

ETXEKO LANGILEAK NAFARROAN:

HAIEN LAN-BALDINTZEN ETA ERREGULARIZAZIO-PROZESUAREN AZTERKETA

EGIKARITZE-LABURPENA

Begoña Elizalde, Irene Lapuerta, Magdalena Díaz Gorfinkiel eta Victoria Bogino.

1. Azterlanaren helburuak.

Ikerketa honen helburua da **Nafarroako Foru Komunitateko etxeko enpleguaren sektorea aztertzea, bai eta Estatuko errealitatean izan duen bilakaera ere, generoaren eta interseksionalitatearen ikuspegitik**. Zehazki, azterlanaren asmoak honako hauek dira: (i) identifikatzea zein diren Nafarroako etxeko langileen ezaugarri soziodemografikoak; (ii) jakitea lana zein baldintzatan egiten duten; eta (iii) sektorearen erregularizazioa zer egoeratan gertatu den ulertzea.

Helburu horiek lortzeko, ikerketa bi ardatz analitikoren bidez planteatu da. Lehen ardatza izan da sektore honen inguruko kontzeptuak eta gizarte-prozesuak berrikustea, **ulertzeko zergatik dagoen antolatua lan-eremu feminizatu, prekario eta ikusezin gisa**. Bigarrena, berriz, oinarritu da **datuen analisi kuantitatiboan**; batetik, erabili dira **informazio-iturri ofizialak** –Biztanleria Aktiboaren Inkesta (BAI) eta Gizarte Segurantzako afiliazioen erregistroko datuak– eta, bestetik, **inkesta propio bat** egin da. Horiei esker, posible izan da sektorea dimentsionatzea eta jarduera hori egiteko baldintza materialei buruzko ebidentziak jasotzea.

Inkesta, “Etxeko enpleguari buruzko inkesta” izeneko, oinarritu da elur-pilotazko laginketa ez-probabilistikoan, eta online banatu da. Diseinu hori gero eta gehiago erabiltzen da gizarte-zientzien arloan, zaila denean ikerketaren xede diren pertsonak aurkitzea edo biztanleriaren azpitalde oso espezifiko bateko kide direnean, kasu honetan bezala. **Inkesta hedatzeko erabili diren estrategien artean, berritasunagatik, Facebooken eta Instagramen iragarkiak sartu izana nabarmentzen da**, jarduera horrekin lotutako interesen bat –garbiketa, etxeko lanak, haurren edo zaharren zaintza, geriatría edo pediatria– partekatzen zuen publikoarentzat segmentatuta, bai eta mantentze- eta garbiketa-zerbitzuak sektore profesionaltzat hartzen zituztenentzat ere.

Landa-ikerketa 2020ko azaroan eta abenduan egin zen. Lagin hau lortu da: Nafarroan bizi diren etxeko 190 langile, eta Espainia osoan bizi diren 650 langile.

2. *Sektorearen garrantzia eta ezaugarriak: irregulartasuna, feminizazioa eta atzerritarren presentzia handia.*

Ikerketa honen emaitzen arabera, etxeko enpleguaren sektoreak, prestakuntzari eta funtzionamenduari dagokienez, egungo gizarteen antolaketaren dilemetako asko islatzen ditu. Izandako aldaketa soziodemografikoek (bereziki, zahartzeak eta emakumeen jarduera-tasaren gorakadak); arreta- eta zaintza-zerbitzuen garapen eskasak (gure ongizate-estatur nabarmen familian oinarrituz); eta sexuaren arabera lan-banaketa zalantzan jartzeak (zeinak jartzen baitzituen emakumeak eremu pribatuan eta gizonak publikoan) agerian utzi dute **gero eta jende gehiagok zailtasunak dituela bere burua zaintzeko, besteak zaintzeko eta zaindua izateko**. Hala, etxeko enpleguaren sektorea agenda publiko eta politikoaren parte izatera igaro da, eta arreta jarri da bertan lan egiten duten pertsonen lan-baldintzetan, “lan duina”-ren estandarrekin parekatzeko. Kontzeptu hori Nazio Batuek erabiltzen dute enplegu duina definitzeko. **COVID-19aren egungo osasun-krisiak argi utzi du etxeko langileak funtsezkoak direla gizarte-antolakuntzan**, bereziki mendekotasuna duten pertsonak zaintzen dituztenak. Horren erakusgarri da martxoaren 29ko **10/2020 Errege Lege-dekretuak sektorea “funtsezko jardueratzat” jo zuela**, eta, **horrenbestez, zainduen ongizaterako eta/edo biziraupenerako duen garrantzia aitortu zuela**.

Azterlan honetan egindako kalkuluen arabera, **Nafarroan ia bederatzi mila pertsonak dihardute etxeko enpleguan, eta horietatik 6.811 zeuden afiliatuak Gizarte Segurantzaren “Etxeko Enpleguaren Sistema Berezian”** 2020ko irailean. Bi datu horien arteko aldea dela eta, esan dezakegu **irregulartasuna sektorearen ezaugarri bat dela, eta azken urteetan araudian egindako aldaketek, irregulartasun hori murriztea lortu duten arren, ez dutela desagerrarazi**. Sektorearen bilakaeraren azterketak erakusten du aurreko mendeko laurogeita hamarrek hamarkadatik aurrera finkatu egin zela –gainerako autonomia-erkidegoetan bezala–, Estatuko ekonomia aldatu duten dinamiken ondorioz, migrazio-fluxuak hartzearen ondorioz eta genero-berdintasunean izandako aurrerapenen ondorioz. Hala ere, okupazio-mailak behera egin du azken 10 urteetan, besteak beste, Estatuan izandako krisi ekonomikoengatik eta sektorea berregituratzeko dinamikengatik. Aldiz, **ezaugarri bereizgarrienak feminizazio-maila altua (% 90 inguru) eta atzerritarren presentzia handia (% 40tik gora) dira oraindik**. Sektoreko langile atzerritar gehienak latinoamerikarrak dira; Ekialdeko Europatik (batez ere Errumaniatik) etorritakoen presentzia txikiagoa da Nafarroan Espainian baino.

3. *Etxeko enpleguaren segmentazioa jatorrizko herrialdearen arabera.*

Azterlan honen emaitzek egiaztatzen dute, gainera, **atzerrian jaiotako langileek profil soziodemografiko espezifikoak dutela Espainian jaiotakoekin alderatuta: gazteagoak dira, ikasketa-maila altuagoa dute eta maiztasun handiagoz aritzen dira etxeko lanetan modu erregularrean eta ordu gehiago eskatzen dutenetan**. Zehazki, datuek erakusten dutenez, Nafarroan, inkesta egin zitzaientean, atzerrian sortutako etxeko langileen % 21 ez zegoen alta emana Gizarte Segurantzari, eta Espainiakoen kasuan, berriz, % 36 zen alta eman gabea. Bi kolektiboen arteko aldea mantendu egiten da lan-ibilbide osoari buruz galdetzen denean: atzerrian sortutako langileen kasuan, 16 puntutan kokatzen da Gizarte Segurantzari ez direla

inoiz alta emanak egon adierazten dutenen ehunekoa; aldiz, Espainian sortutakoen ehunekoa % 27ra igotzen da.

Ordukako lana da sektorean nagusi den lanaldi-modalitatea, eta Nafarroako etxeko langileen % 42 biltzen du (% 35era iristen da atzerrian sortutako emakumeen kasuan, eta % 61era espainiarren kasuan). Emakume atzerritarrek espainiarrek baino neurri handiagoan egiten dute lan sektore horretan bakarrik eta enplegu-emaile bakarrarentzat; izan ere, Espainiakoez proportzio handixeagoan konbinatzen dute lan bat baino gehiago egitea. Jatorriaren arabera lan-segmentazioa beren gain hartzen dituzten zereginen motetan ere islatzen da. Izan ere, adinekoak zaintzeko eta etxea mantentzeko lan konbinatuetan atzerrian sortutako etxeko langileen % 57 aritzen da; Espainian sortutakoen artean, berriz, % 24 dira zeregin horietan aritzen direnak. Aitzitik, soilik etxea mantentzearekin lotutako zereginak egiten dituztela dioten etxeko langileen ehunekoa % 47ra iristen da espainiar jatorriko emakumeen artean, eta atzerritarren artean, berriz, % 19ra. Era berean, lehenbizikoen pisua handiagoa da haurren zaintzan (% 20 eta % 9, hurrenez hurren). Argi gelditzen da, beraz, desberdina dela bi kolektiboen espezializazioen zirkuitua, non lanaldien modalitateak zeregin-motekin eta lan-harremanaren formalizazioarekin erlazionatzen eta atzeraelikatzen diren.

Desberdintasun horiek erakusten dute arrazoi desberdinak daudela segmentazioa eta lan-irregularitasuneko egoera justifikatzeko emakume-talde bakoitzarentzat. Atzerritar jatorriko emakumeen kasuan, **badirudi beren migrazio-ibilbidea baldintzatzen duen testuinguru soziojuridikoan dagoela azalpena**. Normalean, Espainiara iritsi berri diren emakumeek ez dituzte beren egoera formalizatzeko behar dituzten baimenak, eta, beraz, modu irregularrean sartu behar dute lan-merkatuan, “paperak” lortu arte. Lan-harremana egiaztatzea da horretarako beharrezko betekizunetako bat, eta, beraz, **enplegu formalia ezinbestekoa da atzerritarren egoera erregularizatzeko**.

Hala, emakume horiek etxeko enplegura sartzeko Espainiako gizartean integratzeko modu gisa, edozein direla ere beren ikasketa-maila eta kualifikazio handiagoko beste lan batzuk egiteko duten gaitasuna. Izan ere, inkestaren emaitzek egiaztatzen dutenez, **etxeko langile migratzaileen ikasketa-maila Espainiakoena baino nabarmen handiagoa da**. Zehazki, migratu dutenen % 23k ditu derrigorrezko lehen mailako ikasketak soilik, eta Estatuko langileen artean berriz % 41ek. Prestakuntza-mailaren beste muturrean, ikusten da sektorean lan egiten duten migratzaileen % 16k unibertsitate-ikasketak dituela eta, beraz, argi eta garbi gaitasun handiak daudela etxeko lanetan aritzeko; hori askoz neurri txikiagoan gertatzen da Espainiakoen artean (% 8). Inkestan parte hartu duten atzerritarren % 79k ez zituen ikasketak baliozkotuak; % 18 dira baliozkotuak dituztenak. Horrek esan nahi du zailtasunak dituztela beste sektore profesional batzuetan aritzeko.

Familian duten egoerak, gainera, egoera ahulagoan jartzen ditu, lan-baldintza zehatzak negoziatzeko gaitasun txikiagoarekin. Kontuan hartuta kontziliaziorako estrategia nagusia, bai Nafarroan bai estatu osoan, baliabide informaletan oinarritzen dela —batez ere, familia zabalean— atzerriko etxeko langileen kasuan, lana eta familia bateragarri egiteko baliabideak urriagoak dira. Izan ere, Nafarroan inkesta erantzun duten atzerritar jatorriko emakumeen % 86,6k seme-alabak dituztela adierazi dute (Estatukoek baino ehuneko 10 puntu gehiago), eta 3 seme-alaba edo gehiago dituztela adierazi dutenak % 24,4 dira (espainiarren kasuan, aldiz, % 9,5 dira). Migratzaileen seme-alaben erdiak soilik bizi dira Espainian, eta inkestatutako ia hirutik batek dio denak beren jatorrizko herrialdeetan bizi direla. Familien egoera horiek “zaintzaren kate globalak” deiturikoak islatzen dituzte: hainbat emakume beste herrialde batzuetara

zaintzaile aritzera joaten dira, baina, aldi berean, ama dira, eta migratu ondoren, beren seme-alabak beste emakume batzuek zaindu behar dituzte.

Aldiz, jatorriz espainiarrak diren etxeko langileen kasuan, badirudi irregulartasun handiagoa izateak honekin duela zerikusia: **etxeko soldata nagusitzat gizonarena hartzen da, eta emakumearen etxeko enplegua, berriz, hori osatzen duen lan ordaindutzat**, baina ez da enplegutzat hartzen bere horretan. Gizartean, oro har, etxeko enplegua jarduera sasi-profesionaltzat hartzeak (kontratu bidezko betebeharrak garbirik ez dakarren jardueratzat), pertzepzio hori normalizatzen lagunduko luke.

Zenbait adierazletan argi ikusten da jarduera sasi-profesionaltzat hartzen dela. Horietako bat da sare informalek lehentasuna izatea sektorearen eraketan eta funtzionamenduan, edozein mekanismo instituzionalen gainetik. Adibidez, enpleguaren % 70 sare informalaren bidez lortzen da, eta kontratazio-enpresak edo beste baliabide formal batzuk (enplegu-zerbitzu publikoak, sindikatuak, etab.) ez dira oraindik ohiko baliabide bihurtu. Gauza bera gertatzen da lan-eskubideei buruzko informazioa eskuratzeko bidearekin; batez ere erabiltzen dira Internet (% 26,6) eta harreman pertsonalak (% 24,5). Ohikoa da zehaztu gabe gelditzea enpleguak zehazki zein zeregin hartzen dituen (garbiketara, sukaldaritza, zuzeneko zainketak), indarrean dagoen araudiak berak hori babesten baitu; hala, zehaztugabetasun hori ere bihurtzen da jaraunspen inkontziente bat, jarduera horiek tradizioz hartu baitira profesionalizatu gabeko emakumeen zeregin gisa. Azkenik, behin-behinekotasun handiak eta, ondorioz, lanez lan ibili beharrek ere pertzepzio hori areagotzen dute. Izatez, inkestari erantzun diotenen % 25ek urtebete baino gutxiago darama egungo enpleguan, eta % 40k urtebete eta 5 urte bitartean.

4. Lan-baldintzak eta eskubideak:

Lan-baldintzak nolakoak diren eta lanari lotutako eskubideak errespetatzen diren aztertuta, agerian gelditzen da sektorearen barrenean ez-betetze nabarmenak daudela. Ildo horretan, nabarmentzekoa da, adibidez, Nafarroan soilik etxeko langileen % 64k dituztela oporrak, eta % 57k, berriz, legerian xedatutako aparteko ordainsariak kobratzen dituztela. Atzerrian sortutako langileen ehunekoa zertxobait handiagoa da. Era berean, kaleratzearekin lotutako araudiak ez-betetze maila handia du bere elementu guztietan, eta kasu honetan ere atzerrian sortutako langileen egoera zertxobait hobea da. Izan ere, inkestatuen % 14k baino ez du adierazi kaleratzearen idatzizko jakinarazpena kasu guztietan jaso duela; % 33k dio ez duela inoiz jaso, eta % 12k, berriz, batzuetan bakarrik. Kalte-ordaina eta aurreabisua ere ez dira errespetatzen: etxeko bi langiletik batek dio ez duela kaleratzeagatik kalte-ordainik jaso Nafarroan, eta proportzio hori aurreabisua jaso duela adierazten duena baino zertxobait handiagoa da.

Nafarroan inkestatutako emakumeen % 42k, gainera, lanaldiaren arabera legokiekeena baino ordu gehiago egiten dituzte, eta % 44k ez dute horregatik ordainsaririk jasotzen. Atzerrian sortutako emakumeen egoera, kasu honetan, okerragoa da, haien lanaldia gutxiago errespetatzen baita. Izan ere, emakume migratzaileen % 17,7k dio asteen 40 orduz baino gehiagorik egiten duela lan (eta % 9,7k 61 orduz baino gehiagorik), eta Espainiako kasuan, aldiz, % 3,5ek dio hori. Gauza bera gertatzen da jazarpen- eta indarkeria-mota desberdinekin, horiek gehiago jasaten baitituzte atzerriko emakumeek, bereziki hitzezko indarkeria eta indarkeria ekonomikoa (azken horren adierazletzat soldadak ez ordaintzea hartuta). Nafarroan erantzun duten langileen % 9k adierazi du laneko ibilbidean sexu-jazarpena jasan duela, eta kopuru hori % 5ekoa da indarkeria fisikoaren kasuan. Hitzezko indarkeria eta indarkeria ekonomikoa, ordea, askoz ere maizago agertzen dira; Nafarroako inkestatuen % 38k adierazi du noizbait pairatu duela indarkeria hori, eta % 27k sarritan. Beraz, esan liteke indarkeria oso presente dagoela

sektorean harremantzeko modu gisa, batez ere gizartean gaitzespen txikiagoa eragiten duten adierazpenetan.

Azterlan honen emaitzen arabera, beraz, **ekonomia formalean migrante gehiago egoteak azaltzen du kolektibo horren lan-eskubide orokorrak gehiago errespetatzea** (adibidez, oporrak hartzea edo, kaleratzeen kasuan, legeria betetzea), **baina enplegatzailearekin banaka negoziatu behar diren gai ohikoenak** (adibidez, lanaldiaren iraupena eta aparteko orduak eta/edo soldata-orduak ordaintzea) **gehiago betetzen dira Espainian sortutako langileen kasuan**. Hala ere, prekarietatea eta eskubideen urraketa dira bereziki sektore horretako enpleguaren ezaugarri nagusiak, eta jarduera horretan aritzen diren emakumeen zaugarritasun handia atzeraelikatzen dute. Horren erakusgarri dira etxeko langileen diru-sarrera txikiak. Jasotako guztizko diru-sarrerak kontuan hartuta, azterlan honen emaitzek adierazten dute inkestaturako emakumeen % 22k hilean 375 euro baino gutxiago jasotzen dituela, % 37 375-780 tartean dagoela, % 27 780-1050 artean, eta soilik % 13k jasotzen duela 1050 euro baino gehiago. Zenbaki horiek, lan-harreman espezifiko baten soldata zehatza alde batera utzita, adierazten dute **etxeko enpleguak**, dituen berezitasunengatik, **ez duela saihesten horretan lan egiten dutenen pobrezia-arriskua**.

Izatez, inkestari erantzun diotenen **kezka handia adierazi dute ezin dietelako eguneroko gastuei aurre egin**. Kezka hori ez da soilik sektore horretan izaten, baina kasu honetan koherentea da langile horien egunerokotasunaren ezaugarri diren lan-baldintza prekarioekin. Nafarroan, inkestari erantzun diotenen % 63k adierazi dute oso kezkatuak daudela gai horrekin; ehuneko hori Estatu osoari dagokiona baino zertxobait txikiagoa da (% 70), baina, nolahi ere, oso esanguratsua da eta (berriz ere) presentzia handiagoa du atzerrian sortutakoen artean; beste behin ere, agerian gelditzen da migrazio-prozesuak murriztu egiten duela laguntza-baliabideak –formalak zein informalak– eskuratzeko gaitasuna, eta eguneroko bizitza kudeatzeko zailtasun handiagoak eragiten dituela.

5. Langabezia, prestakuntza eta babes sozialerako sarbide normalizatua: konpondu gabeko auziak, nahiz eta legerian aurrerapenak izan.

2011. urtean, bi arau-aldaketa oso garrantzitsu izan ziren: 1620/2011 Errege Dekretua eta 27/2011 Legea. Biak saiatu ziren sektore ekonomiko horretako lan- eta gizarte-babeseko baldintzak aldatzen, bai eta jarduera horretako irregulartasun-maila handiak eta murgildutako ekonomia murrizten ere.

Legerian egindako aurrerapen horiek mugak izan arren, eragin handia izan zuten lanpostuen portzentaje handi bat irregulartasunetik ateratzeko tresna gisa. Hala, sektoreko kontratuen kopurua handitu egin zen, 2011n Estatu osoan 295.000 izatetik 2013an 421.000 izatera, eta frogatu zen araudiko aurrerapenek badutela gaitasuna araututako errealitateak hobetzeko. Hala ere, botere publikoek lanean jarraitu behar dute, batetik, egungo legediak dituen hutsuneak betetzeko, batez ere langabezia-prestazioari eta kotizatze moduei dagokienez, eta, bestetik, ziurtatzeko betetzen direla jada arautuak dauden baina ez-betetze maila handia duten lan-baldintzak, arestian azaldu ditugun emaitzetan argi gelditu den bezala.

Sektoreko diskriminazio esplizituko egoera zehatzei dagokienez, langabeziarekin lotutakoa nabarmendu behar da, hori baita agerikoena. Lehenik eta behin, adierazi dugun bezala, argi dago kaleratzeari buruzko araudia ez dela betetzen, ez baitira aplikatzen ez aurreabisuak ez kalte-ordainak, hitzartutako elementuak izan arren. Horrek defentsa-gabezia dakar lan-harremanean, bai eta botere asimetria argia ere alderdien artean, hau da, enplegatzailearen eta

enpleguaren artean. Asimetria hori areagotu egiten da sektorerako langabezia-prestaziorik ez dagoelako. Sektoreko langileek ezin dute langabeziagatik kotizatu, ez baitago araudian jasoa; duela hamarkada batzuetatik hona adierazitako gabezia bat da, eta oraindik ez da konpondu, nahiz eta araudian aldaketak egin diren eta sektorea duintzeko borrokarekin zerikusia duten elkarteek eta erakundeek presioa egin duten. Azterlan honen emaitzek, gainera, agerian uzten dute egoera hori dela **emakumezko langileen kezka nagusia sektorean beharrezkoak diren eskubideei dagokienez, eta gehiengoak babesten duela eskubide horiek araudian sartzea, inplikazio guztiekin (funtsean, prestazio hori estaltzeko kotizazioak sartzeko beharra). Atzerrian sortutako langileak aldekoagoak dira Estatuan sortutakoak baino langabezia-prestazioa sartzeari dagokionez** (inkestari erantzun dioten atzerritarren % 50ek sektorea hobetzeko gairik premiazkoena dela uste du, Espainian sortutakoen % 31ren aldean), **bai eta prestazio hori jasotzeko kotizatzekeo betebeharrari dagokionez ere** (% 50 ados daude kotizatzekeo aukerarekin, Espainiako emakumeen % 34ren aldean).

Hobetu daitezkeen gainerako gaiei ematen zaien babesa aldatu egiten da zertxobait langileen jatorriaren arabera. Atzerrian sortutako langileentzat, lehentasunezko bigarren neurria da prestakuntza espezifikoa eskuratzea (Nafarroaren kasuan, % 20,8k babesten du hori), eta, ondoren, laneko gaixotasunak aitortzea, kotizazio-sistema hobetzea eta tramite administratiboak sinplifikatzea; neurri horiek guztiek antzeko babesa jasotzen dute, % 8,3 ingurukoa. Jatorriz espainiarrak diren emakumezko langileen kasuan, bigarren neurria laneko gaixotasunak aitortzea izanzen litzateke, eta, ondoren, prestakuntza espezifikoa eskuratzea eta kotizazio-sistema hobetzea.

Covid-19aren egoerak argi eta garbi erakutsi du etxeko enpleguak ez dituela hutsuneak soilik babes orokorreko sisteman, baizik eta hutsune horiek gaur egungo pandemiari erantzuteko ezarritako larrialdi-neurrietara zabaltzen direla. Izan ere, sektorerako diseinatutako neurri espezifikokoak bereziki ez-eraginkorrak izan dira, ez dutelako gaitasunik izan krisiaren ondorioak bereziki pairatu dituen kolektibo horrengana hurbiltzeko. Zehazki, inkestari erantzun dioten pertsona gehienek (% 60) adierazi dute 2019ko martxotik aurrera beren egoerak modu batera edo bestera okerrera egin duela. Kaltetuak izan direnen artean, Nafarroan gehien aipatzen diren ondorioak dira lanorduen murrizketa, behin betiko kaleratzea (% 22 bi kasuetan) eta aldi baterako kaleratzea (% 15). Aparteko subsidioa onartzeak, sektorearen aitortpena ekarri bazuen ere, ez zituen kontuan hartu haren berezitasunak, eta, beraz, azpimarratu behar da onesten den edozein neurri kontuan hartu behar dituela sektorearen feminizazioa, irregulartasuna eta langileen jatorria. Horrek, eta eskatutako tramite administratiboak sinplifikatzeak, sor ditzakete sektorearen eta langileen eskubide horiek benetan bermatzen lagunduko duten mekanismoak.

6. Sektorea hobetzeko proposamenak.

Nahiz eta, oro har, Nafarroak Espainia osoko datuak baino pixka bat hobeak dituen sektorearen erregularizazioari eta langileen lan-eskubideen bermeari buruzko adierazleetan, hobetzeko proposamen ugari egin daitezke.

Horien artean, nabarmentzekoa da **LANEren 189. Hitzarmena berresteko** beharra, hori baita, de facto, elkarteen eskari nagusia; izan ere, sektore hori behin betiko onartzen da, bere jarduerak gainerako langileen eskubide berberekin egiten dituen sektore profesional gisa. Nolanahi ere, botere publikoek planteatu beharko lukete **etxeko langileen sistema berezia ezabatzea eta langile horiek araubide orokorrari atxikitzea**, bermatzeko etxeko langileek ez dituztela gainerako langileek baino baldintza kaxkarragoak. Langabezia-prestazioa eta gainerako prestazioak (orokorrak izan edo salbuespenezko egoerei erantzuteko berariaz diseinatuak, gaur

egungo osasun-pandemia kasu) berdintasun-baldintzetan eskuratzeak ere lehentasuna izan behar du.

Era berean, garrantzitsua eta **beharrezkoa da enplegatzaileekin lan egitea, lan-harremana nahitaez bete behar dela kontzientziatzeko, bai eta, bete ezean, zehapenak egonen direla kontzientziatzeko ere**. Aurretik egindako ikerketen arabera, legedia aplikatzea lortzen da bi ardatz dituen arau-sistema bat eraikita. Alde batetik, **ikuskapen- eta kontrol-sistema sendoa, benetakoak ez diren estaldura-egoerak eta lege-hausteak atzemateko**. Legeria betetzea lortzen da, besteak beste, ikuskapen-sistema argi eta sistematiko baten bidez, araudia ez betetzeari zehapenak ezarriz. Argi eta garbi sentitu behar da araudi hori nahitaez bete beharrekoa dela, eta lan- eta gizarte-harremanen esparru pribatu bati erreferentzia egiteak ez duela eragozten hura fiskalizatzea. Bestalde, **horiek betetzeko pizgarriak eskaintzen dituen sistema bat** (murrizketak Gizarte Segurantzako kuotaren ordainketan eta zerga-arinketak afiliazio-kuotetan, adibidez). **Horrekin batera, sentsibilizazio-kanpainak egin behar dira, sektorearen gaineko pertzepzioa sinbolikoki aldatzeko**, kontuan hartuta azken helburua dela kolektibo horren lan-eskubideak gainerako langileenekin guztiz parekatzea.

Zereginen profesionalizazioari dagokionez, azterlan honen emaitzek erakusten dute sektorean profesionalizazio-eskaera handiena duen eremua adinekoen zaintzarekin lotutakoa dela, eta eremu hori,aldi berean, dedikazio handieneko sektorea dela (kontuan hartuta zaintza zuzena nahiz zeharkakoa). Egoera hori erabili beharko litzateke neurri espezifikoak diseinatzeko, **etxeko enpleguaren kontsiderazio zabalaren barrenean jarduerak bereizten laguntzeko eta zainketen erpin bakoitzarentzat berriazko kualifikazio-programak prestatzeko**. Gaur egungo pandemia-egoera, zaintzak funtsezko jardueratzat identifikatzeko giro orokortua dagoenez, horrelako neurriak bultzatzeko une egokia izan daiteke.

Ildo horretan, oraindik ere sortu berria den baina bereziki interesgarria den afiliazio-modu alternatiboetako bat **etxeko langileen kooperatibak sortzea** da, Araubide Orokorrean sartzea ahalbidetu baitute, lan-harremana despertsonalizatzeaz gain. Ekimen hori, kooperatiba batek kudeaketa kolektiboa egiteko eta administratzeko dakartzan zailtasunak gorabehera, zuzeneko eta zeharkako zainketak kudeatzeko alternatiba ekonomiko, politiko eta sozial bihurtu da. Beraz, prestakuntza ez litzateke soilik jardun profesionalerako gaitasunak eskuratzearekin lotu behar, baizik eta baita etxeko langileen autonomia eta eskubideen bermea eta babesaren erdigunean jarriko dituzten kudeaketa-modu berrien diseinuarekin ere.

Halaber, adierazi behar da elkarte-mugimendua funtsezkoa izan dela kolektibo horren eskaerak ikusarazteko eta sektorea lan-eremu peto gisa eratzeko. Azterketa honi erantzun dioten pertsonen asoziazionismo-tasa txikia beste lan-sektore batzuetakoen antzekoa da, eta horren azalpena da, eskaera kolektiboen gaur egungo dinamikaz gain, sektorea jarduera erdiprofesionaltzat hartzen dela. Hala ere, elkarteak ezinbestekoak izan dira sektoreko langileek izandako zaurgarritasun-egoera zehatzetan laguntza eman eta salaketa egiteko, bai eta agenda publikoan duten presentziari eusteko eta, beraz, politika publiko egokiak gara daitezen etengabeko presioa egiteko ere. Beraz, ezinbestekoa da **etxeko langileen elkarteei eta horien jardueri laguntza ematea**, eskubideak lortzeko bidean aurrera egiteko berme gisa.

Azterlanak ondorioztatzen du, hain zuzen ere, **jazarpen- eta indarkeria-egoerak** kasu askotan agertzen direla, batez ere hitzezko indarkeria eta indarkeria ekonomiko gisa, eta hala salatu dute duela urte batzuetatik hona hainbat azterlan eta erakundek. **Arazo hori ikusaraztea eta salaketak erraztuko dituzten bitartekoak eta tresnak abian jartzea** (telefono bidezko arreta eta doako aholkularitza juridikoa, adibidez) sektorea duintzeko politiken helburu argia izan beharko lirateke. Datuek adierazten dute, halaber, beharrezkoa dela gai horiek agerian uzten saiatu diren azken ikerketetan sakontzen jarraitzea, “barrenean” gertatzen dena nabarmendu nahi baitute, eta indarkeria-mota guztiak agenda publikoan sartzea, indarkeria horiek desagerraraztea bermatze aldera. Azkenik, Internet informazio-iturri gisa erabiltzen dela egiaztatzeak aukera

ematen du mekanismo hori sektoreari eta haren eskubideei buruzko informazio- edo sentsibilizazio-kanpainak egiteko bitarteko egokitzat identifikatzeko, komunikazio-estrategia tradizionalenen gainetik, hala nola prentsaren edo kartelen bidez zabaldutako informazio-hitzaldien gainetik.