1969 Dekretuak, Etxeko zerbitzuko Gizarte Segurantzako Araubide Berezia arautzen duenak, xedatutako erreforma baten ondorioz. Hain zuzen, maiatzaren 11ko 615/2007 Errege Dekretuaren (Mendekotasun-egoeran dauden pertsonen zaintzaileen Gizarte Segurantza arautzen duenaren) azken xedapenetatik lehenengoaren bidez egin zen erreforma. Errege-dekretu horren 3.1.d artikuluan, berariaz ezartzen da aplikaziotik kanpo geratzen direla bai Mendekotasun Legearen 14.3. eta 17. artikuluetan araututako prestazio ekonomikoaren bidez kontratatutako zaintzaile ez-profesionalak, bai laguntza pertsonalean aritzen diren langileak, Lege horren 19. artikulua araber.

Hortaz, ez kontratuaren arrazoiagatik, ez kontratuaren xedeagatik, ez Gizarte Segurantzaren araubideagatik, ezin da esan Mendekotasun Legean aurreikusitako laguntzaile pertsonalaren figura etxeko langilearen figurarekin bat etor daitekeenik.

Hemen baieztatu dezakegu, tradizioz, mendekotasuna duten pertsonen arreta emateko kontratatutako langileak bat etorri direla figura horrekin, eta frogatu gisa Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiaren (Lan Arloko Sala) 2000ko maiatzaren 9ko Epaia (AS\2000\3160) aipa dezakegu. Epaia hori ohar gisa aipatzen dut, etxeko langilea zer den zehazten baitu:

“hiru ataleko egituraketa bat ikusten da. Hartan, harreman berezi horretan, funtzio oroko bat aipatzen da xede gisa («etxean edo etxerako egiten diren zerbitzuak edo jarduerak»). Bigarrenik, funtzio generiko horrek bere baitan har ditzakeen modalitateak («bai etxe osoa edo zatiren bat zuzentzea edo zaintzea, eta familiako kideak edo etxean bizi

direnak zaintzea»), eta, azkenik, hirugarren zati bat, honako hau adierazten duena: «baita haurtzaintza, lorezaintza, ibilgailuak gidatzea eta antzeko beste lan batzuk ere, etxeko lanen esparruan garatzen direnean»

...omissis...

langileak familiako kideak zaintzen edo artatzen dituenean, etxe familiarraren zerbitzura dagoen harreman bereziaren aplikazio-eremuan gaude, funtzio horiez gain etxeko beste lan batzuk ere egiten dituen edo ez alde batera utzita, betiere zaintza hori kualifikatutzat jotzen ez bada eta laguntza pertsonalaren kontzeptu hutsetik kanpo badago”.

Mendekotasuna duen adineko pertsonaren zaintzaile ez-profesionalaren eta zaintzaile profesionalaren figurei dagokienez, biak daude, berariaz, etxeko langilearen lan-harreman berezitik kanpo, etxeko langilearen lan-harreman berezia arautzen duen azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretuaren 2.1.c eta 2.1.d artikuluen arabera.

Zaintzaile ez-profesionalak lan-harremanari buruzko oharretik kanpo geratzeari dagokionez, aurrekari bat dago: Europan, «estatutu profesionalik gabeko zaintzaile» terminoa erabiltzen da. Gainera, Ministroen Batzordeak estatu kideei mendekotasunari buruz ematen dien R (98) 9 Gomendioaren eranskinean definitzen da figura hori (Ministroen Batzordeak 1998ko irailaren 18an onartu zuen, Ministroen Ordezkarien 641. bileran): «mendekotasuna duten pertsonekin zainketa-eta laguntza-lanak erregulartasunez egiten dituzten familiako kideak, bizilagunak edo beste pertsona batzuk, eskubideak eta betebeharrak arautzen dizkien estatutu profesional baten onurarik gabe dihardutenak». Lan-harremanari buruzko oharretik kanpo uzteko arrazoia ahaidetasun-harremana izango litzateke, eta/edo adiskidetasunaren, onginahiaren edo auzotasun onaren bidez egindako lanak izango lirateke (Fernandez Collados: 2018).

Izan ere, Madrilgo Justizia Auzitegi Nagusiaren (Administrazioarekiko Auzien Epaimahaia, 8. atala) uztailaren 14ko 381/2016 epaiak (JUR\2016\208391)

honako hau adierazi zuen errekurtsogileak etxeko langilea zaintzaitzat hartu eta prestazio ekonomikoa mantentzeko egindako eskaeraren inguruan:

“EAren 108. folioan eta hurrengoetan ageri den txosten sozialean adierazten da senar-emazteek ez dutela seme-alabarik, ezta babesa ematen dien hurbileko familiarik ere. Espedientearen 29. folioan adierazten denez, etxeko langilea enplegatzailetzat hartzeko egindako proposamenari babesa emateko, 626/2010 eta 615/2007 aginduetan egindako salbuespenetan oinarritu dira aldeak, baina Gizarte Politikako eta Kontsumoko Idazkaritza Nagusiaren 2010eko otsailaren 4ko Ebazpeneko jarraibideak kontuan hartu gabe. Ebazpen horrek zaintza-prestazio ekonomikoaren kalitatea hobetzeko akordioa ezartzen du Autonomiaren Aldeko eta Mendekotasunari Arreta Emateko Sistemaren familia-ingurunerako. Akordio horrek hau ezartzen du bigarren ataleko 6. Puntuan:

6. Senideak ez diren ingurukoak zaintzaileak.

*Senideak ez diren inguruneko zaintzaileek salbuespen-izaera dute prestazio honetan. Beraz, [615/2007 Errege Dekretuaren \(RCL 2007, 951 eta 1131\) 1.2 artikuluan](#) aipatzen den zaintzailea (senidea ez dena) zaintzaile ez-profesionaltzat proposatzen bada, espedientean jasota geratuko da artikulua horretan aurreikusitako salbuespenetzko egoera: laguntza-baliabide publiko edo pribatu nahikorik eza, despopulazioa edo beste arreta-mota batzuk eragozten edo zailtzen dituzten egoera geografikoak edo beste izaera batekoak. **Senidea ez den zaintzailea ezingo da onuradunaren etxean etxeko enplegatutzat hartua izan, eta arreta eta zaintza ezingo dira beste edozein kontratu-harremanen esparruan garatu, ez lan-harremanean, ez bestelakoetan.** Orobat, familia-ingurunean zaintza emateko prestazio ekonomikoa jasotzen duten pertsonen modalitate horretako arreta jaso beharko dute eskaera egin aurretik, eta*

zaintzaileak akordio honetako 2. paragrafoko b) eta c) letretan adierazitako egokitasun-baldintzak bete beharko ditu.”

Horrenbestez, laguntzaile pertsonala, inguruneko zaintzaile ez-profesionala eta etxeko langilea kontratuz bateraezinak dira, eta lege-erregulazio desberdinak dituzte.

MENDEKOTASUNA DUTEN PERTSONENTZAKO ETXEKO ARRETA OÑATIKO UDALERRIAN

Martinez-Buján egileak (2010) ondo adierazten duenez, bi alderdi daude *care* kontzeptuari atxikita: batetik, lan afektiboa (zaintzailearen eta erabiltzailearen arteko harreman estuaren ondorioz sortzen diren emozioei lotua), eta, bestetik, lana bera, zereginekin eta ahalegin fisikoarekin lotutakoa. Izan ere, bi egoera horiek langile immigranteen lanean egiten dute bat. Zaintzaz arduratzen dira, eta, horrez gain, familiaren baitan zerbitzuak ematea onartzen dute. Familiak ez du nahitaez bilatzen laguntza-zerbitzuan espezializatutako pertsona bat soilik; gehienetan, maite duten pertsona horrek (euren bizitzako lehen urteetako zaintzaileak) bere etxean laguntasuna eta afektua izatea nahi dute. Hala ere, bi dimentsio emozional horiek komunitateko ohitura sozialek sustatutako informaltasunaren esparruan murgiltzen dira. Immigranteen sektorea jardunbide horietan sartzean lan-prekarietatea sortzen da, eta, beraz, osagai hori ere aztertu behar da, emakumeak familian duen posizioa eta zaintza-zerbitzuen kontratazioa kudeatzean sortzen diren botere-harremanak islatzen baititu.

Debagoienan ¹, Oñati barne hartzen duen eskualdean, hau da adinekoen zaintzaren elementu bereizgarri bat: zaintzaren kudeaketaren eta horniduraren ardura

¹ **Debagoiena** [Gipuzkoako \(Euskadi\)](#) eskualde bat da. Probintziako hego-mendebaldean dago, [Deba ibaiaren](#) goi-ibilbidean.

Oso eskualde industrializatua da. Eskualde horretan sortu zen Euskadiko mugimendu [kooperatibista](#).

Udalerrri hauek daude eskualdean:

- [Arrasate](#): Han dago [eskualdeko ospitalea](#). Eskualdeko hiriburua da.

familiako emakumeena da oraindik ere. Hortaz, erdi-mailako klaseen hedapenaren ondorioz emakumeak lan-merkatuan sartzen hasi zirenean, eta, horrekin batera, eskualdeko industrializazio handiarekin lotuta bizimodu-kalitatea handitu zenean², gora egin zuen zaintza-zerbitzuak ematen zituzten emakume immigranteen kopuruak. Hori dela eta, emakume horiek jarduera ekonomikoaren katean sartu dira; izan ere, gero eta zailagoa da oñatiar emakumeentzat ugalketaz arduratzea, etxetik kanpoko lan egitea eta, gainera, familiako adineko pertsonak zaintzea.

Eskualdean badago beste joera sozial bat: mendekotasuna duen adineko pertsonak bere etxea nahiago du, zainketak jasotzeko leku egokitzat hartuta, zaharren egoitza³ eta antzeko laguntza-aukerak baino. Gainera, senideek ere etxean bertan

-
- [Aretxabaleta](#).
 - [Oñati](#): Han dago [Arantzazuko Santutegia](#).
 - [Eskoriatza](#).
 - [Leintz Gatzaga](#).
 - [Bergara](#): Han dago probintziako [3. Barruti Judiziala](#).
 - [Elgeta](#): [Debagoieneko](#) eta [Debabarreneko](#) eskualdeen artean dago.
 - [Antzuola](#).

Hemendik hartua: <https://eu.wikipedia.org/wiki/Debagoiena>

² Datuak hemendik hartu dira:

<https://www.epdata.es/datos/datos-graficos-estadisticas-municipio/52/onati/5161>

³ San Martin adineko pertsonen egoitza eta eguneko zentroa:

Urriaren 1etik aurrera, [Aita Menni Taldeak](#) kudeatzen du [Oñatiko Udalaren](#) mende dagoen San Martin adineko pertsonen egoitza. Kudeaketa esleitzean, erakunde horrek udalerrian egindako laguntza-lana aintzatetsi zen; izan ere, aldez aurretik, eguneko zentroko langileak kudeatu eta gizarte-laneko eta psikologiako zerbitzuak eskaintzen zituen.

Arrasate, Bilbo, Durango eta Billabonako egoitzetan eta Arrasate, Bergara, Bilbo, Durango, Eskoriatza eta Soraluzeko eguneko zentroetan adinekoentzat dagoen laguntza-eredu bera eskaintzen du Oñatiko udalak.

Oñatiko San Martin adineko pertsonen egoitza [Kabia](#) enpresa publikoaren mende egongo da etorkizun hurbilean, ondareari eta kudeaketari dagokienez. Enpresa hori Gipuzkoako Foru Aldundiaren erakunde autonomoa da.

<https://www.aita-menni.org/es/noticias/comenzamos-gestionar-residencia-martin-onate-12343.html>

<https://www.personamayor.org/#>

zaindua izateko nahi hori aintzat hartzen dute, beti, afektua zabaltzeko modu gisa, elkarrizketen emaitzetatik ondorioztatzen denez.

Beraz, familia zaintzeko lana immigranteari ematen zaio; hots, familiako zaintzaile informalaren lana zaintzaile immigranteak jarraitzen du; izan ere, zaintza-zerbitzua merkaturatzeko joera sortzen, familiak dirua ordaintzen hasi dira zaintza-jardueran, eta, gainera informaltasun-, prekarietate- eta irregulartasun-faktoreak sortu dira. Hori dela eta, adineko pertsonak zaintzeko jarduerak bat egiten du etxeko langilearen jarduerarekin, goi- eta erdi-mailako klaseetako familietan errotuta dagoen joera tradizional espainiar bati jarraituz: etxeko langile bat izatea. Zaintzaile immigranteek pertsonak zaintzeko immigrazioa osatzen dute, eta familiaren barruan zaintza-eredua goitik behera aldatzen da, “immigrantea familia barruan duen zaintza-eredu” bihurtuz (Lyberaki, 2008). Alegia, etxeko lanak feminizatzeko ezaugarri patriarkal berezia iraunarazten da, mendekotasuna duten adinekoen eta helduen zaintza-premiak asetzeko (Martinez-Bujan, 2010). Ondorioz, “migratzaile bat familian” deitzen zaio eredu horri (Bettio et al., 2006) “zaintzen antolamendu sozialaren” baitan, hau da, gizarteak laguntza pertsonalaren hornidura Estatuaren, merkatuaren, familiaren eta komunitatearen artean banatzeko moduaren esparruan. Oñatiar emakumeen zaintza-zereginak langile immigranteei transmititzeko prozesu bat da, familiaren finantza-laguntza erabiliz immigranteen lana erosteko (Elrick eta Lewandowska, 2008).

MENDEKOTASUNA DUTEN ADINEKOEI ETXEKO ARRETA EMATEKO KONTRATUAREN ESPARRU JURIDIKOA

Etxeko enplegua

Azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretuaren 1.4. artikulua arabera, etxe familiarreko zerbitzuaren lan-harreman berezia honela definitzen da: “*etxe familiarrean egindako zerbitzuak edo jarduerak. Edozein etxeko lan izan daiteke; besteak beste, etxe osoa edo zati batzuk zuzentzea edo zaintzea, familiako kideen edo etxearen edo familiaren esparrukoak diren pertsonak zaintzea eta etxeko lanen arloko beste lan batzuk gauzatzea*”, hala nola garbitzea, lisatzea, janaria prestatzea, erosketak egitea,

etxe familiarreko pertsonak zaintzea, haurrak zaintzea, lorategiaz arduratzea eta ibilgailuak gidatzea.

Langileen Estatutuak harreman berezitzat jotzen du, etxe familiarrean egiten delako eta etxe familiarreko titularraren eta langilearen artean konfiantzazko harremana dagoelako.

Lanaren Nazioarteko Erakundeak (LANE), etxeko enplegua agerian jarri nahian, Etxeko langileentzako lan egokiari buruzko hitzarmena (189. hitzarmena) onartu zuen, eta, 2011n, 1620/2011 Errege Dekretua eta 27/2011 Legea sartu ziren indarrean. Gerora, 29/2012 Errege Lege Dekretuak zenbait aldaketa egin zituen aurreko legean (kotizazio-tarteak eta ordukako enplegatuen afiliazioa). Lehen aldaketa horren ondorioz, ordura arte ezarritako sektoreko lan-baldintzak aldatu ziren. Bigarren aldaketak berriro finkatu zituen gizarte-segurantzaren babesarekin lotutako elementuak; besteak beste, etxeko langileak erregimen orokorreko sistema berezi batean sartu zituen. Eskuarki, esan daiteke araudiaren ikuspegitik lan-baldintzak eta gizarte-babeseko baldintzak gainerako sektore ekonomikoetan daudenen antzekoak direla gaur egun. Hala ere, badago oraindik konpondu gabeko elementu bat: langabezia-egoeretarako babes-sistema bat. Langabezia-prestazioa jasotzeko ezintasunak ahulezia-egoera larriak eragiten dizkie langileei/zaintzaileei. Sektorean oraindik ere lan-kontraturik gabe lan egiten duten pertsona asko daude, eta horrek esan nahi du horietako bakar batek ere ez dituela izango lan-merkatuan parte hartuz sortzen diren eskubide sozialak, hala nola kotizaziopeko erretiro-pentsioak eta aldi baterako ezintasunagatik prestazioak. Horrek berretsi egiten du emakume immigranteek lan-diskriminazio hirukoitza jasaten dutela: generoagatik, etniagatik eta klase sozialagatik, oñatiar emakumeen zaintza-zereginak langile immigranteei transmititzeko prozesuan; izan ere, familiaren finantza-laguntza erabiltzen dute immigranteen lana erosteko.

Etxeko langileen artean, adineko pertsonak zaintzen dituzten langileen kolektiboak bi zerbitzu-sektoretan jarduten du: alde batetik, etxeko arretan, eta, bestetik, mendekotasuna duten adineko pertsonen arreta eta zaintza emateko zerbitzuan. Horrek agerian uzten du laneko diskriminazio hirukoitza: generoan, klasean eta etnían oinarritua (Parella, 2003). Izan ere, zaindutako pertsona hiltzen denean, berehala amaitze da lan- eta soldata-harremana (nahiz eta, Langileen Estatutuan ezarritakoaren

arabera, hilabeteko soldata kobratzeko eskubidea dagoen). Bestalde, barneko langileen kasuan, beste zailtasun bat dago: ostatua galtzeaz gain, etxebizitza baten alokairuari aurre egin behar diote. Gainera, atzerriko emakumezko langileek beste ahulezia bat gehitu behar diote euren egoerari: Espainian bizitzeko eta lan egiteko baimenak berritu behar dituzte, eta, horretarako, nahitaezkoa da lan-harremanen bat izatea. Ildo horretan, Atzerriartasun Legearen 38.6. artikulua ezartzen duenari jarraituz, lan-kontratua berritzen denean edo, halakorik ezean, langabeziagatiko (edo lan-harremanarekin zerikusirik ez duen beste edozein arrazoirengatik) ordaindutakoaren arabera prestazioa jasotzen haztean, bizileku- eta lan-baimenak berritu egingo dira. Beraz, etxeko langileek ezin dute azken aukera horretara jo, eta lan-kontratu bat badute soilik berritu ahal izango dituzte euren baimenak. Ekonomikoki babestu gabeko langabezia-egoera baten aurrean, ziurgabetasuna areagotu egiten da, gainera, sektorean kaleratze espezifiko bat dagoelako: atzera egitea. Horren arabera, enplegatuak alde bakarretik bukatutzat jo dezake lan-harremana, baldin eta uste batu enplegatuaren lana jada beharrezkoa ez dela, edo adierazten badu harengan konfiantza galdu duela. Legez aurreabisuko eta kalte-ordainerako baldintza batzuk egon arren, atzera egite horrek, egia esan, merkeago kaleratzea eta lan-harremana berehala amaitzea dakartza berekin. Horrez gain, adinekoen zaintzailea barneko langilea eta irregularra bada, askoz egoera ahulagoan dago.

Gainera, lan-baldintza jakin batzuk zehazten dituen kontraturik gabe ere ezin da defendatu baldintza horiek betetzea, ez baitago harreman formalik, ezta harreman horren berririk ere. Kasu horretan, Elkarzabaleko kideen ekintzek islatzen dituzten dinamika sozialek garrantzi berezia hartzen dute, elkarre horrek gizarte-bitartekaritzaren eta gizarte-laguntzako sarearen funtzioa betetzen duela jakinda. Izan ere, atzerriko nazionalitatea duten emakumeak talderik ahulenetan daudela ondoriozta dezakegu, oro har, negoziatzeko gaitasun txikiagoa, laguntza-sare gutxiago eta gizarte- eta lan-testuinguruari buruzko ezagutza zehatz gutxiago dutelako.

Horri dagokionez, garrantzi handikoa da apirilaren 7ko 2/2016 Legea, Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa. EAeko Udal Lege ere esaten zaio (Urrutia, 2017:200). Lege horrek lehen aldiz berariaz jasotzen ditu Oñati bezalako udalerrien eskumenak, eta horiek finantzatzeko mekanismoak ematen dizkie. 17. artikuluan, udal-eremuari dagozkion 37 eskumenak jasotzen dira. Hona hemen batzuk:

- Tokiko ekonomia- eta gizarte-garapena, eta tokiko enplegu-planak edo -politikak.
- Genero-berdintasunaren eta ekitatea sustatzearen arloko politikak antolatzea eta kudeatzea.
- Herritarren partaidetza sustatzeko egiturak kudeatzea.
- Gizarte-zerbitzuak kudeatzea.
- Diru-sarreraren bermea eta gizarteratzea kudeatzea.

Aitor Urrutiak (2017:209) honako hau dio 12/2008 Legea (**Euskadiko Gizarte Zerbitzuei buruzko Legea**) azaltzen duenean, Euskal Autonomia Erkidegoko *ongizate-estatu*a osatzen duten erakundeen deskribapenean: lege hori gizarte-zerbitzuetarako eskubide subjektiboaren adierazpena da, herritarren eskubide bihurtua; horrenbestez, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistema Euskadiko ongizate-estatuaren benetako zutabea da, eta erantzukizun publikoko eta estaldura unibertsaleko sistema bat. Beraz, “hirugarren sektorearekin eta kaltetutako pertsonen elkarrekin lankidetzaren indartzeko beharra aintzat hartzeko apustua” hor dago. Gainera, “sistemak” daudelako ideia sustatzen da, hala nola, *soziosanitarioa*, *soziolaborala* eta *soziokulturala*. Urrutiak dioenez, legearen hitzaurrean adierazten da gizarte-zerbitzuek zuzeneko lotura dutela “bazterketaren egiturazko arazoiekin”, hau da, bazterketa eragiten duten edo erabateko inklusioa eragozten duten faktoreekin. Hortaz, legeak ezartzen du erakundeek arazoari aurre egiteko betebeharra dutela politiken bidez, *politika sozial bat garatzeko, herritar guztiak herritartasun osoa lortzeko, justizia soziala sustatzeko eta bazterketaren egiturazko arazoak saihesteko*.

Beraz, zalantzarik gabe esan daiteke legeak agintzen duela eta lehentasunezko zeregina dela Oñatiko udal-politikan adineko pertsonak etxean zaintzen dituzten langileen berdintasuna eta ekitatea lortzera bideratutako politikak eta programak diseinatzea, eta, horretarako, Oñatiko udalerriko hirugarren sektoreko erakundeen laguntza lortzea.

Mendeko pertsona

Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legeak⁴ 2. artikuluan adierazten du zer den mendekotasuna pertsona batengan:

“Adinagatik, gaixotasunagatik edo desgaitasunagatik eta autonomia fisiko, mental, intelektual edo sentsorialaren gabeziagatik edo galeragatik, eguneroko bizitzako oinarritzko jarduerak egiteko beste pertsona baten edo batzuen arreta edo laguntza handia behar duten pertsonen egoera iraunkorra, edo, desgaitasun intelektuala edo gaixotasun mentala duten pertsonen kasuan, autonomia pertsonalerako beste laguntza batzuk behar dituztenena.”

Eguneroko bizitzako oinarritzko jarduera horiek pertsonaren zereginik funtsezkoenak dira, hala nola *zaintza pertsonala, oinarritzko etxeko jarduerak, funtsezko mugikortasuna, pertsonak eta objektuak ezagutzea, orientatzea, eta agindu edo zeregin errazak ulertzea eta gauzatzea*. Bestalde, zaintzaile ez-profesionaltzat hartzen dira arreta profesionalizatuko zerbitzu bati lotuta ez dauden senideak edo inguruko pertsonak; zaintza profesionaltzat, berriz, erakunde publikoek edo pribatuek edo profesional autonomoek emandakoak, betiere haien jarduera mendekotasun-egoeran dauden pertsonen zerbitzuak ematea bada, etxean edo arreta-zentro batean. Azkenik, laguntzaile pertsonaltzat hartzen dira mendekotasun-egoeran dauden pertsonen eguneroko bizitzako zereginak egiten edo horietan laguntzen duten pertsonak.

Pertsona bati mendekotasuna onartzeko, ezinbestekoa da Gipuzkoako Foru Aldundiko balorazio-organoaren kalifikazioa. Organo horrek ematen du pertsona horren mendekotasun-mailari buruzko irizpena, eta, aldi berean, eska ditzakeen zainketak zehazten ditu. Beraz, Administrazio Publikoaren egiaztapena funtsezko baldintza da mendekotasuna onartzeko; izan ere, mendekotasun-egoera bat egon arren, organo kalifikatzaileak ez badu egiaztatu, ez da Legeak babestutako egoeratzat hartuko. Mendekotasun-deklarazioak hiru elementu ditu: mendekotasun-maila, kalifikazioarako aplikatu beharreko baremoa eta mendekotasuna kalifikatzeko eskumeneko organoa.

⁴ BOE, 299. zk. abenduaren 15ekoa.

Hala ere, mendekotasun-deklarazio horrek familiak dirulaguntzak jasotzeko soilik balio du (aurrerantzean, Autonomia eta Mendekotasunaren Arreta Sistemako prestazio ekonomiko esango zaie dirulaguntza horiei). Hain zuzen, hiru dira:

- a) Familia-inguruneko zaintzearako eta profesionalak ez diren zaintzaileei laguntzeko prestazio ekonomikoak.
- b) Laguntza pertsonaleko prestazio ekonomikoa.
- c) Zerbitzuari lotutako prestazio ekonomikoa, foru-eskumenekoa.

Azkenik, Autonomia pertsonala sustatzeari eta mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzeari buruzko Legeak hiru mendekotasun-maila bereizten ditu:

- a) I. maila edo mendekotasun moderatua: pertsonak laguntza behar du eguneroko bizitzako oinarrizko jarduerak egiteko, gutxienez egunean behin, edo aldizkako laguntza edo laguntza mugatua behar du bere autonomia pertsonalerako.
- b) II. maila edo mendekotasun larria: pertsonak egunean bizpahiru aldiz laguntza behar du eguneroko bizitzako oinarrizko zenbait jarduera egiteko edo kanpoko laguntza-premia du bere autonomia pertsonalerako, baina ez du zaintzaile baten etengabeko laguntzarik nahi.
- c) III. maila edo mendekotasun oso handia: pertsonak egunean hainbat aldiz laguntza behar du eguneroko bizitzako oinarrizko zenbait jarduera egiteko, eta, autonomia fisiko, mental, intelektual edo sentsoriala erabat galduta duenez, beste pertsona baten laguntza behar du, etengabe eta ezinbestez, edo autonomia pertsonalerako laguntza orokorra behar du.

Gainera, mendekotasun-maila horietako bakoitzean bi alderdi bereizten dira: pertsonen autonomiari lotutakoa eta beharrezko zaintza-mailaren araberakoa.

Pertsona batek zer mendekotasun-maila duen zehazteko, apirilaren 20ko 504/2007 Errege Dekretuak onartutako baremoa aplikatzen da.

Halaber, mendekotasunen bat dutenentzako prestazioekin zerikusia duen guztia Gipuzkoan arautzen da, honen bidez: abenduaren 12ko 24/2017 Foru Dekretua, abenduaren 14ko 39/2006 Legeak (mendekotasun-egoeran dauden pertsonen autonomia pertsonala eta zainketa sustatzekoa) ezarritako prestazio ekonomikoak arautzen dituenak. Izan ere, Euskadi berezia da eskumenen banaketari dagokionez, aldundiek

lehenetasunezko eginkizuna baitute gizarte-zerbitzuen kudeaketan, eta hori bereziki nabarmena da mendekotasunaren arretaren esparruan. Aldundiek baloratzen dute mendekotasun-maila, eta, gainera, mendekotasuna artatzeko zerbitzu espezializatuak kudeatzen dituzte (neurri handi batean); esate baterako, eguneko zentroyen eta egoitzen bidezko arreta nabarmen garatu dute, eta horrek eraginkortasuna areagotu du. Hala ere, prozesu horrek tentsio handiak sorrarazten ditu aldundien eta udalen arteko harremanetan, batik bat eskumenen banaketan eta finantzaketan (Barbieri et Gallego 2016:359).

Gizarte-ohituren interakzioa

Langileen arrazoibidean etxeko langileen lan-kontratuaren elementuak eta mendekotasuna duten adinekoak zaintzeko zereginak agerian jartzea (esanahiari eta balorazioari dagokienez) elkarrizketan zehar egindako galderen helburuetako bat izan da. Orobat, langileen, familien eta gizarte-eragilearen (Elkarzabaleko kideen) begirada eta esperientzietatik gauza bera ondorioztatzen da: langileen benetako bizi- eta lan-baldintzen berri ematen digute, lan-harremana garatzen den gizarte-inguruneari buruzko ezagutza zehatzagoa ematen digute, eta testuinguru horretan arau juridikoak eta minimo legalak nola ulertzen diren azaltzen digute, langilearen eta enplegatzailearen arteko harreman pertsonal estuak testuinguru horretan eragin handia duela kontuan hartuta.

Harreman sozial horren beste alderdi bat familia eta zaindutako pertsona dira, kontuan hartu behar baita etxeko langileen zerbitzuez baliatzea familia dirudunen ohitura bereizgarrietako bat izan dela beti, Espainiako erdi- eta goi-mailako klaseen estatus sozialaren eta prestigioaren adierazlea (Parella, 2003). Oñatin, eskualdeko ongizate ekonomikoak bultzatuta, erdi-mailako klasea haztea eta indartzea da joera sozio-ekonomikoa. Gaur egun, honako hauek dira etxeko langileak/zaintzaileak izateko beharra eragiten duten elementuak: biztanleriaren zahartzea; emakumeek lan-merkatuan gero eta parte-hartze handiagoa izatea; seme-alabak, generoa gorabehera, lan-merkatuan dituzten familien kopuruaren gorakada; baliabideak dituzten familietako kideen artean beste leku batzuetara joateko pixkanaka eta ezinbestean zabaltzen ari den joera, etxe familiarretik urrun ekimen pertsonalei ekiteko; familia-gunean denbora kudeatzeko modu berriak; eta, azkenik, estratifikazio-politika eraginkorra, Euskadiko erregimen

autonomikoak Mendekotasun Legetik datozen baliabideak administratzean (Barbieri, N. et Gallego, R, 2016:360). Horrek guztiak hainbat galdera sorrarazten ditu: Nola onartzen du familiak etxeko eta familiako lanaren merkantilizazioa? Nola onartzen du immigrantea etxean sartzea? Harreman hori dela eta, bertako emakumeek emakume immigranteak esplotatzen dituzte?

DATUAK: Aurkikuntzei buruzko txostena

2018ko urtarrilaren 1ean, Euskal Autonomia Erkidegoan guztira 152.187 pertsonak zuten atzerriko nazionalitatea; biztanle guztien % 7k. Lurraldearen arabera, % 7,2 ziren Gipuzkoan. Jatorrizko nazionalitatea kontuan hartuz gero, Ameriketako herrialdeetatik etorritako immigranteak atzerriko nazionalitatea zuten pertsonen % 35 ziren; ildo horretan, kontuan hartu behar da Espainian % 24 baino ez direla. Halaber, Ameriketako herrialdeetako immigrante gehienak Nikaragua, Kolonbia, Bolivia eta Paraguaikoak ziren; hau da, atzerriko nazionalitatea zuten pertsona guztien % 18,2, eta amerikar nazionalitatea zuten pertsonen % 51,8. Dena den, nabarmentzekoa da Gipuzkoan zeudela Euskal Autonomia Erkidegoko hondurastar gehienak: % 68 inguru. Sexuaren arabera bereizten baditugu, amerikar nazionalitateko egoiliarren % 63 emakumeak ziren (EUSTAT, 2018ko prentsa-oharra)⁵.

Oñatiko datuak aztertuz bero, 2018an, datu ofizialak dauden azken urtean (EUSTAT: Biztanleen Udal Estatistika (BUE) 2018ko urtarrilaren 1ekoa), hau ikusten dugu:

- a) Udalerriak 11.308 biztanle zituen.
- b) Haietatik, 786 lagun atzerrian jaiotakoak ziren; Oñatiko biztanle guztien % 6,95.
- c) Atzerrian jaiotakoen, 86 Hego Amerikatik etorritakoak ziren, eta 138, berriz, Ameriketako gainerako herrialdeetatik etorritakoak; hau da,

5

http://eu.eustat.eus/elementos/ele0015900/ti_Euskal_AEko_biztanle_atzeritarren_artean_amerikarrak_dira_nagusi/not0015939_e.html

224 ziren Ameriketakoak, guztira. Hortaz, Latinoamerikako immigranteak atzerriko biztanleen % 28,50 ziren.

- d) Oñatin, 2.576 pertsona ziren 65 urtetik gorakoak; hots, biztanle guztien % 22,78.
- e) Kontuan hartuta Gipuzkoan biztanleriaren % 22k zituela 65 urte edo gehiago (Oñatiko datuaren oso antzekoa), eta biztanleriaren % 11k gainzahartzea zuela, pentsa liteke Oñatiko biztanleriaren % 11 inguru 75 urtetik gorakoa izan zitekeela; hau da, 1.244 pertsona inguru⁶.

Ildo horretan, atzerritarren eta 65 urtetik gorako oñatiarren arteko proportzioa 1/4koa da, baina 1/3kora hurbiltzen da; hau da, atzerritar bat egongo da udalerriko adineko hiru pertsonako, eta 75 urtetik gorako biztanleriaren erdiak baino gehiago izango dira. Nabarmendu behar da ikerketan elkarrizketatutako langile guztiak 75 urtetik gorako pertsonak zaintzen ari direla.

Egoera irregularrean dauden edo zeuden elkarrizketatu guztiak Barajasko aireportutik sartu ziren, “turista” gisa, eta, gero “paperik gabeko” pertsonen taldean sartu ziren. Ikerketaren emaitzatik ondoriozta daiteke lan-immigrazio horrek lanekuaren eskaera handia bete duela etxeko enpleguaren sektorean; beraz, elkarrizketatutako 16 langileetatik:

- Bost (5) irregularrak ziren.
- Bost horietatik, bi barneko langileak ziren elkarrizketa egin zitzaizkien.

⁶ Antzeko zerbait gertatzen da Arrasaten: biztanleriaren % 24k 65 urte edo gehiago ditu. Gainzahartze-tasa, 75 urte edo gehiago dituen biztanleria, % 12koa da Arrasaten, Gipuzkoako eta EAeko batezbestekoa (% 10,6 eta % 11, hurrenez hurren) baino zertxobait handiagoa.

Ikusi: <https://www.arrasate.eus/eu/files/gizarte-zerbitzuak/2019/hurkoa-txostena>

⁶ Desgaitasunei, autonomia pertsonalari eta mendekotasun-egoerei buruzko 2008ko inkesta. https://transparencia.gob.es/servicios-buscador/contenido/estadisticas.htm?id=ETCAS_186&lang=es&fcAct=2017-02-15T16:01:22.665Z

⁶ Hodges, Christopher et Steinholtz, Ruth-ek aipatua: “Ethical Business practice and regulation: A Behavioural and Values-Based Approach to Compliance and Enforcement”, Hart Publishing, Oregon, 2017 p. XXIX (Preface)

Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN) jasotzen duen Enpresen Direktorio Zentralaren azken eguneratzearen arabera.

- Hala ere, % 80 (4) barneko langileak izan dira uneren batean.
- Hamahiru (13) langile barneko langileak izan dira uneren batean Oñatiko lan-bizitzan; hots, % 81,25.
- Elkarrizketatutako hamaika (11) langile egon dira bizileku- eta lan-baimenik gabe, Oñatik daudenetik.

Barneko langileak diren edo izan diren langileek eguneko 20 ordu inguruko prestasuna zutela adierazi zuten, eta, azaldu zutenean, ez zen oso argi geratu denbora hori presentziala den.

Zer da Elkarzabal?

Aipatzekoa da familiaren eta zaintzailearen arteko harremanean bitarteko gizarte-eragile bat dagoela, hirugarren sektoreko erakunde bat. Haren xedeak, funtzio soziala eta antolaketa-eredua guztiz bat datoz Mendekotasunari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legearen 2.8. artikulua jasotzen duen definizioarekin.

Aitor Urrutiak (2017: 229 eta 230) dioenaren arabera, “asoziazionismo-mota oro, eta bereziki gizarte-ekintzako hirugarren sektorea, ezinbesteko eta funtsezko eragilea izan da, ez soilik euskal gizartearen garapenean, baita 1980ko hamarkadan eskumen autonomikoak berreskuratu zirenetik garatutako politika publikoetan ere”. Ildo horretan, Aitor Urrutiak egindako elkarrizketa baten testu bat aipa daiteke, ezin hobeto adierazten baitu Oñatiko udalerrian ELKARZABAL elkarteak egiten duen lana:

“...nire ustez, Euskadik ezaugarri batzuk izan ditu, eta ezaugarri horiek nabarmen bereizi dute beste erkidego batzuetatik. Lehenik eta behin, erabiltzaileen dedikazioa, hau da, arazoa zutenena, gai izan baitira integratzeko, antolatze... arazoa konpontzen hasteko. Ondoren, Legearen eta ez dakit zer beste moduren bidez gizarte-zerbitzu bihurtzen diren gauza asko borondatezko lanari esker hasi dira... gizarte-zerbitzuak... Nik uste dut esan dizudana, hau da, borondatezko lana aintzat hartzearena, gobernuak eta erakundeek hori onartzearena, eta borondatezko lana ordeztu beharrean hari laguntzearena, hau da, nik ordaintzen dut eta nik agintzen dut, zoritxarrez leku askotan gertatu ohi den gauza zoragarria, hemen... ba ez. Laguntzen ari zara, ondo egiten ari zara. Nik baino hobeto ezagutzen duzu zuk arazoa, eta zurekin nago eta kontuan hartuko zaitut” (eta Arrieta 2014).

Aitor Urrutiak adierazten duenez:

“Hirugarren sektorea erakundeak dira, langileak dira, baina, batez ere, lan altruista egiten duten boluntarioak dira. Euskal administrazioa pertsona horien balioaz jabetu da, eta, 1998an, Boluntarioei buruzko 17/1998 Legea onartu zuen, irabazi-asmorik gabeko erakunde pribatuetakoa borondatezko ekintzetan herritarren parte-hartzea arautu, sustatu eta bultzatzeko. 2003an, Boluntariotzaren Euskal Kontseilua sortu zen, 30/2003 Dekretuaren bidez. Kotsultarako eta topaketarako organo bat da, eta, haren bidez, Euskal Administrazioak borondatezko lana sustatzeko duen konpromisoa antolatu nahi da, boluntarioen, haien erakundearen eta Administrazioaren arteko harremana bermatuz. 2013an, Boluntariotzaren Euskal Estrategia 2013-2016 onartu zen (Eusko Jaurlaritza, 2013). 2015ean, boluntariotzaren lege berri bat onartu zuen, 45/2015 Legea, Boluntariotzari buruzkoa. Lege horrek aintzat hartzen du boluntarioen jardunaren funtsezko muina, eta, horrez gain, indartu eta XXI. mendeko boluntarioen beharretara egokitzen du.

Azkenik, 2016an, Euskadiko Hirugarren Sektore Sozialari buruzko 6/2016 Legea onartu zen. Honako hauek ditu helburu: Euskadiko Hirugarren Sektore Soziala antolatzea eta haren ezaugarriak zehaztea, bertako erakundeen eta sareen bidez; erakunde eta sare horiek indartzeko neurriak hartzea eta sustatzea; erakundeen artean eta sektore publikoarekin eta enprekin lankidetzak bultzatzea; eta esku-hartze sozialaren eremuan eta, bereziki, horrekin zerikusia duten erantzukizun publikoko politiketan eta sistemetan parte hartu eta ekarpenak egin dituzan sustatzea” (URRUTIA, 2017:230).

Hori dela eta, nahitaezkoa da Elkarzabal Elkartearen helburuen, historiaren eta printzipioen inguruko aurkikuntzen deskribapen txiki bat egitea.

Elkarzabal Integrazioarako Elkartea Oñatiko gizarte-eragile bitartekaria da. Ez du irabazi-asmorik. Elkarzabal izena “elkar” eta “zabal” hitzak batuz sortu zuten asmo

jakin bat islatzeko: *“elkarrekin eta pentsamolde irekiarekin, hobeto egingo dugu”*. Elkartearen izena bere xedearen ideia orokorretik sortzen da.

Oinarrizko printzipioak

Elkartea Oñatiko udalerrian dago, eta 2014an sortu zen; Elkarzabalen sorkuntza Oñatiko CARITASek bultzatu zuen (nahiz eta ELKARZABAL akonfesionala izan, eta horrek zenbat arazo ekarri dizkio Gipuzkoako Caritasen hierarkiekin, proiektuak kudeatzeko). Elkartea eratzeko arrazoi nagusia hau izan zen: CARITASera laguntza bila joaten ziren pertsonen arazoak konpontzen saiatzea (normalean, oinarrizko premiak asetzea eta lana lortzea ziren arazo nagusiak).

“Ahal den neurrian, harri-koskor bat ekartzea immigranteei laguntzeko, baina nago haiek guri (oñatiarrei) gehiago laguntzen digutela” (1. kidea).

“CARITASen, hil-bukaerara iristen ez ziren eta lanik gabe zeuden pertsonen eskaerak jasotzen genituen. Pertsona horiek egoera horren oldarkortasuna sentitzen zuten, eta administrazioa bagina bezala tratatzen gintuzten. Orduan ikusi genuen irtenbideetako bat haiek protagonista izatea zela, eta CARITASen ez zegoela arazo guztien konponbidea; beraz, CARITAS zer zen azaldu zitzaien (dohaintzei esker jarduten duen elkartea dela). Elkarte bat sortzea proposatu zitzaien, elkartzeko eta CARITASen laguntzarekin euren arazoak konpontzen saiatzeko. CARITASek sustatu eta babestu zuen elkartea, akonfesionala, langileei protagonismoa emango ziena, arraza, jatorri, hizkuntza edo erlijioagatiko desberdintasunik gabekoa, nahi zuen guztiak izena eman zezan” (3. kidea).

GIZARTERATZEKO GUNE BAT DA, BESTE IMMIGRANTE BATZUEKIN ELKARTZEKO GUNE BAT, IMMIGRANTEEN ARAZOEI BURUZ BESTE IMMIGRANTE BATZUEKIN HITZ EGITEKO ETA IRTENBIDEAK BILATZEKO TOKIA, SENIDERIK GABE ZAUDENEAN PARTEKATZEKO AUKERA, PARTEKATZE HUTSA ASKO DELAKO (5. kidea).

Horrenbestez, Elkarzabal Elkartea sortu zuten, funtsezko printzipiotzat **ETIKA** eta kideen **PROTAGONISMOA** hartuta, eta hala geratu zen islatuta elkartearen estatutuen sarreran, **BALIOEI** eta **OINARRIZKO PRINTZIPIOEI** buruzko atalean.

Elkarzabalen ikuspegia ulertzen dute::

“Gure eginbeharra enplegua sortzen laguntzea da”.

Hona hemen elkartearen helburuak:

1. Kideen eta senideen ongizatea.
2. Lana aurkitzen laguntzea.
3. Prestakuntza ahalbidetzea.
4. Gizarteratzea eta laneratzea.

Elkartearen oinarrizko balioak eta antolaketa-printzipioak kideen portaera gidatzen duten erreferentzia **etikoak** dira. Immigranteak erreferentzia horiek gidatzat hartzea da asmoa, elkartearen jardueren kudeaketan barneratu ahala, Oñatin gizarteratzeko bidetzat hartuz. Elkartearen estatutueta eta kideen kontakizunetan adierazi bezala, honako hauek hartzen dute **BALIoTZAT**:

“Baliotzat hartzen ditugu gure nortasunean irmo finkatuta dauden eta gure ekintzen eta portaeren gidari gisa balio duten sinesmenak. Balioak ekintzen eta portaeren bidez geratzen dira agerian, eta elkarte honetako kideok geure egiten ditugun eta geure ekintzen eta jokabideen oinarri diren balioak honako hauek dira:

1. **Pertsonaren duintasuna:** pertsona orok du bizi-maila egokia izateko eskubidea. Hori dela eta, berak eta bere familiak ziurtatuta izan behar dituzte osasuna, ongizatea eta, bereziki, elikadura, jantziak, etxebizitza, laguntza medikoa eta beharrezko gizarte-zerbitzuak.

2. **Elkartasuna.** **ELKARKABALE**ko kideok geure egiten dugu elkartasunaren balioa. Beste gizakiekiko batasun-sentimendua da elkartasuna, errukitik sortzen dena; hau da, besteen sufrimenduarekin bat egiteko gaitasuna, eta helburua guztion ongia lortzea da.

3. **Elkarri laguntzea: ELKARZABAL**eko kideok uste dugu elkarlana, elkarri laguntzea eta lana partekatzea direla etorkizun hobea eraikitzeko tresnak.

4. **Diskriminaziorik eza. ELKARZABAL**eko kideok jatorri etniko, genero, sinesmen, desgaitasun, klase sozial, orientazio sexual edo atxikipen politikoan oinarritutako diskriminaziorik eza defendatzen dugu.

5. **Bokazio soziala: ELKARZABAL**eko kideok gizarte kohesionatuagoa eraiki nahi dugu, justizia sozialean oinarritua, kide guztien ongizatea eta garapen integrala bermatzen duena, gizarte-egoeratik ahulenean daudenei arreta berezia eskainiz.

Euren jarduera **ANTOLAMENDU-PRINTZIPIO** batzuen mende jartzen dute, elkartearen funtzionamendua gidatzen duten zenbait jardueraildoren mende. Honako hauek dira:

1. **Kudeaketa demokratikoa.**

2. **Gardentasuna.**

3. **Autogestioa:** Elkarteko kideak dira elkartearen benetako **PROTAGONISTAK**, eta helburuak zehazteko eta lortzeko ekimena eta konpromisoa duten subjektu aktiboak dira.

4. **Independentzia:** erlijio-erakundeekiko.

5. **Lankidetzta:** Elkarreak lankidetzta bultzatu nahi du bere helburu eta balio berak dituzten erakunde eta elkarte publiko eta pribatuekin.

Hala, 2015. urterako, sortu eta bi urte ondoren, hainbat proiektu abian zituztela eta beste batzuetatik irakaspenak lortuak zituztela, ohartu ziren adinekoen zaintzaren gaia elkartearen helburuekin bat zetorren jarduera bat zela; izan ere, elkarteko kideak jabetu ziren emakume immigranteek jarduera horretan lortzen zutela lana, eta, beraz, 2015. urtearen erdialdean, Eltziako (oñatiarrek bilerak egiteko prestatutako auzo-etxeko) lokaletan elkartzen hasi ziren boluntario-talde bat eta pertsonak zaintzeko lanean hasi nahi zuten pertsonak. 2016tik aurrera, **Etxeko Laguntza Zerbitzua** normaltasunez funtzionatzen hasi zen. Orduan hasi zen elkartearen bitartekaritza-lana, kontratazioak egiten lagunduz. Hortaz, Elkarzabaleko kideen ekintzak (gizarte-bitartekaritza horretan eta elkarte langileei gizarte-laguntza emateko sare bihurtuz) bereziki

garrantzitsuak izan dira lan-prekarietatea gainditzeko eta paperik gabeko langile immigranteak babesteko, batez ere kontuan hartuta, ikertzaileak egiaztatu zuen moduan, Elkarzabalen eguneroko jardueretan zazpi (7) kide aktiboak aritzen direla, ez gehiago, eta gehienak oñatiar boluntarioak direla.

Zer helburu lortu nahi dira ELKARZABALEn bidez?

*ADINEKO PERTSONAK ZAINZAILLEKIN GUSTURA
EGOTEA (5. kidea).*

*EMAKUMEA LANIK GABE DAUDEN EMAKUME
IMMIGRANTEAK ANIMATZEN SAIATZEN DA, EZ ETSITZEKO,
ETA ERREGULAZIOAREN INGURUKO ITXAROPENAK
EMATEN DIZKIE. IZAN ERE, ELKARZABALEK PAPERIK
GABEKOEN ALDE EGITEN DU, ETA ITXAROPENERAKO
GUNEA DA, LANA AURKITZEN LAGUNTZEKO,
ELKARZABALEKO KIDEEN BORONDATEZKO
AHOLKULARITZA JURIDIKOAREKIN. ASKOK EZ DUTE
ELKARTEAREN LAN HORI AINTZAT HARTZEN, BAINA
BERAK BAI, SUSANA ABOKATUAREKIN LAN EGITEN
DUELAKO, AHULENEKIN. DOAN EGITEN DU LAN
ABOKATUAK; BESTELA, PERTSONA HORIEK EZ LUKETE
INOLAKO AUKERARIK IZANGO.
FITXA SOZIODEMOGRAFIKOAK EGITEN LAGUNTZEN DU,
ELIKAGAIEN GAIA ETA ZAURGARRITASUN-ELEMENTUAK
HAUTEMATEN, ELIKAGAIEN KONTUA BERMATZEKO,
PAPERIK GABEKOEK ERE ELIKAGAIK ESURATZEKO
AUKERA IZAN DEZATEN, AHULENAK DIRELAKO. BETIERE,
GIZARTE-ZERBITZUEKIN KOORDINATUTA, JAKIN
BADAKITELAKO PERTSONA HORIEK ELKARZABALERA
HURBILTZEN DIRELA. HORRI ESKER, ERROLDATUTA EZ
DAUDENAK ERE ELIKAGAIK IZATEA BERMATZEN DA.
ELKARZABALEK AHULENEN ALDE EGITEN DU ETA
GAUZAK LORTZEN DITU HAIENTZAT
(5. kidea)*

“Barne-langileen baldintzak dira. Hori garrantzitsua da guretzat. Gure bitarteko jardueraren bidez lana aurkitzen duten paperik gabekoen baldintza ekonomikoek eta paperak dituztenen baldintzek berberak izan behar dute. Uste dut baldintza horien bidez langilea aintzat hartzea lortu dela, ez lehen bezala, zaintzan aritzen den langileari duintasuna eman zaiola. Azken hamar urteetan, lan-baldintzak asko hobetu dira. Elkarzabalek langileen baldintzak eta familiei emandako zerbitzuak hobetzea lortu nahi du”.

(2. kidea, 12. galderari erantzunez)

“LAN-ARLOKO HOBEKUNTZAK ELKARZABALEN SOILIK LORTZEN DIRA, ETA HAN EGIN DA, HAIN ZUZEN ERE, OÑATIKO ETA ESKUALDEKO SOLDATA-BALDINTZEI BURUZKO AZTERKETA, SINDIKATUEK EZ BAITUTE ZEREGIN HORI BEREN GAIN HARTU NAHI”.(5. kidea, 4. erantzuna)

Hain baliabide gutxirekin lortu eta kudeatutako lorpen sozialekin sentitzen duten gogobetetasuna begien bistakoa da, honako hau erantzuten dutenean:

Hasierako motibazio horrek bere horretan jarraitzen du pertenezia-elementu gisa?

Bere horretan jarraitzen du, eta areagotu egin da; ekarpenak egin ditut.

(1. kidea)

Bai, bere horretan jarraitzen du; laguntzen dugun gehienok immigranteak gara.

(2. kidea)

Kudeaketa-baliabideei dagokienez, oso urriak eta eskasak dira; hauek, funtsean: jendearen dohaintzak, Oñatiko parrokia-etxearen eremu batean duen egoitza, CARITASekin batera erabiltzen duena, eta Udalak azken bi urteetan urtero eman dion mila (1.000) euroko laguntza. Eta, jakina, kide aktiboen lan boluntarioa eta

desinteresatua; elkarrizketako galderei (18. galdera) emandako erantzunetan islatzen da, eta ikertzaileak elkartearen jardueretan parte hartuz ikusi ahal izan zuen.

Gainera, autogestioa lortzeko garaian izan dituzte zailtasunik handienak, langileek ez baitute protagonismo-kontzientzia hori, kolektibo gisa dituzten interesak antolatu eta kudeatu behar dituztenean. Oraindik ere, elkarteko kide sortzaileak (ia guztiak jatorriz oñatiarrak) arduratzen dira kudeaketaz, boluntario gisa, 15. eta 16. galderen erantzunetan ikusten denz:

15. Zure ustez, nola funtzionatzen du Erkarzabalen eta mendekotasuna duten adinekoak zaintzen dituzten langileen arteko harremanak?

Ondo, baina lan-harremanaren hasieran egiten da. Gero pentsatzen duzu dena ondo doala deitzen ez badizute, norbaitekin adiskidetasun-harremana ez badago, behintzat. (1. kidea)

Guk askoz gehiago espero genuen; gure helburua kudeaketa langileek beraiek egitea zen. Langileen partaidetza faltan sentitzen dugu; gure iritziz, ez du zentzurik boluntarioak zaintza kudeatzeaz arduratzeak. (2. kidea)

Zailtasun bat dago hor: pertsonak lana bilatzeko interesa dute, baina ez dute beste arazorik nahi. Eskubide asko eskatzen dituzte, baina betebeharrak gutxi. Lana lortutakoan, ahaztu egiten dira, eta oso gutxi lortzen dute antolatzea eta ELKARZABALEn jarduna bideratzen modu autonomoan laguntzea; izan ere, jendeak ez du bere lan-ordutegitik kanpo erantzukizunik hartu nahi. (3. kidea)

“BEHAR DENA EMATEN ARI GARA, ETA BEHAR BAINO GEHIAGO. IMMIGRANTEAK DIRA HOBETU BEHAR DUTENAK. BADAUDE EGIN BEHARKO EZ GENITUZKEEN GAUZA BATZUK, ETA EGITEN ARI GARA, BOLUNTARIOAK BAINO EZ GAREN ARREN, HALA NOLA NOMINAK ETA HORRELAKO GAUZAK. BERAZ, HORI EZ DA GURE LANA, ETA, GERO, BERAIEK ORDEZKAPENAK ANTOLATZEN DITUZTE LAGUNEN ETA SENIDEEN ARTEAN, ELKARZABALERA JO GABE; HOTS, LANIK GABE DAUDEN BESTE PERTSONA BATZUEI LAGUNTZEKO AUKERA KENTZEN DIGUTE, ELKARZABALEK KUDEATZEN DITUEN ARREN”. (4. kidea)

5. eta 6. erantzunetan ikusten denez (senideei egindako elkarrizketetan), Oñatiko familia batean adineko senide bat mendekotasun-egoeran sartzen denean ELKARZABALera jotzen dute, elkarteak langile batekin harremanetan jar dezan, premia hori betetzeko. Berehala, elkarteko kide aktiboren batek langilearen eta familiaren arteko elkarrizketa bat adosten eta kudeatzen du. Horretarako, datu-base batean begiratzen du. Langileek lana lortu behar dutela jakinarazteko ELKARZABALera jotzen dutenean betetzen dituzten erregistro-fitxek osatzen dute datu-base hori. Lan-eskaintzaren berri zein langileri emango zaion erabakitzeke, bitartekaritza-lanaz arduratzen den kideak, oro har oñatiar boluntario batek, irizpide hauek erabiltzen ditu:

- Langilearen egoera sozio-ekonomikoa (lanik gabe daraman denbora, familia-kargak, etxebizitza- eta elikadura-egoera).
- Legezko egoera (irregulartasun-egoeran dauden langileei lehentasuna eman nahi zaie, eta, hortaz, lana lortzeko zailtasunak pixka bat txikitu).
- Langilearengan dagoen konfiantza, Oñatin aurretik izandako lan-esperientzia edo erregistro-elkarrizketan emandako irudia kontuan hartuta.

Elkarteko kidea langilearekin biltzen da, familiak aldeztu aurretik jakinarazi dizkion lan-baldintzak azaltzeko, eta langileak adierazten dizkion iruzkin edo premia guztiak entzuten ditu. Ondoren, senideak iristen direnean, behin ohiko aurkezpena egin ostean, aktiboki parte hartzen du kideak bileran, familiak eta langileek adosten duten kontratazioaren lan-baldintzak legezko minimoekin bat datozeela egiaztatzeke: soldata, atsedeen-denbora eta oporrak, baimena eta Gizarte Segurantzako kotizazioak. Akordioa lortzen badute, Elkarzabal arduratzen da kontratua idazteaz, bi aldeek sina dezaten, eta, langile immigrante irregularren kasuan, hitzezko kontratu bat baino ez da kudeatzen, bileran bertan.

Familiari egindako elkarrizketetako 3., 11., 12. eta 14. erantzunak langilearen elkarrizketako 19. erantzunekin eta Elkarzabaleko kideei egindako elkarrizketetako 7. erantzunarekin alderatuta argi ikusten da lan-baldintzak oso ondo azaltzen direla lan-kontratua (ahozkoa edo idatzizkoa) kudeatzeko egiten den hasierako bileran, eta lan-harremanak iraun bitartean errespetatu egiten direla. Hortaz, elkartea, bere kideen

bitartez, bermatzailea eta bitartekaritza-organoa da, kontratuan zehar sortzen den edozein gatazkaren aurrean.

“ISTILUREN BAT EDO BESTE, BAINA GARRANTZI TXIKIKOA. OHIKO KEXUAK: EZ DU HAU EGITEN, EDO HAU EGITEA NAHI DUT, EDO EZ DA GARAIZ IRISTEN... ETA BETI GUREGANA ETORTZEN DIRA, EUREN ARTEAN KONPON DAITEZKEEN ARREN”. (4. kidea)

“Denetarik pixka bat. Normalean, hau izaten da arazorik handiena: langileak eta enplegu-emaileak elkarri gauza asko ez esatea, eta guk agerian jarri behar ditugu. Gure lana da okerreko informazio txarrak edo esan gabeko egiak azaleratzea.

Adibidez, ez dizkidate jaiegunak ordaintzen, andreak gaizki tratatzen nau...

Funtsezko arazoa zera izaten da: bi aldeen artean, pixkanaka, konfiantza-abusua sortzen da, eta, horren ondorioz, harremana hondatu egiten da.

Esate baterako, ebasketak, gerta litezkeen sexu-jazarpeneko egoerak; ondorioak dituzten gaiak dira.

Eta gertatu ohi da bi aldeak lasaikerian erortzen direla konfiantzaren eraginez.

(2. kidea)

ELKARZABALen berme- eta bitartekaritza-zeregin hori, elkarteko kideek duten prestigioaren ondorioz, abusu-egoerak prebenitzeko mekanismo bat da; izan ere, horrelako egoerak sor daitezke, kontratazioa egitean aldean botere ekonomikoaren eta sozialaren artean dauden desberdintasunen ondorioz.

ELKARZABALen lorpen nagusia hau izan da: denbora gutxian Oñatiko etxeko enpleguaren eta mendekotasuna duten adineko pertsonak etxean zaintzeko merkatu aktiboan gizarte-erreferentzia bihurtzea. Bai familiek eta bai langileek jotzen dute elkarte horretara; izan ere, bide horretatik eta lan-harremanaren hasieran bitartekaritza eginez, enplegatzaileak eta langileak elkar ezagutzen dute, eta elkarteak apurka-apurka lortu du langileentzako lan-baldintza duinak adostea.

Etxeko langileak/Zaintzaileak

Esanguratsua da elkarrizketatutako 15 langileetatik 14 emakumeak izatea, eta horrek argi uzten du zein den emakume immigranteen ohiko lan-egoera Oñatiko gizartean: eguneroko bizitzako zerbitzuetan aritzen diren langileak dira. Gainera, agerian jartzen du ohitura material tradizional *patriarkala* dagoela (hori ez dator bat euskal gizartea matriarkala delako ustearekin); alegia, etxeko ugalketa-ardura emakumeei egozten zaie, eta gizonak etxeko ugalketa-lan horretatik kanpo jarraitzen dute. Egia esan, erdi-mailako klasea osatzen duten oñatiar emakumeek berek hartzen dute etxeko lanen zati bat merkaturatzeko erabakia, eta, beraz, denbora eta gizarte-estatusa irabazten dituzte. Horren ondorioz, emakume immigranteak erreserbako armada merkea eta malgua dira, eta, gainera, zaintza-lanaren genero-estereotipoa errepikatzen da.

Hala ere, guztiz kontraesankorra den ondorio bat ere atera daiteke: zaintzaileen % 93,75 emakumeak dira, baina, elkarrizketatutako senideengana jotzen dugunean, gizonak dauden familietan, senidea zaintzen lagundu nahi izaten dute.

Bestalde, euren pentsamoldean, generoaren estereotipoari eusten diote: elkarrizketatutako zortzi (8) senideetatik, bi soilik ziren gizonak, eta horiek adierazi zuten ahizpek edo ezkontideak ere zaintzen zutela adineko senidea. Dena den 8. senideak honako hau adierazi zuen:

HAI EK ALABAK DIRA, EMAKUME BAT ZAIN TZEN DUTEN EMAKUMEAK, ETA HORRETARAKO GAITASUN HANDI AGOA DUTE. HORI DELA ETA, % 80 DA.

Horren arrazoia esatera ausartuko gara: gizarte-estandarretan, etxeko arreta-zerbitzua (etxeko lanak) eta mendekotasuna duten pertsonen etxez etxeko arreta-zerbitzua ez dira gauza bera. Dena den, hori beste ikerketa baten abiapuntua litzateke. Izan ere, horren inguruko zenbait erantzun daude, hala nola ELKARZABALEko 5. kidearena (emakumezko langilea izateaz gain, autogestioari ekin zion, etxeko zaintzaile-laneko fase guztietatik igaro zen, eta gaur egun espainiar nazionalitatea du eta zaharren egoitzako zaintzaile profesionala da). Hona hemen erantzuna, hitzez hitz:

“ETXEKO LANA IKUSEZINA DA. EZ DA AGERIKOA, BAINA ETENGABEA DA. GARBIKETA DA LANIK ZAIENA, ETA JANARIARENA, ETENGABEA. OSO GUTXI BALORATZEN DA, MESPRETXTATUA DA, ETA EZ DU BALIO SOZIALIK. ETA FAMILIAK AINTZAT HARTZEN EZ BAZAITU...”

Badago horren antzeko beste fenomeno bat: proportzio bera dago langile immigranteen eta bertakoen artean dagokionez; hau da, 15 langileetatik, 14 atzerrian jaio dira. Langile bat soilik zen jatorriz espainiarra eta Euskadin jaioa, eta hori jardueraren etnostratifikazio-ezaugarri nabarmena da.

Gainera, elkarrizketatutako emakume langileen erdiak baino gehiago (bederatzi) barneko langileak dira, eta barneko langile horietako bi irregulartasun-egoeran daude.

Horrek guztiak berretsi egiten du Oñatiko udalerriko biztanleriaren joera bat, Desgaitasunari, Autonomia Pertsonalari eta Mendekotasun Egoerei Buruzko Inkestaren emaitzek agerian jartzen dutena: “Mendekotasuna duten adinekoak zaintzen jarduten duten langile gehienak emakume immigranteak dira, eta gehienak barneko langileak dira”⁷.

Elkarrizketatutako pertsonen taldean nagusi diren nazionalitateak Ameriketakoak dira (Hego Amerika, Erdialdeko Amerika eta Karibe). Hala ere, Saharako langile bati eta Euskadiko beste bati ere egin zitzaion elkarrizketa, eta ez zen alderik hauteman jatorri etniko edo kulturalaren, lan-baldintzen edo langileak egiten dituen zereginetikiko pertzepzio emozionalaren arabera; aitzitik, erantzunak bat zetozen, aurrerago ikusiko dugunez.

Lehenago esan dugunez, ikertzaileak Elkarzabal Elkarterako datu-base bat sortzen lagundu zuen, 2019an Oñatiko udalerrian lana bilatzen ari ziren langileen fitxetako datuak erabiliz. Aipatu behar da datu-base horretan dauden 112 langileetatik nazionalitate hauek nabarmentzen direla (proportzionalki bat datoz egindako

⁷ Desgaitasunei, autonomia pertsonalari eta mendekotasun-egoerei buruzko 2008ko inkesta. https://transparencia.gob.es/servicios-buscador/contenido/estadisticas.htm?id=ETCAS_186&lang=es&fcAct=2017-02-15T16:01:22.665Z

elkarrizketekin, eta Oñatiko udalerriko lan-merkatuko nazionalitateari buruzko ikuspegia ematen du, etxeko langileen/zaintzaileen sektoreari dagokionez):

Nazionalitatea	Nazionalitate hori duten emakumezko langileen kopurua
SAHARA	3
NIKARAGUA	20
BOLIVIA	11
KOLONBIA	19
DOMINIKAR ERREPUBLIKA	13
HONDURAS	30
ESPAINIA	1
KUBA	2

Elkarrizketek jakitera eman zutenez, zaintza-lana egunean eta astean zehar egiten da, eta, beraz, barneko erregimenean lan egiten duten bederatzi langileek astean gutxienez sei egunetan ematen dituzte zerbitzuak, eta eguneko batez besteko zaintza 20 ordukoa da, denbora presentziala barne. Beraz, lan horren informaltasunaren ondorioz, barneko langileek lanaldi luzeak dituzte eta lan gogorra egin behar dute, hainbat jarduerarekin.

Hala ere, bereziki deigarria da elkarrizketatutako emakume batek ere ez zuela ordutegi-karga horri buruzko kezarik aipatu; aitzitik, onartu egiten dute, euren lan-baldintzen partetzat hartuta. Dena den, atsedentzat hartzen dituzte egunero ematen zaizkien ordu libreak; oro har, 14:00etatik 19:00etara, eta 3-4 ordu dira egunero. Emakume langileek lantokitik (zaindutako pertsonaren etxetik) kanpo ematen dute denbora hori, eta herrian nahi dituzten jarduerak egiteko. Ondoren, lantokira itzultzen dira.

Elkarrizketatuen erdiek baino gehixeagok (8) unibertsitate-ikasketak edo goi-mailako ikasketak dituzte euren jatorrizko herrialdeetan, zein kontinentetatik datozen alde batera utzita; izan ere, bai Saharako langileak bai Pakistanekoak unibertsitate-ikasketak amaituta dauzkate. Zaintza-sektorerako prestakuntzari dagokionez, elkarrizketatutako 9 pertsonak arreta soziosanitarioko lanbide-ziurtagiria dute, eta hori

bat dator lan-merkatuan gero eta zabalduago dagoen joerarekin: paperak dituzten eta arreta soziosanitarioko ikastaroa eginda duten langileak kontratatzeko joera. Izan ere, beharrezkoa da baldintza horiek betetzea, familiek mendekotasun-egoeran dauden pertsonak babesteko sistemaren laguntzak edo prestazio ekonomikoak lortzeko. Hala ere, geroago ikusiko dugunez, simulazio-baldintzak ere egin daitezke kontratuen inguruan.

GIZARTE-OHITURAK

Simulazio-kasu bat

Ildo horretan, bereziki esanguratsua da 13. langileak (euskal jatorriko espainiarrak) ikertzaileari kontatu zion gauza bat: gutun bat iritsi zitzaion, eta, hartan, zaintzen duen pertsonaren tutorea zela jakinarazi zitzaion. Berak ez zuen horren berri. Dena den, behin ikusi zuen pertsona bat joan zela bere zaintzapean dagoen pertsona ebaluatzerara, baina gutuna andrearen semea (enplegataileari) eman zionean, hark aitzakia bat aipatu zion, azalpen gehiagorik gabe. Ildo horretan, abenduaren 12ko 24/2017 Foru Dekretuaren (Gipuzkoako Foru Aldundiarena, abenduaren 14ko 39/2006 Legearen, Mendekotasun egoeran dauden pertsonen autonomia pertsonala eta zainketa sustatzekoaren, prestazio ekonomikoak arautzen dituen) 10.2.d artikulua honako hau ezartzen du familia-inguruneke zaintzetarako eta profesionalak ez diren zaintzaileei laguntzeko prestazio ekonomikoa eskuratzeko baldintza espezifiko gisa: zaintzaile ez-profesionala mendekotasuna duen pertsonaren legezko tutorea izatea; hau da, langilea Administrazio Publikoan mendekotasuna duen pertsonaren “zaintzaile ez-profesional” gisa agertzen bada ere, elkarrizketan erantzun zuenez, aldi berean zaintzaile profesionalaren lan-kontratua du, baina, egia esan, etxeko enplegatu baten lanak egiten ditu (eta, jakina, ez dator bat laguntzaile pertsonalaren figurarekin; izan ere, esparru teorikoan adierazitakoaz gain, legezko tutorea laguntza pertsonalerako prestaziotik kanpo dago, 24/2017 Foru Dekretuaren 11.3.c artikulua araberak).

13. langile horren egoera legearen ikuspegitik soilik aztertuz gero, 10 *eiusdem* artikulua berariaz zehazten du familia-inguruneke zaintzetarako eta profesionalak ez diren zaintzaileei laguntzeko prestazio ekonomikoa eskuratzeko, 9. artikuluan jasotako

betekizun orokorrean gain, honako hau ere bete beharko dela: profesionala ez den zaintzaile batek mendeko pertsonaren ohiko etxebizitzan ematea mendekotasun-egoera horri dagozkion arreta eta zaintzak, kontratu bidezkoa ez den harreman baten esparruan. Horretarako, zaintzaile bakarra izendatu behar da, eta hura izango da mendeko pertsonari behar bezalako arreta eta zaintzak emateko arduraduna. Hau da, langilea ezin da inola ere mendeko pertsonaren tutorea izan; abenduaren 14ko 39/2006 Legearen 2. artikuluan, honela definitzen da zaintzaile profesionala: erakunde publiko baterako edo entitate baterako lan egiten duena edo profesional autonomoa dena. Bestalde, azaroaren 14ko 1620/2011 Errege Dekretuak, etxe familiarreko zerbitzuaren izaera bereziko lan-harremana arautzen duenak, 2. artikulua 1. zenbakian ezartzen du honako hauek ez daudela lan-harreman berezi horren eremuan: c) Erakunde publikoek edo erakunde pribatuek kontratatutako zaintzaile profesionalen harremanak, Mendekotasun egoeran dauden pertsonen autonomia pertsonala eta zainketa sustatzeko abenduaren 14ko 39/2006 Legearen arabera; eta d) Zaintzaile ez-profesionalen harremanak, mendekotasun-egoeran dauden pertsonak etxean zaintzen dituztenak arreta profesionalizatuko zerbitzu bati lotuta ez dauden senideak edo inguruko pertsonak badira, Mendekotasun egoeran dauden pertsonen autonomia pertsonala eta zainketa sustatzeko abenduaren 14ko 39/2006 Legearen arabera.

Orduan, jakin beharko genuke zein den 13. langilearen benetako egoera juridikoa, MENDEKOTASUNA DUTEN ADINEKO PERTSONEI ETXEAN ARRETA EMATEKO KONTRATUA arautzen duen esparru juridikoaren arabera.

Gainera, azterketa honen ondorioetarako kontuan izan behar da langileak ez duela inolako irregulartasun-arazorik, Espainiako nazionalitatea baitu. Haren erantzunen arabera, 15 urte baino gehiago daramatza adinekoak zaintzen, bere ahizpak bezala, eta, gaur egun barneko langilea da, hiru urte baitaramatza Oñatin Alzheimer moderatua duen emakume bat zaintzen. Honako zeregin hauek ditu: *“Etxea garbitzea, adineko emakumea garbitzea, harentzat eta haren semearentzat otorduak egitea, emakumea paseatzera ateratzea, mandatuak egitea”* (20. erantzuna). Honako hau gaineratu zuen: *“Nik bazkaria egiten diot semeari, bazkaltzeko orduan joaten delako amaren etxera. Tailerretik baserrira joaten da, etxetik pasatzen da —bazkaltzera—, eta emaztearekin amaitzen du, Eibarren, hantxe egiten duelako lo”* (18. erantzuna). Ondoren, bere zereginak azaldu zituen: *“Etxea garbitzea, arropa lisatzea, sukaldean aritzea,*

mandatuak egitea” (26. erantzuna). Gainera, emakumeari botikak hartzen eta higiene pertsonalean lagundu behar dio (25. erantzuna).

Azken batean, enplegu-emailea andrearen semea da, eta 13. langilea etxeko langilea da. Soldata gisa, 800 euro jasotzen ditu barneko gisa (LGSren azpitik), gehi 120 euro hilean asteburu bakoitzeko (32. erantzuna). Hona hemen langilearen lanaldia (22. erantzuna):

“BARNEKOA NAIZ, IGANDEAN 18:00ETAN SARTZEN NAIZ ETA LARUNBATEAN 08:00ETAN IRTETEN NAIZ. EGUN OSOA EMATEN DUT LANEAN. EMAKUMEA 11:00ETAN OHERATZEN DA ETA 08:00ETAN JAIKITZEN DA; HALA ERE, GAUEZ 03:00ETAN EDO 06:00ETAN ALTXATZEN DA, ETA ERNE EGON BEHAR DUT...””.

Oso argi dago 13. langileak zaintzen duen emakumearen semea kontratu-simulazioa ari dela egiten Mendekotasun Legearen laguntza ekonomikoak jasotzeko; izan ere, zaintza ez-profesionala mendeko pertsonaren gizarte- edo familia-inguruneke pertsonak eskuzabaltasunez ematen dutena da. Jakina, ezin da lan-harremanik egon zaintzailearen eta mendekoaren artean, argi eta garbi zibila den lankidetzaren desinteresatua baizik (Selma: 2009). Nabarmena da 13. langilearen zerbitzu-prestazioaren kasuan ez dagoela altruismoaren ezaugarri berezi hori, langileak pertsonarekin sortu duen lotura emozionala gorabehera.

Aipatzekoa da kasu horretan ez zela egon eta ez dagoela ELKARZABALEn bitartekaritzarik, eta beharbada horregatik egongo da egoera juridiko horretan.

Emozioak eta gizarte-onarpena

Hala ere, esanguratsua da langileak bere lan-baldintzei buruz duen pertzepzioa, azaldu ote zizkioten galdetu zitzaionean (19. erantzuna):

“EZ. JANARIA PRESTATU, EMAKUMEA GARBITU ETA ETXEA TXUKUNDU BEHAR NUELA SOILIK. LAN-BALDINTZAK BESTE GAUZA BAT DIRA: SOLDATA, OPORRAK, ETAB.””.

Hau da, langileak badaki zer diren lan-baldintzak, baina, itxuraz, ez da kexatzen bere kontratazioaren baldintzengatik eta ordainsariarengatik, Legearen inguruko ezjakintasunaren eta bere lanak sortzen dizkion sentimenduen ondorioz (17., 18., 30., 31. eta 43. erantzunak):

BAI, EMAKUMEAK ASKO MAITE NAU. NIK MUSUAK ETA LAZTANAK EMATEN DIZKIOT BETI. SEME-ALABEK EZ DIZKIOTE EMATEN.

BAI, EZ NAUTE GAIZKI TRATATZEN, BETI DAUDE ADOS EGITEN DUDANAREKIN. NIK BAZKARIA EGITEN DIOT, EGUNEKO MOMENTU HORRETAN ETORTZEN DELAKO ETXERA...

30. Lotura emozionalik sentitzen duzu zaintzen duzun pertsonarekin edo haren senideekin?

BAI, NIRE AMONA BALITZ BEZALA.

31. Esperientzia emozionalik izan duzu familiarekin edo zaintzen duzun pertsonarekin?

ZAINTZEN DUDAN PERTSONAREKIN BAI. SEME-ALABAK OSO HOTZAK DIRA.

Esan zer arau juridiko bete behar diren mendekotasuna duten pertsonak zaintzeko jardueren inguruan:

ZER LEGE DIRA? MENDEKOTASUN-MAILA, ADIBIDEZ? EZ DITUT EZAGUTZEN. BADAKIT ELKARRIZKETA EGIN ZIOTE LA ETA EBALUATU EGIN ZUTELA, BAINA EZIN DIZUT EZER ESAN, SEMEA ARDURATU BAITZEN HORRETAZ.

Esan zer arau juridiko bete behar dituzten OÑATIKO UDALERRIAN
MENDEKOTASUNA DUTEN PERTSONEI ARRETA ETXEAN EMATEKO
KONTRATUEK.

*EZ DITUT ETXEKO ENPLEGUARI BURUZKO LEGEAK EZAGUTZEN. BAJA
ARAUTZEN DUTENAK DIRA, EDO ANTZEKO ZERBAIT?*

OÑATIN BEZALA, EZ.

Eta, gero, hau erantsi zuen:

*NIK ASKO MAITE DUT AMONA. HILTZEN DENEAN, IKUSIKO DUT ZER
EGIN, BESTE LAN BAT BILATUKO DUT. OSO GUSTUKOA DUT LAN HAU,
AMONAK BETI BARRE EGITEN DUELAKO.*

Hau da, langileak zaintzen duen pertsonari dion maitasuna eta etxeko lanen kudeaketan eta administrazioan ematen dioten konfiantza-maila balioesten ditu lan-kontratuaren baldintzen eta harreman juridikoaren gainetik.

9. langilea zein 13. langilea dauden egoeran, kontratua gauzatzeko gizarte-ohiturak direla eta, nahasmendua sortzen da figura juridikoan eta Oñatiko adinekoak etxean zaintzeko jardueran aplikatu beharreko legean. Neurri batean enplegatzaileek egoera hori baliatzen dute, Mendekotasun Legeak ezartzen dituen prestazio ekonomikoak lortzeko. Dena den, bi elkarrizketen emaitzek agerian uzten dute mugak zehazteko arazoak daudela aldean arteko loturaren benetako izaera juridikoa zehazki zein den finkatzeko erabili beharreko irizpideetan (Selma: 2009). Hori da alde aurretiko urrats zehatza, kasuan kasuko araua (Mendekotasun Legearena edo etxeko langilearena) behar bezala aplikatzeko eta zaintzaile bakoitzari ordenamendu juridikoak egoera bakoitzerako aurreikusi duen babes-maila eskaintzeko. Hortaz, simulazio-egoerak prebenitzea edo zuzentzea lortuko dugu, udalerriko adineko pertsoneri arreta ematen dieten langileentzat kaltegarriak izan ez daitezten. Hain zuzen ere, identifikazio-arazo bat sortzen da bi figurak mugatzeko orduan, Oñatiko udalerrian mendekotasuna duten adinekoak etxean zaintzeko jardueran gaur egungo ohitura sozialetan sortzen den anbiguotasunaren ondorioz, Estatuko lege-esparruaren barruan.

Gogobetetasuna

Honako hau da ateratako ondorioetan bereziki deigarria den beste elementu bat: zaintzaileek euren lanarekiko duten gogobetetze-maila ez dator bat lan horren denbora-eskakizunekin. Dena den, eta hau are harrigarriagoa da, ez dute zailtasunik aurkitzen lan-baldintza horietan, ez behintzat beste lan-sektore batera aldatu nahi izateko adinakorik. 13. langileak hori adierazi du, baina baita langile gehienek ere. Hain zuzen, 38. galderari (lanez aldatzeko asmoari eta etorkizuneko itxaropen profesionalei buruzkoari) hau erantzun dute:

EGOERA	LANA ALDATU NAHI DU?	
	BAI	EZ
IRREGULARRA	2	2
ERREGULARRA, NAZIONALITATERIK GABE	6	0
NAZIONALITATEAREKIN	0	5
ENPLEGURAKO PRESTAKUNTZAREKIN	4	4
BARNEKOA	5	4
KANPOKOA	3	3

Azpimarratzekoa da elkarrizketatutako langileetatik Espainiako nazionalitatea duten guztiek (baita gizonezkoak ere) ez dutela lana aldatu nahi; aitzitik, paperak dituzten baina nazionalitaterik ez duten emakumezko langile guztiek lana aldatu nahi dute. Nabarmendu behar da paperak dituzten langile gehienek 4-10 urte daramatzatela Oñatin; espainiar nazionalitatea dutenek, berriz, 12 urte baino gehiago daramatzate Oñatin, eta 12 urte baino gutxiago daramatzaten bi langileetako bat 13. langilea da. Hiru urte soilik daramatza Oñatin, baina espainiar nazionalitatea du, Euskadin jaioa baita, eta barneko langilea da.

Halaber, aipatzekoa da espainiar nazionalitatea duten langile guztiek barneko erregimenean lan egin izan dutela euren bizitzako unerren batean, denboraldi luze samarretan. Hona hemen, zehatz-mehatz:

Langile-zk.	Denbora OÑATIN	Barneko erregimenean
1	5 urte	4 urte
2	12 urte	7 urte
4	12 urte	12 urte
13	3 urte	3 urte
15	13 urte	6 urte

Langileen erantzunetan nolabaiteko parekotasuna dagoenez lanbide-ziurtagiria izatearen eta lanarekiko gogobetetasunaren artean, garrantzitsua da, ondoren aztertzeko, langile bakoitzaren gogobetetasuna erakustea, elkarrizketan emandako erantzunak kontuan hartuta: lana (38. galdera), kontratu-egoera eta ordainsaria (36. galdera), denbora Espainian (39. galdera), lana eman dion familia (33. galdera), zaintzen duen pertsonarekiko lotura emozionala (30. erantzuna), eta lan-erregimena (22. eta 23. galderak). Emaitzak taula honetan ageri dira:

Elkarrizketatutako pertsonen ikasketa-mailari dagokionez, hau esan dezakegu:
 Bi langilek maisutza-ikasketak dituzte; hots, hirugarren mailakoak.
 Lau langilek unibertsitate-graduak dituzte.
 Bi langile erdi-mailako unibertsitate-teknikariak dira.
 Lau langilek batxilergoa dute.
 Lau langilek lehen hezkuntzako ikasketak dituzte.

Hau da, erdiek (% 50) unibertsitate-ikasketak dituzte, eta % 25ek batxilergoa du; beraz, adierazgarritzat har daiteke elkarrizketatutako langileen % 75en hezkuntza-maila. Datu hori honekin dator bat: elkarrizketatutako pertsonen % 56k (bederatzik, alegia) soilik egiaztatu zuten adineko pertsonak zaintzeko prestakuntza. Ildo horretan, bai 11. langileak, pakistandarrak, eta bai 12. langileak, sahararrak, unibertsitate-ikasketak dituzte; beraz, esan daiteke emakumezko langileen % 75en kasuan etxeko langileak izatea atzerapauso bat dela euren itxaropen profesionaletan, etxeko lanetan profesionalizatu baitira.

Aurrekoa gorabehera, etxeko lanen profesionalizazio horrek gogobetetze handia sortzen die, batez ere lanari alderdi emozionalengatik eta lana gizarteratzeko bide bihurtzen delako. Pertzepzio horretan eragiten duten faktoreetako bat familiekiko harremana da, den-denek adierazi baitzuten familiek ondo tratatzen dituztela. Bi langilek (% 12,5) soilik adierazi zuten ez zutela lotura emozionalik zaindutako pertsonarekin. Dena den, aipatzekoa da bi langile horietako bat 11. langilea zela, zenbait astetako ordezkapena egiten ari zena. Beraz, familiek onartzen eta errespetatzen badituzte eta zaintzen duten adinekoarekin lotura emozionala badute, langileak oro har emozionalki asebeteta egoten dira, adinekoen ingurukoek aintzat hartzen dituztela sentitzen dute, eta pozik egoten dira Espainian (hau da, Oñatin) duten bizimoduarekin. Izan ere, 8. langileak soilik adierazi zuen ez zegoela pozik Espainiako bizitzarekin, baina langile horrek 4 hilabete eskas daramatza lanean; oro har, elkarrizketatutako langileen erantzunen arabera, zaintza-lanean duten antzintasuna gogobetetze-mailarekiko proportzionala da. Hala ere, 8. langileak ematen dituen arrazoiak hartu behar dira kontuan, eta esan behar da iritzi kontraesankorrak dituela Espainiako bizitzarekiko gogobetetzeari eta familiarekiko gogobetetzeari buruz:

8. langilea

BAI. SENIDEAZ GAIN NITAZ ERE ARDURATZEN DIRA, NOLA NAGOEN GALDETZEN DIDATE.

39. Pozik zaude Espainian duzun bizimoduarekin? Bete dira zure itxaropen profesionalak eta pertsonalak?

ORAINGOZ EZ, JAKINA, EZ DIRA NIRE ITXAROPENAK BETE. NIRE ITXAROPENA ZEN DENBORA BATEZ LAN EGITEA, AURREZTEA, NIRE HERRIALDERA ITZULTZEA ETA NIRE ENPRESA SORTZEA.

40. Zure jatorrizko herrialdera itzuliko zinateke etorkizunean?

BAI, JAKINA, IRRIKATZEN ARI NAIZ.

lotura emozionala zaindutako pertsonarekin

Oro har, langileek iritzi positiboa dute familiarengandik jasotzen duten onarpenari buruz. Horrez gain, zaindutako pertsonarekin sortutako lotura emozionalaz hitz egitean, haiekiko maitasuna adierazten dute (kontuan hartuta elkarrizketa konfidentziala dela eta askatasunez eta euren lantokitik kanpo eta Espainiako nazionalitatea ez duen elkarrizketatzaile batekin hitz egiten ari direla; hau da, nahi izanez gero, adierazpen negatiboak egin zitzaketen). Hona hemen adibide bat:

1. langilea

30. Lotura emozionalik sentitzen duzu zaintzen duzun pertsonarekin edo haren senideekin?

BAI, JAKINA, OSO HANDIA, BAINA BARNEKO LANGILEA NINTZELA. IZAN ERE, HIL ZENEAN, DOLUA EGIN NUEN, BAINA GAINDITU NUEN.

HEMEN, OÑATIN, LOTURA SOZIALAK IZAN DITUT, ETA PARROKOAK ETA ELKARZABALEKO KIDEEK BABESA EMAN ZIDATEN. NIREKIN EGON ZIREN ZAINZTEN NUEN PERTSONA HIL ZENEAN. OSPITALEAN LAGUNDU EGIN ZIDATEN, HILTZEN ARI ZELA, ETA HILETAN ERE BAI. PROZESU HORIEK GUZTIAK GARRANTZITSUAK IZAN ZIREN. ARLO HORI ERE LANTZEN DUTEN LAGUNTZA SOZIALAK DIRA, EZ DA KASUALITATEA ESPAZIO HORI EGOTEA, ONENAK DIRA. ELKARZABALEK EMAN DU LAGUNTZA HORI.

1., 2., 4. eta 15. langileak atzerrian jaiok dira, espainiar nazionalitatea lortzeko izapideak egin dituzte, Oñatin barneko erregimenean lan egin izan dute inoiz, gogobetetze-maila handia dute egiten duten lanarekin, eta lotura afektiboa dute zaintzen duten pertsonarekin. Gustura sentitzen dira familiarekin, Espainian duten bizitzarekin eta euren itzaropen profesionalekin:

2. langilea

Bai, gogoratzen naiz bikotea zaindu nuenean. Emakumea hil zenean, bakarrik nengoen berarekin eta, seme-alabei deitu beharrean, nire senarrari deitu nion. Izan ere, nire familia zela uste nuen, egiten ari nintzena ez zela lana; emozioak sentitzen dituzu. Inoiz ez zitzaidan inor hil. Eta berarekin nengoela hil zen bigarren pertsona izan zen etxeko emakumea; lehenengoa, nire amona. Ama oso gaztea nintzela hil zitzaidan. Beraz, senarrari deitu nion.

4. langilea

38. Lanez aldatzea pentsatu duzu? Zer itzaropen profesional dituzu? Nola ikusten duzu zure etorkizuna?

BADA, EZ. GAINERA, SAN MARTIN EGOITZARA LANERA JOATEKO ASMOA DUT. ZAHARREN EGOITZARA JOATEKO ASMOA DUT, ETA HARA JOANGO NAIZ AGIAN.

Are gehiago, langilea argi eta garbi ohartzen da Oñatin gizarteratzea eta ongizate emozionala bere enplegataileei esker lortu duela, eta ez bere herrikideei esker; izan ere, ez da haietaz fidatzen, eta hori paradoxa bat da:

39. Pozik zaude Espainian duzun bizimoduarekin? Bete dira zure itxaropen profesionalak eta pertsonalak?

*BAI, NOSKI, OSO POZIK. ESTALITA DAUDE, BAI.
EZ, ETORTZEN NINTZENEAN ZER USTE NUEN KONTUAN
HARTUTA. ANAIARI GALDETU NION EA HEMEN IMMIGRANTEAK
ELKARREKIN EGOTEKO TOKIRIK BA OTE ZEGOEN. EZETZ ESAN
ZIDAN, ETA BAKOITZA BERE ALDETIK DABILELA. BAINA, ,
BAKOITZA BERE ALDETIK IBILTZEAZ GAIN, BESTEA TXIKITZEN
SAIATZEN DIRA. POZTU EGITEN DIRA NORBAIT GAIZKI IKUSTEN
DUTENEAN. HORREGATIK, GUTXI IBILTZEN NAIZ KALEAN.
IMMIGRANTEAK OSO INBIDIATSUAK DIRA, BESTEEK LANA
KENDU NAHI DIETELA USTE DUTE, ETA EKONOMIKOKI HOBETO
DAUDELA. ONDO PENTSATU BEHAR DA HITZ BAKOITZA.*

.....

*NIK LAGUN GEHIAGO NITUEN HEMEN. BAKOITZAK LOTURAK
NAHI DITU; HASIERAN IZAN NITUEN, ETA GERO EZAGUTU EGIN
NITUEN, ETA HAIEN ENERGIAZ OHARTU NINTZEN. ORAIN EZ
DITUT IKUSI NAHI.*

15. langileak ere adierazi du pozik dagoela. Dena den, bere lehen itxaropen pertsonalak aldatu egin behar izan zituen. Hala ere, 4. langilearekin bezala, lotura emozionalak berebiziko garrantzia du erabaki horietan eta bere asebetetze-mailan. Lan-arauak eta baldintzak bat datozen osagai emozionalarekin; osagai hori elkarrekiko konfiantzaren, errespetuaren eta enpatiaren bidez dago adierazita. Hortaz, interakzio sozialetan, arau juridikoak eta soldata bigarren mailakoak izaten dira, agian ez hain garrantzitsuak harreman juridikoan; izan ere, harreman pertsonala da lan-harremana baino gehiago, eta ukitu sentimentalagoak ditu juridikoak baino.

15. langilea

*BAI, POZIK NAGO.
 NIRE ITXAROPEN PROFESIONALEI DAGOKIENEZ, ZORRETAN
 NAGO NEURE BURUAREKIN, BAINA HORREKIN EZ NAIZ
 ZIGORTZEN. IZAN ERE, HAU IKASI DUT: IZAN ZENA IZAN ZEN,
 ETA IZAN EZ ZENA EZIN DA IZAN. IKASTEKO ETA
 UNIBERTSITATERA JOATEKO ITXAROPENAK NITUEN, BAINA
 HONA IRISTEAN TALKA EGIN NUEN ERREALITATEAREKIN, AMETS
 EUROPARRA EZ ZELAKO HALAKOA. BERAZ, HAINBESTEKO
 AUTONOMIARIK EZ DUDANEZ (GIDATU), EZIN NITUEN
 IKASKETAK LANAREKIN UZTARTU. GAINERA, AMA GAIXOTU
 EGIN ZEN, ETA IKASKETAK ALDE BATERA UTZI BEHAR IZAN
 NITUEN, AURRERA EGIN AHAL IZATEKO.
 PERTSONALKI, POZIK NAGO.*

34. Zure ustez, egiten dituzun jarduerak egokiak dira zaintzen duzun pertsonarentzat? Egiten duzun lana hasierako kontratuan ezarritako bera da?

*BAI, EGOKIAK DIRA.
 GAUZA BAT DA KONTRATUAN EZARTZEN DENA, LEGEA
 BETETZEA INTERESATZEN ZAIELAKO, ETA BESTE GAUZA BAT DA
 GURE ARTEAN HITZ EGITEN DUGUNA. NIK MALGUTASUNA
 IZATEA ADOSTU GENUEN. BION ONERAKO DA.*

Gatazkak

Langileen egungo iritzi onak ez du esan nahi harreman eta interakzio sozialetan ez denik gatazkarik edo desadostasunik egon, elkarrizketatutako langilearen erantzunetatik ondorioztatzen denez. Alabaina, elkarrizketatutako langile guztien erantzunek agerian utzi dute egoera elkarrizketa-harreman baten bidez moldatu dela, edo, bestela, gizarte-eragileekin hitz eginez:

17. Zaintzen duzun adineko pertsonaren familiak ondo hartzen zaituela sentitzen duzu?

BAI, ORAIN BAI. HASIERAN, 6-8 HILABETEZ, ZAILA IZAN ZEN, KONFIANTZA-FALTAREN ONDORIOZ. ZAINTZEN NUEN EMAKUMEA MOLDATU EGIN ZEN, EGOERA HOBETZEKO, BERE AHIZPETAKO BATEN ESANEI JARAMONIK EGIN GABE; AHIZPAK OSO JARRERA IRAINGARRIA ETA KRITIKOA ZUEN NIREKIN.

AHIZPA HORREK OSO IRUZKIN ITSUSIAK ETA LOTSAGABEAK EGITEN ZIZKIDAN, BAINA GAUZA BERA EZ NUELA EGINGO ERANTZUTEN NION NIK. BERAZ, ALABEKIN (EMAKUMEAREN ILOBEKIN) HITZ EGIN NUEN. AHIZPAK OPORTUNISTA BAT NINTZELA ERE ESAN ZUEN, ETA ARRAZOIRIK EZ ZUELA ERANTZUN NION. JARAMONIK EZ EGITEA ETA EZTABAIDATZEN EZ HASTE GOMENDATU ZIDATEN ILOBEK.

3 URTE DARAMATZAT.

Gatazka eta gaizki-ulertu horiek emozioen arlokoak dira, juridikoak baino gehiago, eta familiaren eta langilearen arteko egokitzapen-prozesuari dagozkio. Ildo horretan, maiz, Elkarzabalek lan handia egiten du gatazka horiek konpontzeko; hori da, hain zuzen ere, elkarrearen funtzio sozialetako bat, kideen erantzunek agerian uzten dutenez:

ELKARZABALEko 2. kideari egindako elkarrizketa:

7. Familiaren eta langilearen arteko gatazkak konpontzeko jarduerak.

“Denetarik pixka bat. Normalean, hau izaten da arazorik handiena: langileak eta enplegu-emaileak elkarri gauza asko ez esatea, eta guk agerian jarri behar ditugu. Gure lana da aipatzen ez diren informazio edo egia txar eta faltsu horiek azaleratzea.

Adibidez, ez dizkidate jaiegunak ordaintzen, andreak gaizki tratatzen nau... Funtsezko arazoa zera izaten da: bi aldeen artean, pixkanaka,

konfiantza-abusua sortzen da, eta, horren ondorioz, harremana hondatu egiten da.

Esate baterako, ebasketak, gerta litezkeen sexu-jazarpeneko egoerak; ondorioak dituzten gaiak dira.

Eta gertatu ohi da bi aldeak lasaikerian erortzen direla konfiantza dela eta.

Iritzi hori bat dator, berriz ere, 4. langileak adierazitakoarekin (gizonezkoa, 12 urte daramatza Oñatin, 11 urtez izan da barneko langilea, eta Espainiako nazionalitatea lortu zuen):

4. langilea

BEGIRA, HORI NORBERAK IRABAZTEN DU. UZTEN DIEZUN TOKIRAINO IRISTEN DIRA PERTSONAK. HASIERAN, BESTELAKO IRITZIA DUTE, ETA HORRELA TRATATU NAHI ZAITUZTE. DESPOTAK ETA ZAKARRAK DIRA, BAINA NORBERAK LORTZEN DU ERRESPETUA.

LEHENIK ETA BEHIN, PERTSONA GISA IKUSI BEHAR ZAITUZTE, ETA EZ PRODUKZIO-MAKINA GISA; HORIXE DA ERRESPETUA. BAINA, HORRETARAKO, BEHARREZKOA DA NORBERAK ERE FAMILIA ERRESPETATZEA, SENIDEAK, BURUZAGIAK IZATEAZ GAIN, NIRE LIDERRAK ERE BAITIRA. IKUSI BEHAR DUT NIRE HELBURUAK BAT DATOZELA HAIEN IKUSPEGIAREKIN.

ZAINZAILION ETA ERABILTZAILEEN ARTEKO HARREMANA ONA IZAN DADIN, DIRUA ALDE BATERA UTZI BEHAR DA. GURE LANA ONDO EGITEKO, EZ DUGU DENBORAREN EDO DIRUAREN MENDE EGON BEHAR; BURU-BELARRI JARDUN BEHAR DUGU. HORRELA, LASAI ETA NATURALITASUNEZ JOATEN DA DENA, BEHAR BEZALA.

Oñatiko etxeko langileen eta zaintzaileen kasuak, ebidentzien azterketaren arabera, agerian jartzen du balio emozionalak, sozialak eta kulturalak garrantzitsuagoak direla arau juridikoa bera baino, eta gatazkak harreman juridikoen bidez konpontzeko mekanismo instituzionalak baino. Langile batentzat ere ez da izan garrantzitsua arau

juridikoa ezagutzea, 42. galderaren ondorengo galderei eman dizkieten erantzunek (desberdin baina komunek) erakusten dutenez. Galdera horietan, segidan galdetzen zitzaien zer arau juridikok arautzen duten mendekotasun-egoeran dauden pertsonen zaintza-jarduera, zer arau juridikok arautzen duten mendekotasun-egoeran dauden pertsonak zaintzen dituzten langileen jarduera, eta zer arau juridikok erregulatzen dituzten OÑATIN UDALERRIAN MENDEKOTASUNA DUTEN ADINEKOAK ETXEAN ARTATZEKO KONTRATUAK. Oso antzeko erantzunak eman zituzten, hezkuntza-maila edozein izanda ere. Esaten ari garenaren adibide gisa, merezi du 5. Langilearen erantzuna transkribatzea (kontuan hartuta bere herrialdean masterreko ikasketak, hirugarren mailakoak, eginda dituela):

ARAU JURIDIKOAK EZAGUTZEN DITUT, MENDEKO ADINEKOEN ZAINZARI BURUZKOAK IRAKURRI NITUEN, BAINA ERREALITATEA BESTELAKOA DA, ARAUEI, GIZARTE-ZERBITZUEI ETA EMANDAKO ZERBITZUEI DAGOKIENEZ BEHINIK BEHIN.

Erantzun hori egiaztatzeko eta adierazten ari garena berresteko, unibertsitate-ikasketak dituzten beste bi langileren erantzunak azter ditzakegu. Herrialde eta kultura-giro desberdinetatik datoz, baina zentzu berean erantzuten dute. Hauek dira: 12. langilea (Latinoamerikakoa ez den testuinguru kultural batetik dator, Saharakoa baita) eta 15. langilea (Espainiako nazionalitatea lortu zuen, 13 urte daramatza Oñatin, eta horietako sei barneko erregimenean eman ditu):

12. langilea

EZ DAKIT ASKO LEGEEI BURUZ. ETXEKO ENPLEGUARI BURUZKOAK EZAGUTZEN DITUT, NIRE BETEBEHARRAK, ZER EGIN BEHAR DUDAN, ZER EZ DUDAN EGIN BEHAR, ZER ESKATZEN DIDATEN. ARRETA SOZIOSANITARIOARI BURUZ EGIN NUEN IKASTAROAN IRAKURRI NITUEN.

15. langilea

ETXEKO ENPLEGATUEI BURUZKO LEGEA EZAGUTZEN DUT ETA IRAKURRI EGIN DUT. MENDEKOTASUN-LEGEA EZAGUTZEN DUT ETA IRAKURRI EGIN DUT.

Eta hori are garrantzitsuagoa da kontuan hartuta 15. langilea dela zaintzen duen pertsonaren ahizparekin arazo larriak izan zituena, gizarte-aurreiritzi hutsengatik.

Hartu-eman

Elkarrizketen emaitzek Polanyik (1944)⁸ adierazitakoa ekartzen digute gogora; hau da, arauak eta erregelamenduak betetzeko, gizarte-harremanak dira oinarria, eta, harreman horietan, elkarrekikotasunak, birbanaketak eta hartu-emanak ekonomiaren eta merkatuaren mugak gainditzen dituzte, eta giza emozioei eta sentimenduei dagozkie. Ondorioz, arauak berak baino garrantzitsuagoak dira. Arau juridikoak urrunak dira; izan ere, esan daiteke ez dutela batere zerikusirik Oñatiko etxeko langile eta zainzaileen kontzientzia juridikoaren errealitatearekin.

Ondorio hori azaltzeko, esan genezake Oñatiko gizarteak familiaren balioak lehenesten dituela. Alegia, senidetasun-loturak oso estuak dira, eta aintzakotzat hartzen dira adinekoak. Hori paradoxikoa da industria-ingurune oso oparo batean; izan ere, 2018an, 545 enpresa aktibo zeuden⁹ 11.335 biztanleko herri horretan, eta, 2019ko maiatzean, oso jende gutxi zegoen langabezian, 301 lagun, hain zuzen (lan egin dezaketen biztanle guztien % 3,44, kontuan hartuta 2.576 biztanle 65 urtetik gorakoak direla, hau da, biztanle guztien % 22,78). Beraz, bistakoa da Oñatiko langabezia-tasa erabat inbidiarria dela Espainiako gainerako lekuentzat, eta, gainera, urtez urte txikitzen ari dela. Horrenbestez, pentsa genezake familiaren balioak desitxuratu egingo direla, erdi-mailako klasearen hazkundearen ondorioz. Izan ere, fenomeno horrek biztanleriaren botere ekonomikoa handitzea ekartzen du, eta, ondorioz, familiek ahalmen handiagoa dute mendekotasuna duen adineko pertsonaren zaintza merkaturatzeko eta immigrante bat kontratatuzko, etxe familiarrean bizi dadin, eta oro har etxeko lanak egiteaz gain mendekotasuna duen adineko pertsona etxean zaindu dezan. Hala ere, balio familiarrek hartu-eman ekonomiko huts hori gainditzen dute, eta sentimenduz, emozioz eta ohituraz betetako harreman sozial konplexu bihurtzen dute.

⁸ Hauek aipatua: Hodges, Christopher et Steinholtz, Ruth: "Ethical Business practice and regulation: A Behavioural and Values-Based Approach to Compliance and Enforcement", Hart Publishing, Oregon, 2017 p. XXIX (Preface)

⁹ Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN) jasotzen duen Enpresen Direktorio Zentralaren azken eguneratzearen arabera.

Hori guztia beste baten lanaz jabetzea baino askoz gehiago da, eta lotura handiagoa du bere itxaropen pertsonalak eta bizitza-itxaropenak betetzeko harreman juridikoan babes aurrizten duen immigrantearen gizarteratze-prozesuarekin.

Ut supra adierazi duguna langileen esandakotik eta adierazitako asebetetze-maila handitik ondoriozta daiteke: % 100, familiaren onarpenari eta tratu onari buruzko ikuspegiagatik, eta % 93,75, Espainiako bizimoduarekiko gogobetetasunagatik eta zaintzen duten pertsonarekiko lotura hain estuagatik.

Hori ez dator bat, inondik inora, lan- eta kontratu-baldintzekiko gogobetetze-mailarekin (% 56,25) eta lanarekiko gogobetetzearekin (% 62,50). Horrenbestez, kontuan hartuta elkarrizketatutako langileek hezkuntza-maila ona dutela, jakin badakite lan-prekarietatea etxeko enpleguaren jarduerak berezkoa duela, baina garrantzi handiagoa ematen diote familiaren barruko zerbitzuen truke jasotzen duten gogobetetze emozional eta sozialari. Hori agerian geratzen da langileek elkarrizketetan emandako erantzun batzuetan, hau da:

1. langilea

36. Pozik zaude zure kontratu-egoerarekin? Pozik zaude zure ordainsariarekin?

BAI, NOSKI, GAUR EGUNGO SOLDATAREKIN (KANPOKO LANGILE GISA). EZ BARNEKO LANGILE GISA (EZ ZIZKIOTEN ORDAINTZEN ATSEDEN-ORDUAK, JAIEGUNAK, GABONAK ETA URTE BERRIA, EZ EZER, URTEKO 365 EGUNETAN ETA 24 ORDUETAN ZEHAR). HALA ERE, ASKATASUNA IZAN ZUEN ZAINDUTAKO PERTSONAREKIN EMANDAKO DENBORAZ GOZATZEKO, ETA POZIK DAGO HORREGATIK.

2. langilea

36. Pozik zaude zure kontratu-egoerarekin? Pozik zaude zure ordainsariarekin?

Pozik nago kontratu-egoerarekin eta ordainsariarekin (baina barre egiten du); ezin besterik esan (konformismoa). Soldata hobea izan beharko genuke, baina hori da dagoena.

5. langilea

30. Lotura emozionalik sentitzen duzu zaintzen duzun pertsonarekin edo haren senideekin?

BAI, HANDIA.

BARNEKO LANGILEA NINTZENEAN, AMONA BALITZ BEZALA IKUSTEN NUEN, ETA ETXEAN LANEAN NENGOELA HIL ZEN. OSO TRISTE SENTITU NINTZEN, ETA EZ NUEN AITONA ERE HILTZEN IKUS NAHI. BERAZ, LANA UTZI NUEN.

Komunitatean integratuta sentitzen naiz. Komunitateko jardueretan eta elkarbizitzan parte hartzen dut, eta errespetuzko harremanak ditut herritarrekin.

ENPATIA NIRE LANAREN ALDERDI BAT DA, OSO GARRANTZITSUA, ETA LOTURA EMOZIONALA SORTZEAREKIN DU ZERIKUSIA. HORREK LANA OSO ATSEGINA IZATEN LAGUNTZEN DU, ETA HORREGATIK EZ NAIZ HASI ORAINDIK EGOITZETAN LAN EGITEN. ETXEAN HUMANITATEA HANDIAGO DA. EGOITZETAN ZEHARO DESBERDINA DA, ARRETAREN KALITATEARI DAGOKIONEZ, DENBORAK KONTROLATUTA BAITAUDE. ENPATIA HORI IZAN EZ BANU, LEHEN HILABETEA ERE EZ NUKEEN JASANGO.

7. langilea

30. Lotura emozionalik sentitzen duzu zaintzen duzun pertsonarekin edo haren senideekin?

ASKO MAITE NUEN EMAKUMEA, FALTAN BOTATZEN DUT ORAINDIK.

Ildo horretan, nabarmendu behar da familiak etxeko langileen/zaintzaileen informaziorik ezaz eta gizarte-onarpenaren arabera garatzen dituen sentimenduez aprobetxatzen direla. 9. langilearen kasua oso berezia da: senideek berarekin edukazio ona baina oso jarrera hotza izan arren, sekulako lotura emozionala du zaindutako pertsonarekin.

9. langilea

LASTER BI URTE EGINGO DITUT HEMEN. ASKO MAITE DUT, NIRE BIGARREN AMA DELA ESATEN DIOT; NIRE AMA BIZIRIK BADAGO ERE, HEMEN EZ DAGOENEZ, BERAK BETETZEN DU HUTSUNE HORI.

SENIDEEKIN EZ, OSO HOTZAK DIRA.

FAMILIAK ALDUNDIAREN DIRULAGUNTZA JASOTZEN DU EMAKUMEA ZAINZKEKO. HORREGATIK ESKATZEN DIRA PAPERAK.

36. Pozik zaude zure kontratu-egoerarekin? Pozik zaude zure ordainsariarekin?

POZIK NAGO, BAINA SOLDATAREKIN EZ. HASI NINTZENEAN, ALABAK ESAN ZIDAN IGO EGINGO ZIDATELA, BAINA EZ DUTE INOIZ EGIN.

Aipatzekoa da elkarrizketatutako langileek bi zerbitzu-mota egiten dituztela bereziki:

- 1) Etxeko arreta-zerbitzuak (eskuarki, garbiketa-zerbitzua, arropa lisatzea, janaria prestatzea eta erosketak egitea).
- 2) Mendeko adinekoak etxean zaintzeko zerbitzuak (laguntasuna, higiene pertsonala, osasun-laguntza).

Hemen gelditu behar dugu orain, azpimarratu beharreko alderdi bati erreparatzeko; hau da, etxeko langile eta zaintzaileentzat, hots, Oñatin elkarrizketatutako langileen % 93,75entzat (13. langilearen salbuespena kontuan hartuta), lana integrazio-mekanismo bikoitza da: hasieran, laneratzeko modua da, eta, gero, denboraren poderioz, *ut supra* azaldu bezala, gizarteratzeko bide bikaina bihurtzen da.

Kontraesana sor daiteke langile eta zaintzaileen nahiaren eta itxaropenen eta zenbait familiaren interes ekonomikoen artean. Interes horiek azkenak dira, langilearen gizarteratze-interesarekiko alderantzizko proportzioan.

Izan ere, hasieran adierazi bezala, alderdi horrek lankidetzaren garrantzia jartzen du agerian, eta funtsezkoa da sozialki bereizitako helburuak lortzeko. Gainera, legeekintza ere erabakigarria da borondate-adierazpenean, kontratu-harreman juridikoa gauzatzeko arrazoi sustatzaile eta subjektibo gisa, ordenamendu positiboak oinarri gisa aurreikusi duen bezala. Nahitaezkoa da bi aldeek, langileak eta kontratatzen duen senideak, baldintza horiek ezagutzea eta onartzea. Arrazoi sustatzaile gisa jarduten duen hitzarmen espezifikorekin oinarria hartu behar da kontuan, eta (are garrantzitsuagoa) kontratua gauzatzean aldean artean dagoen konfiantza, kontratu-fede onaren printzipioaren arabera.

ONDORIOAK

Ikerketaren emaitzetan, Oñatiko zenbait interakzio sozial identifikatu ahal izan genituen, baita mendekotasuna duten adinekoak etxean zaintzeko jardueran kontratu-portaera arautzen duten arauetara lotutako anbiguotasunak ere. Gainera, kontratu-simulazio nabarmen bat ere aurkitu genuen.

Ikerketan, gizarte-arauetan eta elkartasun-harremanetan oinarritutako mekanismo informalak agerian geratu dira, etxeko enplegua eta mendekotasuna duten adinekoak etxean zaintzeko kontratu-portaera arautu beharko luketen lege-arauak oztopatzen dituztenak.

Oñatiko udalerrian mendekotasuna duten adineko pertsonak zaintzeko jarduerari dagokionez, aldean arteko kontratu-portaeretan ekonomikoez bestelako motibazioak (etxeko lanari lotutako kontratuetan arautzen ez diren arrazoiak) aurkitu eta sailkatu ditugu.

Halaber, beste egoera batzuetan hauteman dugunez, Oñatin, mendeko adinekoak etxean zaintzen dituzten langileen jarduerari dagokionez, kontratuaren arrazoiak ez ditu benetako motibazio sozialak eta lotutako alderdien borondatea islatzen; izan ere, helburu sozial zabalagoak daude kontratu-harremanean: adibidez, gizarteratzea, lotura emozionalak sortuz eta familia enplegu-emaileak langilea onartuz.

Ikerketan, bitarteko gizarte-eragile bat (Elkarzabal Elkarte) identifikatu zen, baita elkarte horren funtzioak (bitartekaritza eta gatazken konponketa) ere. Elkarreak langileak laneratzeko prozesua errazteko helburu altruista du, betiere, familiarentzat kalitatezko giza baliabide bat lortuz, mendeko adinekoa ondo zainduta egongo dela bermatzeko.

Halaber, egiaztatu da Oñatin adinekoak zaintzeko lana merkantilizatu egin dela, eta anbiguotasuna sortzen duela etxeko laneko kontratuaren esparruan, lan-harreman bereziaren definizioaren forma orokorraren aurrean; izan ere, legez, lan horrek *“familiako kideen edo etxeko familiarraren eremuko pertsonen zaintza edo arreta”* hartzen du barne. Dena den, Mendekotasunari buruzko abenduaren 14ko 39/2006 Legeak (eta abenduaren 12ko 24/2017 Foru Dekretuak, Legeak ezarritako prestazio ekonomikoak xedatu zituenak) arautu beharko luke zaintzen inguruko kontratu-portaera, baina Oñatin, mendekotasuna duten adinekoak etxean zaintzeko jarduerarako, gizarte-ohiturek eta lan horretarako etxeko langileak erabiltzeko joerak anbiguotasun-egoerak sortzen dituzte, langileek jasotzen duten *“soldata emozionala”* dela eta, eta erakundeek ez dituzte argitzen.

Oñatiko etxeko langileen eta zaintzaileen kasuak, ebidentzien azterketaren arabera, agerian jartzen du balio emozionalak, sozialak eta kulturalak garrantzitsuagoak direla arau juridikoa bera baino, eta gatazkak harreman juridikoen bidez konpontzeko mekanismo instituzionalak baino. Langile batek ere ez zion garrantzirik eman arau

juridikoa ezagutzeari, eta are gutxiago gatazkak bideratzen dituzten erakunde juridikoen berri izateari. Eta kontuan hartu behar dugu langile gehienek hezkuntza-maila handia dutela (unibertsitate-ikasketak edo batxilergoa). Beste horrenbeste gertatzen da senideekin eta Elkarzabal Elkarteko kideekin. Erantzunen bidez, denek erakutsi zuten arreta handiagoa jartzen dutela dinamika sozialetan arau juridikoetan baino.

Horrenbestez, ikus dezakegu etxeko langile eta zaintzaileen erantzunetan hautematen diren elementuak ez daudela etxeko lanen arloko legezko arauen baitan, lan-harreman juridikoan esku hartzen duten gizarte-ohituren baitan baizik. Hona hemen elementu horietako batzuk: “familiaren konfiantza”, “afektuen negoziazioa”, “tratu ona”, “errespetua”, “familiarekiko lotura afektiboa”, “zaindutako pertsona aitona edo amona balitz bezala sentitzea” eta langilearen erroldatzea erraztea. Horiek guztiak langileek asko estimatzen dituzten elementuak dira, atsedeen-orduak edo soldata bera baino askoz gehiago. Beraz, lan-kontratuaren lan-baldintza ezegonkorrak desitxuratzen dituzte, eta, oztopo ikusezinak balira bezala, erreklamazioak jartzea eragozten diete langileei, familiak arauak betetzen ez dituenean.

Izan ere, ikerketan ikusten denez, etxeko langileek eta zaintzaileek lan-prekariatatea (lanbide arteko gutxieneko soldataren ia parekoa edo, batzuetan, txikiagoa, atsedenerako denbora gutxi, langabeziaren estaldurarik eza), etxeko enpleguaren ezaugarri nagusietako bat den arren, alde batera uzten dute onarpen soziala eta, enplegatzaileen bidez, lana lortzeko. Paradoxikoki, gogobetetze-maila handia dute Oñatin duten bizimoduarekin. Izan ere, Espainiara etortzen direnean langabezia, pobrezia, ustelkeria eta etorkizun-aukerarik eza uzten dituzte euren jaioterrietan. Gainera, diru gutxi ekartzen dute, Espainiara iristeko gastu handiak baitituzte. Hortaz, hartzen dituen gizartean toki bat lortzeak izugarritzko balioa du. Lan-harremaneko bi aldeak balio horretaz jabetzen dira, eta helburu zehatz bat da ohitura sozialean, etxeko enpleguaren kontratu-harreman juridikoan bi aldeek lortu nahi duten helburu bat. Eta borondatearen elementu erabakigarri gisa gailentzen da, arrazoi sustatzaile gisa, kontratuaren arrazoi espezifiko gisa, Auzitegi Gorenaren 2003ko uztailaren 21eko epaiaren arabera.

Bestalde, ikerketaren emaitzek adierazten dute etxeko langilearen lanak genero-estereotipo patriarkala iraunarazten duela, familiako kide diren emakumeengandik

familiekin bizi diren emakume immigranteengana igarotzen baita adinekoen zaintza, hau da, zaintza-harremana merkantilizatu egiten da. Gainera, familian emakumerik badago, haien zuzeneko erantzukizuna izaten da langilea kontratatzea eta lana kontrolatzea, euren esperientziagatik, lehenik eta behin; alegia, botere-harremana izaten dute langilearekin. Hala ere, zaintzaileak lan-harremanik ez duenean, familiako kide guztiek partekatzen duten lantzat hartzen da zaintza.

ELKARZABALeko kide aktiboak, gehienak oñatiarrak, gutxi dira, baina familiei eta etxeko langile eta zaintzaileei laguntzen dien gizarte-sarea sortzea lortu dute. Lau urtean, konbentzitzeko eta gatazkak konpontzeko mekanismo informalen bidez, Oñatiko etxeko enpleguaren prekarietatea prebenitu eta, kasu batzuetan, zuzendu dute, langile gehienentzat. Hori dela eta, oso azkar lortu dute erreferentzia izatea. Ildo horretan, familien eta langileen konfiantza bereganatu du elkarteak. Aldi berean, lagundu egiten die egoera txarrean dauden langile immigranteei, eta komunitate bateko kide sentiarazten. Dena den, Elkarzabaleko egungo zuzendaritzakoek boluntario gisa ahalegin handia egiten badute ere, beharrezkoa da langileak elkarteko kide aktibo eta autogestionario bihurtzea, protagonistak izatea; bestela, elkartea desagertzeko arrisku larria dago.

ELKARZABAL elkartearen lanak prestigio soziala duenez, egoera ezin hobean dago Oñatiko etxeko enpleguaren lan-merkatuko prekarietatea desagertzen laguntzeko. Hala ere, horretarako, beharrezkoa da langileek mendekotasuna duten adineko pertsonak etxean zaintzeko jardueraren kontratu-portaera erregulatzen duten arau juridikoak ezagutu eta aztertu ahal izatea; beraz, elkarteak prestakuntza sustatu behar du bere planen artean. Horri esker, elkartearen kudeaketaren onurez baliatu diren langileek autokudeaketaren alde egingo dute; batzuek, behintzat.

Dagokion kapituluan adierazi bezala, 12/2008 Legeak agintzen du eta lehentasunezko zeregina da Oñatiko udal-politikan adineko pertsonak etxean zaintzen dituzten langileen berdintasuna eta ekitatea lortzera bideratutako politikak eta programak diseinatzea, eta, horretarako, Oñatiko udalerriko hirugarren sektoreko erakundeen laguntza lortzea; esate baterako, ELKARZABAL elkartearena.

Halaber, beharrezkoa da Oñatiko Udalak ELKARZABALen kudeaketari laguntza instituzionala ematea, haren lana oso onuragarria baita udalerriko biztanle guztientzat. Babes horren ondorioz, gainera, etxeko lanaren sektoreko lan-prekarietatea desagertzea lor daiteke Oñatin. Batik bat, laguntza hori kanpoko finantzaketa-iturriak (probintzia-, autonomia- eta estatu-mailakoak) lortzera bideratu behar da, elkarteak haiek eskatzeko eskubidea baitu, GKE bat denez gero, baina, denbora-mugen eta gaiari buruzko ezjakintasunaren ondorioz, Elkarzabaleko kideek ez dakite zer eskaintza dagoen, ezta zer administrazio-izapide egin behar diren ere.

Adierazi behar da ELKARZABAL elkartearen disuasio- eta prebentzio-mekanismoa dela, kontratu-simulazioei aurre egiteko, ohitura sozialek eragindako anbiguotasunaren ondorioz Oñatin horrelako simulazioak egiteko tentazioa desagerrarazteko.

Gainera, ELKARZABALek erreferentziatzeko posizioa du gizartean, eta laguntza (psikologikoa, lege-arlokoa eta prestakuntza) ematen dio Oñatiko mendeko adinekoak zaintzen dituzten langileen kolektiboari. Ildo horretan, komenigarria da erakundearen laguntza jasotzea, langile horien bizitza duintzea ahalbidetzeko lan egiten jarrai dezan, haiek ere Oñatiko komunitateko kide aktiboak baitira.

Ikerketaren datuek hasieran proposatu ez ziren beste galdera eta kezka batzuk ere azaleratu zituzten:

- Oñatin, etxeko enpleguari lotutako egoera juridikoetan, anbiguotasuna sortzen da Mendekotasun Legea aplikatzen denean, eta gomendagarria da anbiguotasun hori argitzeko ikerketak egitea.
- Hala ere, posible izango litzateke, Oñatin, mendekotasuna duten adinekoak etxean zaintzeko jardura eta etxeko lana bereiztea? Bereizketa hori onuragarria izango litzateke etxeko langileentzat edo, aitzitik, kaltegarria, sortu den lan-merkatuarentzat?
- Zenbat simulazio-egoera daude harreman juridikoetan, Mendekotasun Legea aplikatzean? Simulazio horietatik, zenbat egiten dira asmo osoz eta zein dira etxeko zaintza-lana merkaturatzean sortzen den nahasmenduaren ondorio?

- Ikerketa honetan Oñatin aurkitutako egoerak Euskadin eta Espainiako beste erkidego batzuetan ere agertzen dira? Ala, aitzitik, Oñatiko baldintza sozioekonomiko bereziek eragindako harreman berezien ondorioak dira?
- Nola koordinatzen dira Euskadiko ongizate-estatuaren babes-ereduak, hala nola DSBE, Mendekotasun Legearen prestazioekin eta mendekotasuna duten adinekoak etxean zaintzen dituzten langileen egoera sozio-ekonomikoarekin?
- ELKARZABAL eta hirugarren sektoreko gainerako erakundeak sindikatuen parekoak dira?
- Kooperatibismoaren ideologia oso txertatuta dago Oñatiko biztanleriaren idiosinkrasian eta bizi-esperientzian. Zenbaterainoko eragina du ideologia horrek ikerketaren emaitza eta ondorioetan?