

martxoak-8-2011

murritzketen aurrean

emakume, piztu borroka!

reforma de pensiones:
más pobreza
para las mujeres



10:00etan BATZARRAK

BILBO: UPV-EHUren Abandoibarrako paraninfoa

DONOSTIA: PRINCIPAL antzokia

GASTEIZ: VILLASUSO jauregia

IRUÑEA: CARLOS III antzokia
eta ondoren mobilizazioak

ELA-LAB-STEE/EILAS-EHNE-HIRU

-2011.ko MARTXOAK 8-
MURRIZKETEN AURREAN, EMAKUME
PIZTU BORROKA!

1. SARRERA	3
2. TESTUINGURUA	5
3. PENTSIONEN ERREFORMA	8
4. ONDORIOAK	13
5. PROPOSAMENAK	14

1. SARRERA

ELA, LAB, STEE-EILAS, EHNE eta HIRU sindikatuek aztertu nahi dugu emakumeengan zein ondorio dituen PSOEn Gobernuak –CEOE patronalaren eta CCOO eta UGT sindikatuen laguntzaz– planteatu dituen erreforma ekonomikoak. Izan ere, parlamentuan, pentsioen erreforma izapidetzen bete-betean ari dira. Guk horri arreta berezia eskaini nahi diogu, eta emakumeengan dituen ondorio txarrak nabarmendu.

Emakumeek lan-merkatuan duten egoera berrikusiko dugu, pentsioen erreformak dituen ondorioak ulertzeko gakoak emango dizkigu eta. Baina emakumeek lan-merkatuan duten egoerak ez du berezko azalpenik; horregatik, emakumeek eta gizonak ugalketa edo zaintza lanetan dituzten rolak aipatuko ditugu. Ezkutuko eremua da; baina nahitaezkoa, ekonomia ofizialerako eta bizitza bera eusteko.

Berrikuntza horiek ez diete bakarrik soldatapeko pertsoneri eragiten, baizik eta jendarte guztiari ere; lan baldintzak okertzearekin batera, gastu publikoa murrizten baita eta zerbitzu publikoak ahuldu. Horrek esan nahi du:

- Lana suntsitzen dela, hain zuzen ere, langileen gehiengoa emakumeak diren eremuetan; kontratazio pribatuan ez dago benetako berdintasuna sustatzeko mekanismorik, ezta borondaterik ere.
- Pertsonen oinarrizko eskubideei (osasuna, hezkuntza, pentsioak...) ez zaiela arretarik ematen, eta, beraz, horiek erosteko aukerarik ez dutenen kasuan, familiak dira (eta, ondorioz, emakumeak) baliabide horiek hornitu behar dituztenak.
- Funts publikoak erakunde pribatuetara eramatea: pentsio-funtsak, osasun arretarako aseguruak... Elkarte horien helburu bakarra etekinak lortzea da, eta edozein diskriminazio mota egiteko ahalmena dute, genero bazterkeria barne.

Gobernuak emakumeei eta "bateratzeari" buruz hitz egiten duenean, nahita ahazten ditu emakumeen eta gizonen arteko erantzukidetasuna eta zainketetarako azpiegitura publikoak sortu beharra, eta familia erantzukizuna eta lan malguta azpimarratzen ditu. Emakumeen aldeko neurriak aurkezten dizkigute, baina neurri horiek zuzenean eraso egiten diote horrenbeste urteko borrokaren emaitza diren eskubideen berdintasunari eta lanean kalitatea babesteko neurriei.

Erasoak ez dira orain hasi, eta ez dirudi hemen amaituko direnik: gehiago nahi dute. Orain, 69 urterekin erretiratzeaz ari dira, negoziazio kolektiboaren erreformaz... Aurre egin behar zaie, beharrezkoa da antolatzea eta borroka egitea.

Ez gara hutsetik abiatzen, hemen batutako sindikatuok batera lanean hasi ginen 2009ko maiatzaren 21eko greba deitu zenean. Ondoren, beste 2 greba orokor deitu ditugu, eta bat funtzio publikoan. 80.000 sinadura lortu ditugu, gizarte eredu ezberdin bat lortzeko dekalogoaren alde.

Ordezkeri-kontzentrazioak eta manifestazio jendetsuak egin ditugu, eta Hego Euskal Herriko bi parlamentuetako etengabeko aurrekontu-legeak salatu ditugu.

Batzuen esanetan, sindikatuko hauteskundeetan ondo doakigu, diskurtso erraza eta arduragabea dugulako. Gezurretan ari dira.

Gure diskurtsoa zaila da, botere politikoek eta finantzarioek aldarrikatzen dutenaren aurkakoa delako, gezurrekin nahastu nahi gaituztelako –eta emakumeen kasuan bereziki-, berdintasunaren aldeko diskurtso ofizialak emakumeoi gero eta kalte handiagoa egiten digun errealitatea ezkututzen duelako, eta gertatzen ari dena aztertzea ez delako beti erraza, are gutxiago zein neurri hartu behar ditugun zuzen asmatzea.

Eta gure diskurtsoa arduratsua da, krisiari irtenbidea aurkitzeko garaian, salaketa eta errotik aldatzeko proposamena modu bakarrak baitira gizartearen gehiengoari eta borrokan lortutakoei mesede egingo dien bidea eramateko.

Emakumeek ekonomian, lanean eta jendartean jasaten duten diskriminazioa ez da martxoaren 8an soilik artatu beharreko kontuak, ezta emakumeei bakarrik dagokien gaia ere. Hauek hausnartu eta praktikan jarri beharreko gaiak dira. Nahitaezko gaiak dira, sindikalismo koherentea egin nahi badugu. Lan sektoreek nahiz enplegu kategoriek lan merkatuan egindako bereizketa gogorraren aurrean, sindikatuok lanaren banaketa bidezkoa ote den zalantzan jarri behar dugu –ordaindutako lanaren nahiz ordaindu gabekoaren kasuan–, eztabaida horrekin bakarrik lortuko baitugu aberastasuna zuzen banatzea.

Asko gara, baina gehiago izan nahi dugu. Nahi dugu emakumeek jakiten dezatela sindikatuetan tokia eta ahotsa dutela, eta mugimendu feministarekin batera lan egin nahi dugu. Izan ere, feminismorik gabe gaur egungo egoera oso bestelakoa litzateke.

2. TESTUINGURUA

Botere politikoak ekonomikoarekin bat egin duen honetan, berriro ere beste erreforma baten atarian aurkitzen gara.

Oraingo honetan, pentsio sistema guztiz desegituratu da, eta, izatez ez nahikoa eta inposatutakoa dugun **eredu publikoa suntsitzea** helburu du.

Neurri guztiak egungo **eredua salbatzeko, indartzeko eta betikotzeko** helburuarekin egiten ari dira, hori lortzearen zama beti ere langileon gainean utzi nahi delarik.

Ematen ari diren erasoaldiak (lan erreforma, pentsioena, gizarte laguntzen murrizketa guztiak...) **azken hamarkadetan eman diren atzera pauso handienak** dira. Ez dira neurri isolatuak, baizik eta **oldar neoliberalaren pean eta mesedetan hartzen diren neurriak**.

Langileok oro har kaltetuko bagaituzte ere, **emakumeon aurkako eraso zuzenak** dira, pentsioen murrizketak, dependentzia legearen inguruko aldaketak, eta abar luzeak emakumeoi oso modu bortitzean eragingo baitigute.

Ezin dugu ahaztu, gainera, **krisialdi aurretik ere gure egoera askoz okerragoa zela jada**: zaintzako ardurak emakumeoi egokitzen jarraitzen dute, pentsio miserableenak jasotzen ditugu, lan eskubide okerragoak daukagu. Neurri hauek guztiak egoera are gehiago okertzea besterik ez dute ekarriko.

Aipatu bezala, sexuaren araberako lan banaketan oinarritzen den eta emakumeak bere intereserako erabiltzen gaituen jendarte patriarkal honen eraginez, **emakumeok erasoaldi hauei aurre egiteko egoera kaltetuago batetik abiatzen gara**.

Sistema honek eskubide sozialak lan merkatu erregulatuan egindako ekarpenaren arabera aitortzen ditu, eta, beraz, aitorpen hori gehienbat gizonezkoiei egiten zaie, emakume asko lan merkatu horretatik kanpo gaudelako. Gainera, sistema honek emakumeok egin dugun eta egiten dugun ugalketa lanaren balioa ez du aintzat hartzen, eta, ondorioz, ez digu eskubiderik aitortzen.

Azken hamarkadetan, emakumeak lan merkatu arautuan sartzen joan gara, egin dugun borrokari esker batik bat, baina baita hazkunde garaietan merkatuaren asebetetzeari erantzuteko ere. **Merkaturatze prozesu horrek nahiz emakumeok izan dugun parte-hartzeak bi ezaugarri ditu: diskriminazioa eta prekarietatea**.

Izan ere, sartze hori egin behar izan dugu, eguneroko bizitzaren lan guztiak gure gain hartzen jarraituz eta asistentzia/zaintza beharrak asetzeko inolako estaldura publikorik gabe.

Ondorioz, agerian geratzen da oraindik ere **emakumeok ez daukagula eskubide berdinak lan merkatu erregulatuan egoteko**, lanaldi bikoitza daukagulako, besteak beste.

Datuetan erreparatu besterik ez daukagu hori baieztatzeko:

- Emakumeon %96,9ak¹ amatasun lizentziak hartzen ditu, eta, gizonezkoen kasuan, aldiz, %6,1ak bakarrik dira eskubide hori gauzatzen dutenak.
- Gizonezkoen kasuan, %96ak² ez dute inolako bateragarritasun neurririk hartzen.
- Emakumeon %49a³ familia arrazoiak direla eta, lan merkatua uztera behartuak aurkitu dira, gizonezkoen %3aren aurrean.
- Dependentsia duten pertsonen zaintzarako kasuan, emakumeon %6,4ak lan merkatua utzi du, gizonezkoen %2aren⁴ aurrean.

Lehen adierazi moduan, datuek garbi erakusten dute **ardura horiek guztiak emakumeen gain daudela oraindik ere**. Hainbat arrazoi daude horretarako: egungo zerbitzu sozialen eskaintzak ez dio beharrari erantzuten, egungo dependentsia legea ez da betetzen, bateragarritasun neurriak guztiz partzialak eta urriak dira eta dauden apurrak emakumeoi soilik zuzentzen zaizkie, instituzioek eta ezta botere politikoek ez baitute bultzatzen gizon eta emakumeen artean ardurak elkarbanatzea.

Bestetik, **lan merkatu formalari dagokionez, sexu banaketan eta emakumeen diskriminazioan oinarritzen jarraitzen du**. Gizonezkoek dituzten baldintza berdinetan sartzeko aukerak ukatzen dizkigute emakumeoi:

- Behin-behinekotasun altuagoa pairatzen dugu: emakumezkoen eta gizonen artean kasuan 6 puntuko⁵ aldea dago.
- Egun, emakumeak gizonezkoekin alderatuz, batz besteko 7.200 euro⁶ gutxiago kobratzen dugu.
- Lanaldi partzialeko kontratuak emakumezkoen zuzenduak izaten jarraitzen dute.
- Azken datuen arabera, emakume okupatuen %42ak⁷ lan merkatu ezkutuan lan egiten du, eta, beraz, eskubideak ukatzen zaizkie.
- Emakumeen %57,3ak kotizazio gabeko pentsioak jasotzen ditu, eta %37ak soilik ditu kotizazio peko pentsioak (Elkartzen).⁸
- Inolako pentsiorik jasotzen ez dituztenen %80a⁹ emakumeak dira (Elkartzen).

¹ INE (Estatistikako Institutu Nazionala gaztelaniazko siglengatik)

² INE

³ INE

⁴ INE

⁵ EPA (Biztanle Aktiboen Inkesta gaztelaniazko siglengatik)

⁶ Emakunde.

⁷ EPA, estatu espainoleko datuak.

⁸ Elkartzen

- Bizitza laborala eta pertsonala bateraezin egiteak ez digu aukerarik ematen lan merkatu arautuan egoteko. Horrek "ezkutuko langabezia" dakar, hau da, emakume "okupatu gabeko" asko ez dira ezta langabezi datu ofizialetan agertu ere egiten.
- Emakumeon langabezia tasak¹⁰ gizonetzkoena baino altuagoa jarraitzen du izaten (emakumeak %11,7a eta gizonetzkoak %10,5a), nahiz eta emakumeon aktibitate tasa gizonetzkoena baino 13 puntu gutxiago izan (emakumeon %51,8a, gizonetzkoen %65,2aren aldean).

Aktibitate tasa txikiari begiraturaz, aurreneko konklusioa da **emakume gehienek ez dugula pentsio eskubidea gauzatzeko aukerarik izango**, eta, lanean gaudenon kasuan, erreformaren ondorioz, ez dugu prestaziorako eskubiderik sortuko edo sortuko dugun prestazioak ez digu bizi baldintza duinik bermatuko.

Bestetik, pentsio eskubidea sortuko ez dugun emakume batzuk –ez denek–, eratorritako pentsioa eskuratzeko eskubidea izango dugu, alargun geratzen bagara. Baina pentsio hori ere txikitu egingo dute –dirudienez, desagertzeraino–. Ikusten denez, **krisia dela eta, emakumeen menpekotasun faktore guztiak indartzen ari dira**, hartzen dituzten erabaki guztiek horretara eramaten baikaituzte.

Argi eta garbi, bizitza laborean zehar gizon eta emakumeon artean ematen den eskubideen desoreka hori, adinarekin lotuta dauden prestazio sozialak edo/eta alargun pentsioa jasotzeko momentuan handitzen da.

Horregatik, emakumeon kasuan murrizketa hauek guztiak ondorio larriagoak izango dituztela salatzen dugu. Izan ere, egoera kaltetuago batetik abiarazten gara.

Azkenik, aipatu beharra dago inposatzen dizkiguten **murrizketa horiek guztiak ez datozela onartutako berdintasun legearekin bat**. Ondorioz, agerian da administrazio nahiz gobernuak ez daukatela inolako borondate politikorik emakumeon berdintasun politika integral erreala garatzeko, eta are gutxiago horiek guztiak aurrera eramateko.

Aspaldi salatzen ari garen bezala, lege horiek guztiak erabiltzen dituzte **paper hutsean geratzen diren eta politikoki zuzenak diren diskurtso faltsuan sakontzeko eta emakumeon instrumentalizazioarako**. Bestela, ezin da ulertu erabaki izana emakumeon eskubideengan ondorio larriak ekarriko dituzten neurri horiek guztiak aurrera eramatea eta inposatzea, jendartean beharrezkoa daukagun emakume eta gizonen arteko aukera berdintasuna garatzeko apustuan lanean hasi beharrean.

Emakumeoi dagokionez, egiten ari diren politika guztiak bereziki kaltegarriak dira.

⁹ Elkartzen.

¹⁰ EPA-INE-EUSTAT

3. PENTSIOEN ERREFORMA

Aurrean dugu giza eta lan eskubideei egindako azkeneko erasoak: pasa den otsailaren 2an CEOEk, CEPYMEk, Espainiako Gobernuak, CCOOek eta UGTk sinatu zuten Itun Sozial eta Ekonomikoa. Akordioa laster izapidetuko da parlamentuan, eta, proposatu diren neurriek biztanle guztiengan –eta bereziki emakumeengan– izango dituzten ondorioak ikusita, alertak piztu dira.

3.1 ABIAPUNTUA

Berrikuntza honetan proposatu diren neurriak aztertu aurretik, gizarte-segurantzako sistemaren irudi orokorra lortu behar dugu. Sistema hori estatuaren barruan dago, hirurogeita hamarreko hamarkadan diseinatu zen, eta eredu anakroniko bat hartu zuen oinarri gisa, edo, gutxienez, gaur egungo askotariko familia motetara egokitzen ez den eredu, hala nola, **“gizona mantentzaile/emaztea mendeko”** eredu. Eredu horretan gizona da soldataren eta gizarte zerbitzu nagusien titularra: emakumeek ez dute berezko diru sarrerarik, ezta eskubiderik ere, eta senarrarengandik datozenak baino ez dituzte.¹¹

Frankismoaren oinordekotza “handi” horrek emakumeak lan eremutik kanpo mantendu zituen eta mantentzen ditu oraindik ere, ondorioak begi bistakoak direlarik. Horrela, emakumeak gizonen subsidiario eta mendeko izaten jarraitzen dutela ikus dezakegu, eta egiaztatu dugu estatuko emakume pentsiodunen erdiak baino gehiagok (%51,38) pentsioa eskubide eratorri gisa jasotzen dutela, alarguntza-pentsioen bidez gehienetan.¹² Hortaz, emakumeentzat nahitaezkoa da **Gizarte Segurantzako prestazioak indibidualizatzea**.

Mendeko rol horrek, gainera, sexuaren araberako lan banaketaren eskema hartzen du oinarritzat, gaur egungo lan merkatua egituratzeko eta gizartea babesteko sistemaren ardatzetako bat, hain zuzen. Horrek gizon eta emakumeen arteko ezberdintasuna eraikitzen du lan merkatuan, eta pentsioetan ere eragina du.

Orokorrean, lehen esan bezala, emakumeok beranduago sartu ginen lan merkatuan, eta, horregatik, desabantailatik eta ezberdintasunetik abiatzen gara kasu gehienetan. Gaur egungo krisiarekin, are gehiago okertu da aurretik ezegonkorra zen lan merkatua. Merkatu horretan, emakumeok lanpostu okerragoak ditugu, eta kopuru handiegitan agertzen gara aldi baterako zein denbora partzialeko lanean, azpienpleguan eta ezkutuko ekonomian.

Abiapuntu horretaz gain, gure lan ibilbidean nagusi izan dira **kotizazio ezak eta/edo hutsuneak**, lan merkatuan sartu eta irten baikara, mendeko pertsonak zaintzeagatik: seme-alabak, eta mendeko pertsonak oro har.

¹¹ “Por la Igualdad de Género en el Sistema de Pensiones” adierazpena (Madrilgo elkarte feministen plataforma).

¹² <http://www.gara.net/paperezkoa/20110124/244756/es/El-ataque-pensiones-publicas>

Horri erantsi behar zaio emakumeen eta gizonen **soldaten arteko aldea** nabarmena dela: Hego Euskal Herrian %28 eta % 39 artekoa, hau da, Europar Batasuneko batez bestekoaren erditik gora (%17,4). Hala ere, 50 urtetik gorako emakumeek gizonen baino %30 gutxiago kobratzen dute.¹³

Ondorioz, **emakumeen erretiro pentsioa gizonen kobratzen dutenaren %59,3 da**. Datu hori batez bestekoa da, eta, hasiera batean, pentsa liteke emakumeen eta gizonen arteko ezberdintasuna pentsio berrietan desagertu dela, baina ez da horrela.¹⁴ Izan ere, 2009. urtean erretiratu ziren 60 eta 64 urteko emakumeek gizonen pentsioaren %67,7 jasotzen dute.

Aurrekoa abiapuntu gisa hartuta, erreforman pentsioak eskuratzeko ezarritako baldintzek emakumei eragingo diete bereziki. **Zehaztutako baldintzetako asko betetzea ezinezkoa da emakume gehienentzat**. Horregatik, zailagoa izango da emakumeek pentsio eskubidea izan dezaten, edo, kasuan kasu, hutsaren hurrengo pentsioak kobratuko dituzte soilik.

Azken finean, erreformak sistemaren "ekargarritasun" oinarria indartzen du, eta lanaldi luzeak eta erabatekoak eskatzen ditu, eta horrek emakumei kalte egiten die batik bat, osatu gabeko kotizazioak eta kotizazio oinarri txikiagoak dituztelako, lehen esan bezala.

3.2 NEURRI ZEHATZAK ETA GENERO EZBERDINTASUNEAN DITUZTEN ERAGINAK.

3.2.1 Pentsioa izatea eragozten duten neurriak:

A.- Erretiratzeko adina 67 urtera atzeratzea:

- Neurri horrek izan du eragin gehiena komunikabideetan eta iritzi publikoan.

- Bi urte epe amaigabea dirudi, lan munduan bizitza osoa eman ondoren, merezitako atseden hartzeaz gaudenean. Atzerapen horrek zuzenean eragiten dio gure osasunari eta bizi itzaropenari, eta lanik egin beharrik gabeko denbora horretaz gozatzea ukatzen digu. Garai horretan, gure bizi kalitatea murrizten da eta gure independentzia eta autonomia fisikoa pixkanaka gutxituz doaz, zenbait faktorek hori areagotu dezaketelarik: klase soziala, lan-ibilbidea, sare sozialak eta familiarrak...

- Emakumeek gizonen baino bizitza luzeagoa dute, nahiz eta ez den aztertu azken urte horietan emakumeek benetako bizi kalitatea ote duten (eta guk zalantzan jartzen dugu). Era berean, emakumeak arduratzen dira gehienbat zainketa pribatuaz: familiaren barruan mendeko egoeran daudenak beren gain hartzen dituzte, doan, batzuetan, eta diru laguntzak

¹³ <http://www.gara.net/paperezkoa/20110223/250148/es/La/brecha/salarial/vasca/entre/hombres/y/mujeres/duplica/la/europea>

¹⁴ <http://www.gara.net/paperezkoa/20110124/244756/es/El-ataque-pensiones-publicas>

jasota, beste batzuetan. Mendekotasunerako laguntza horiek askotan ez dira gutxieneko soldatara ere iristen.

- Pentsioa bi urte beranduago kobratzeak pentsioen zenbatekoa %10 murrizten du guztira.

- Erretiratze adina atzeratzen bada, zailagoa da lanik gabe dauden gazteek lana izatea. Atzerapen horrek emakume gazteei eragiten die bereziki, ugalketa adinean dauden emakumeei, hain zuzen, eta lan aukerak dibertsifikatzen zaizkie, baina euren kalterako. Hego Euskal Herrian, emakume gazteen langabezia tasa %27,7 da.¹⁵

- Emakumeek, pentsioaren %100 jasota, 65 urterekin erretiratzeko, 38 urte eta erdi kotizatu beharko dituzte.

B.- Erretiro aurreratua oztopatzea eta adina atzeratzea:

- Aurrez erretiratzeko adina 63 urtekoa izango da. Edonola ere, beharrezkoa da 33 urte kotizatu izana. Koefiziente murriztaileak aplikatuko dira: %7,5 aurreratzen den urte bakoitzeko. Hortaz, zehapena handitu da.

Pertsona horiek ezingo dituzte gutxieneko osagarriak jaso. Honek talde ezegonkorrei eragiten die, eta, bereziki, emakumeei.

3.2.2 Pentsioaren zenbatekoa murrizten duten neurriak

A.- Pentsioaren oinarri arautzailea kalkulatzeko kontuan hartzen den urte kopurua 15etik 25ra igarotzen da. Ondorioz, pentsioak %10 murrizten dira, eta, emakumeen kasuan, zenbateko txikiagoak dituzte abiapuntu.

B.- Kotizazio urte bakoitzari dagokion pentsioa murriztea. Erretiro pentsioa osorik kobratzeko kotizatu egin beharreko denbora 35 urtetik 37 urtera luzatzen da.

C.- Kotizatu gabeko aldiak zenbatzen dira. 25 urte kotizatu ez duten pertsonen oinarri arautzailea kalkulatzeko (ia denak emakumeak), formula hau aplikatuko da: lehenengo bi urteetan, aintzat hartuko da kotizaziorako gutxieneko oinarria, eta, gainontzekoetarako, gutxieneko oinarriaren erdia. Ondorioz, pentsio horiek oso murrizak izango dira.

3.3 Beste neurri batzuk.

A.- Itun sozial eta ekonomikoa emakumeen eskubideen aldeko aurrerapausoa dela saldu nahi izan dute, baina ez da egia. Neurri partzial batzuk baino ez dira ezarri, eta sinestarazi nahi digutena baino garrantzi gutxiago dute. Zehatz-mehatz, neurri hauek hartu dituzte:

¹⁵ Iturria: Biztanleria Aktiboaren Inkesta, Enplegurako Zerbitzu Publikoa, Eurostat.

A.1 Jaiotzengatik edo adopzioagatik lan denbora eten duten emakumeen kasuan, seme-alaba bakoitzeko 9 hilabeteko kotizazioa aitortuko zaie, eta guztira 2 urte meta daitezke gehienez. Horrela, 65 urterekin erretiratu ahal izango dute, 67 urterekin erretiratu beharrean. Dena dela, 36 urte eta erdi kotizatu beharko dituzte aktiboki, eta aitortutako kotizazio epea 38 urte eta erdi izan beharko da. Neurri horrek ez du balio emakume guztien kasuan, ezta gutxiagorik ere, salbuespen hori emakume gutxi batzuk bakarrik beteko lukete eta.

A.2 Seme/alabak zaintzeko lan utzialdia hiru urtera zabaldu da. Orain arte bezala, denbora hori kontuan hartzen da, epe hori beharrezkoa bada 15 urteko kotizazioa betetzeko.

B.- Konpromisorik ez da hartu Etxeko Langileen Erregimenarekiko.

Emakumeen %8,5 etxeko langileak dira, eta erdia baino gehiago ez dago alta emanda Gizarte Segurantzaren.¹⁶ Erregimen berezi horrek ez du aldaketarik jasan 1969. urtetik, eta sistemaren pentsio baxuenak ditu. Pertsonen zainketan etxean lan egiten duen hiru langileetatik bat legez kanpo dago estatuan, eta ezin du alta eman Gizarte Segurantzaren. Ezaguna den egoera horrek zaintza zerbitzuak ezkutuko ekonomian mantentzen ditu.

Akordioak adierazten du "Gizarte Segurantzaren erreforma parlamentuan izapidetzeko prozesuan, Etxeko Langileen Erregimen Berezia berrikusiko dela, Gizarte Segurantzaren erregimen orokorrean sar daitezen". Gaia parlamentuan izapidetzeke dago, baina ez dute argitu zein baldintzatan sartu beharko litzatekeen.

C.- Toledoko Itunaren azkeneko gomendioetan, genero berdintasuna helburu dela adierazi zen, baina proposatutako neurriek familia barruan sexuaren araberako lan banaketa sustatzen dute. Zaintzan emandako denbora kotizazioan aitortzeko neurria ondo legoke, baldin eta gizonezkoek ere erabiliko balute. Horretarako, haientzako derrigorrezko baimen besterenezinak areagotu beharko lirateke.

D.- Itun sozial eta ekonomikoan sartutako gaietako bat da denbora partzialeko kontratazioa sustatzea. Zehazki, enpresen kotizazio sozialetan %100eko hoberia emango da (%75 plantillan 250 langile baino gehiago dituzten enpresen kasuan), baldin eta 30 urtetik beherako pertsonak edo langabezia denbora luzea daramaten pertsonak denbora partzian kontratatzen badituzte.

Horrela, gorpil zoroan sartzen gara: emakumeak izango dira kontratu mota horiek izango dituztenak, eta, ondorioz, ezegonkortasun egoeran jarraituko dute eta ez dute pentsio autonomorik jasotzeko eskubiderik izango.

Langabezia tasak "makillatzeko" balioko du soilik, astean ordubete lan egiten duen pertsona ez baita hurrengo asteko estatistika ofizialetan agertuko.

¹⁶ ¹⁶ <http://www.gara.net/paperezkoa/20110124/244756/es/El-ataque-pensiones-publicas>

Gainera, lotsagarria da baliabide ekonomiko faltaren argudioa erabiltzea pentsioak murrizteko, eta akordio berean enpresei gizarte kotizazioak barkatzea. Argi dago laguntza ekonomiko horiek ez dutela enplegurik sortzen.

E.- Etorkizunean aldaketak egiteko konpromisoa: Itun Sozial eta Ekonomikoak espresuki jasotzen du pentsioak lortzeko baldintzak bost urtean behin berrikusiko direla, "sistema mantentzeko helburuz". Aurreikusten da, hortaz, neurri atzerakor berriak har daitezkeela, hala nola, erretiratzeko adina atzeratzea.

4.- ONDORIOAK

1.- Pentsioen erreformaren ondorioz, zailagoa da emakume gehienek pentsioak eskuratzea, edo jasoko duten zenbatekoa nabarmen murrizten da.

2.- Pobrezia egoeran daudenak emakumeak izango dira are eta nabarmenago, eta eragin nabarmena edukiko du 65 urtetik gorako emakumeetan batik bat –maiz pobrezia mugaren azpitik daude jada–. Emakumeak mendeko egoera nabarietara kondenatzen dituzte, mendekotasun ekonomikotik haratago doazenak. Izan ere, bizitzaren garai horretan, emakumeek arreta eta zaintza bereziak behar dituzte, eta are gehiago osasun arazoak dituztenek.

3.- Espainiako estatuak egiturazko doikuntza planak ezarri ditu, "elkarrizketa soziala" omen denaren partaideen laguntzaz (pentsio erreforma, lan erreforma eta hurrengo negoziazio kolektiborako erreforma). Neurriak eraso argia egiten diete emakume langileen lan eta giza eskubideei, eta bizitza ezegonkortasuna areagotzen dute.

4.- Gastu publiko sozialaren murrizketak dagoeneko eskasa den ongizate estatua desagiten du. Egungo zaintza azpiegitura publiko urria murrizten da, eta, horrela, erantzukidetasun sozialaren ereduari uko egiten zaio. Etxeko lana eta ugalketa lana ez dira berdintasunez banatzen, eta emakumeek krisia eta murrizketak arintzeko irtenbide sozial izaten jarraitzen dute.

5.- "Soldata nagusia-mantentzaile nagusia / mendeko soldata- zaintzaile nagusia" eredu batetikotzen da, "berdintasunez mantendu eta zaintzen duten emakumeen eta gizonen" eredu ekonomikoan sakondu beharrean.

6.- Itun Sozial eta Ekonomikoa berdintasunaren aldeko akordiotzat aurkeztu da, baina ezartzen dituen neurriak kontrako norabidean doaz, eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna areagotzen dute. Horrela, islatuta geratzen da botere ekonomikoaren eta genero instituzionalizazio formalaren edo berdintasun formalaren erakunde arkitektura berriaren arteko ituna. Izan ere, proposatu diren egitura murrizketak babesterakoan, emakumeen eskubideak bigarren mailara eramaten dira.

5. PROPOSAMENAK

1.- Lan duina eta baldintza beretan lortzeko eskubidea bermatzea.

Lanerako eskubidea gutxieneko bizi baldintzak (autonomia, askatasun ekonomikoa...) bermatzeko oinarritzko eta nahitaezko eskubidea da, baina berdintasunez eta baldintza duinetan lortzea gutxi batzuen luxu bilakatzen ari da. Horregatik, inoiz baino beharrezkoagoa da funtsezko aldarrikapen horiek indartzea, politika lotsagabeki botere ekonomikoen eta finantzarioen mende dagoen garai honetan.

Lana berdintasun baldintzetan eskuratzearen beharra aldarrikatzen dugu: eskubideekin, kalitatezkoa eta osasungarria.

Pertsona guztiek dute lan eta pentsio duinak jasotzeko eskubidea. Eta hori zaila bada lurralde honetako langile gehienentzat, are gehiago **etxeko langileentzat**. Talde horrek Erregimen Orokorrean erabat eta berdintasuneko baldintzetan sartzeko premia du. Horretarako, albo batera utzi behar da Etxeko Langileen Erregimen Berezia, pentsio baxuenak jasotzera kondenatzen baititu – jasotzen badituzte, behinik behin–.

2.- Bateratzeik erantzukidetasunera.

Lana eta familia bateratzeik gobernuak, lan zentroek eta gizonetako beren gain hartutako erantzukidetasunera jauzi kualitatiboa ematea proposatzen dugu.

Hartara, zerbitzu sozialak aldarrikatzen ditugu: publikoak, erabatekoak eta kalitatezkoak. Lehen mailako beharra da zaintza azpiegitura sozial osoa izatea, onura pribatua lehenetsi gabe.

Lana, familia eta langileen bizitza bateratzeko irtenbideak emakumeen eskutik datoz gehienbat eta modu pribatuan, beren ugalketa eta zaintza rola hedapen gisa. Hortaz, beharrezkoa da etxeko eta ugalketa lana zuzen banatzea eta gizonak erabat integratzea, emakumeok eremu publikoan sartu baikara eremu pribatua alde batera utzi gabe.

Gurasoen baimen indibidualak eta besterenezinak defendatzen ditugu, eta oinarritzko eskubidea indibiduala dela eta gauzatu behar dela aldarrikatzen dugu, beharrezkoa baita ugalketa lana berdintasunez banatzeko.

Era berean, garrantzitsua da denboren antolakuntzari buruzko eztabaida soziala hastea, gaur egun ugalketa lanaren beharrei erantzuten baitie soilik, baina ez ordea zainketetarako beharrei.

Lanaldi murrizketa bezalako neurriak aldarrikatzen dugu, eta baita ere aberastasunaren banaketa sustatzea eta erantzukidetzarantz aurrera egitea.

3.- Gizarte eredua.

Gizarte eta lan murrizketen eta ongizate estatua eta gizarte-zerbitzu publikoak desegiteko mehatxuaren aurrean, biziraupena bermatzeko beharrezko zaintza azpiegitura soziala garatze aldera, gastu soziala areagotu dadila eskatzen dugu, baita funtsezko eremuetako gastua ere (osasuna, hezkuntza, etxebizitza gastua...).

Bestalde, pentsioak duin bihurtzeko eskatzen dugu, eta baita ere langabezia diru laguntzak eta gizartetik baztertuak izateko arriskuan dauden taldeei laguntzak hobetzea. Emakumeek pentsio eta zerbitzu horiek jasotzeko eskubidea izan behar dute, beren lan ibilbidearen ordainetan.

Hori guztia lortzeko, bidezko erreforma fiskal progresiboa lortzea guztiz beharrezkoa dela deritzogu, aberastasunaren bidezko banaketa bermatzeko. Europaren atzetik goaz, presio fiskalari dagokionez. Diru sarrera publikoak areagotzeko tarte handia dago, berdintasuneko gizarte eredu zuzena aurrera eramateko.

4.- Negoziazio Kolektiboa eta Berdintasun Planak.

Uste dugu negoziazio kolektiboa eta berdintasuneko planak direla lana duintzeko tresnak.

Hartara, negoziazio kolektiboa nahitaezko baliabidea da: gure sindikatuen aldarrikapen eredian, gakoa da emakumeak sindikatuetan sartzea eta antolatzea, lan baldintzak hobetu daitezzen.

Halaber, berdintasuneko planak ahalmen izugarria dute lantokietan genero diskriminazioen eta ezberdintasunen aurka borroka egiteko. Benetako diagnostikoak hartu behar dituzte abiapuntu, eta neurri zehatzak eta eraginkorrak jaso behar dituzte. Plan horiek ezin dira enpresa marketinerako agiri hutsak bihurtu, eduki loteslerik eta ez-betetzeengatiko zigorrik gabe.

5.- Lan Harremanetarako eta Gizarte Babeserako Euskal Esparrua

Pairatzen ditugun erasoek Lan Harremanetarako eta Gizarte Babeserako Euskal Esparruaren alde egin dugun apustua sendotzen dute, gizonen eta emakumeen arteko eskubide eta aukera berdintasunak oinarri hartzen dituenak.

6.- Mobilizazioa: Emakume, Borroka Piztu!

Gaur egungo testuinguruak euskal sindikatu gehiengoaren konpromisoa bermatzen du, eta zehazki emakumeena, gizarte mugikortasunaren eta lantokietako nahiz kaleetako borroka sindikalaren alde. Hiru greba orokor egin ditugu, eta erreforma berriak datoz itzulerarik ez duen ziklo neoliberal honetara.

Horretarako, mugimendu sozialekin itunak egin behar dira, mugimendu feministarekin eta emakumeekin, martxoaren 8an kalera irteteko, inoiz baino gehiago beren izaera politikoa eta errebindikatzaileria aldarrikatzeko.

ZUTIK, EMAKUMEAK
HAUTSI GURE KATEAK
ZUTIK, ZUTIK, ZUTIK

OHARRAK:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

martxoak-8-2011

murritzketen aurrean

emakume, piztu borroka!

reforma de pensiones:
más pobreza
para las mujeres



10:00etan BATZARRAK

BILBO: UPV-EHUren Abandoibarrako paraninfoa

DONOSTIA: PRINCIPAL antzokia

GASTEIZ: VILLASUSO jauregia

IRUÑEA: CARLOS III antzokia
eta ondoren mobilizazioak

ELA-LAB-STEE/EILAS-EHNE-HIRU

-2011.ko MARTXOAK 8-
MURRIZKETEN AURREAN, EMAKUME
PIZTU BORROKA!

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONTEXTO	5
3. REFORMA DE PENSIONES	8
4. CONCLUSIONES	13
5. PROPUESTAS	14

1. INTRODUCCIÓN

Los sindicatos ELA, LAB, STEE-EILAS, EHNE e HIRU queremos analizar las consecuencias que van a tener sobre las mujeres las reformas económicas planteadas por el Gobierno del PSOE y apoyadas por la CEOE, CCOO y UGT. En particular, tenemos en pleno trámite parlamentario la reforma de pensiones a la cual le queremos prestar especial atención y resaltar sus efectos perversos sobre las mujeres.

Revisaremos la situación de las mujeres en el mercado laboral, y ello nos dará claves para entender las repercusiones de la reforma de las pensiones. Pero como la situación de las mujeres en el mercado laboral tampoco se explica por sí misma haremos referencia también a los diferentes roles de mujeres y hombres respecto al trabajo reproductivo o de cuidados. Ámbito oculto pero imprescindible para la economía oficial y para el sostenimiento de la propia vida.

Estas reformas no afectan solamente a las personas asalariadas sino a toda la sociedad puesto que junto al empeoramiento de las condiciones laborales también se da una reducción del gasto público y un debilitamiento de los servicios públicos. Esto quiere decir:

- Destruir empleo precisamente donde más mujeres empleadas hay; en la contratación privada no hay mecanismos, ni voluntad para promover la igualdad real.
- Desentenderse de la atención de derechos básicos de las personas como la salud, la educación o las pensiones, lo que automáticamente se traduce en abandonar a su suerte a quienes no puedan comprarlos y derivar a las familias (y por lo tanto a las mujeres) la provisión de los mismos.
- Desviar fondos públicos a manos privadas: fondos de pensiones, seguros de asistencia sanitaria.., estas entidades funcionan con el único objetivo de la obtención de beneficios y tienen las puertas para ejercer todo tipo de discriminaciones, incluidas las de género.

Cuando el gobierno habla de las mujeres y de la "conciliación" olvida intencionadamente la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la creación de infraestructuras públicas de cuidado y pone el énfasis en la responsabilidad familiar y el empleo flexible. Presentan como favorables a las mujeres medidas que atentan directamente contra la igualdad de derechos y contra conquistas y medidas protectoras de la calidad en el empleo que hemos tardado muchos años en conseguir.

Los ataques no empiezan ahora, ni es previsible que terminen aquí, quieren más. Ahora hablan de la jubilación a los 69, de la reforma de la negociación colectiva... hay que hacerles frente, organizarse y pelear.

No partimos de cero, los sindicatos que estamos aquí hoy empezamos un trabajo conjunto en la convocatoria de la huelga del 21 de mayo de 2009; posteriormente hemos convocado otras 2 huelgas generales y una en la función pública; hemos recogido más de 80.000 adhesiones a nuestro decálogo por otro modelo de sociedad; hemos hecho concentraciones de delegados /as y manifestaciones

multitudinarias; hemos denunciado las sucesivas leyes de presupuestos de los dos parlamentos de Hego Euskal Herria.

Hay quien dice que nos está yendo bien en las elecciones sindicales porque tenemos el discurso fácil e irresponsable. Mienten.

Nuestro discurso es difícil porque es contrario a lo que predicán desde el poder político y financiero, porque especialmente en el caso de las mujeres intentan confundirnos con mentiras, porque el discurso oficial de la igualdad formal camufla una realidad sangrante cada vez más agresiva con nosotras, porque no siempre es fácil analizar lo que está pasando y menos aún acertar con las medidas que necesitamos.

Y nuestro discurso es responsable porque la denuncia y la propuesta de un cambio radical son las únicas vías por las que podemos transitar hacia una salida de la crisis favorable a las mayorías sociales y a las conquistas que han obtenido mediante su lucha.

La discriminación económica, laboral y social de las mujeres no son sólo temas para el 8 de marzo, ni son sólo para mujeres. Son cuestiones que nos obligan a la reflexión y a la práctica. Son asuntos imprescindibles si queremos practicar un sindicalismo coherente. Frente a la drástica segregación que existe en el mercado laboral, tanto por sectores como por categorías en el empleo, los sindicatos debemos presentar un claro cuestionamiento del injusto reparto del trabajo, del remunerado y del no remunerado, porque sólo desde ese cuestionamiento se puede llegar a un reparto justo de la riqueza.

Somos muchas y muchos, queremos ser más, queremos que las mujeres sepan que en los sindicatos tienen sitio y voz, y queremos trabajar conjuntamente con el movimiento feminista, porque si este no existiera hoy no estaríamos aquí.

2. CONTEXTO

Nos encontramos a las puertas de otra nueva reforma, en este momento en que el poder político y económico se han unido.

Esta vez, el sistema de pensiones se ha desestructurado totalmente. Es por naturaleza insuficiente, y tiene como objetivo **destruir el actual sistema público**.

Todas las medidas tomadas tienen como fin **salvar, reforzar y eternizar el sistema actual**, dejando en todo momento la carga de lograr dicho objetivo a los trabajadores.

Los ataques actuales (reforma laboral, de pensiones, reducciones de las ayudas sociales...) **son el mayor retroceso de las últimas décadas**. No son medidas aisladas, sino que se han concebido **a favor de las acometidas neoliberales**.

Aunque perjudican a los trabajadores en general, **son ataques directos contra las mujeres**, puesto que las reducciones de pensiones, los cambios de la ley de dependencia y los otros muchos cambios propuestos perjudican fuertemente a las mujeres.

Además, no podemos olvidar el hecho de **que nuestra situación ya peor antes de la crisis**: siguen adjudicándonos los cuidados de personas dependientes, recibimos pensiones insuficientes, tenemos peores condiciones laborales... Todas estas medidas acrecentarán aún más la situación actual.

Tal como hemos dicho anteriormente, el reparto de trabajo según el sexo y una sociedad patriarcal que utiliza a las mujeres según su interés han incidido en que las **mujeres partamos de una situación más débil a la hora de hacer frente a estos ataques**.

El sistema actual reconoce los derechos sociales según las aportaciones hechas al mercado regulado, es decir, estos derechos se les reconocen principalmente a los hombres, puesto que muchas mujeres nos encontramos fuera de ese mercado laboral. Además, dicho sistema no toma en consideración el valor del trabajo reproductivo que realizamos, y, por ende, no reconoce nuestros derechos.

Durante las últimas décadas, las mujeres hemos ido introduciéndonos en el mercado regulado, gracias a nuestra lucha sobre todo, pero también para responder a las necesidades de mercado en momentos de crecimiento. **Dicho proceso de inserción y la participación de las mujeres tiene dos características principales: la discriminación y la precariedad**.

De hecho, hemos tenido que introducirnos cargando con todos los trabajos de vida diaria y sin ninguna ayuda pública para responder a las necesidades de asistencia/cuidado.

Por ello, queda en claro que las **mujeres no contamos con los mismos derechos para entrar en el mercado regulado**, ya que tenemos que trabajar doble jornada, entre otras cosas.

No hay más que observar los datos para corroborarlo:

- El 96,9%¹ de las mujeres pide licencia de maternidad, y, en el caso de los hombres, en cambio, solo el 6,1%.
- El 96% de los hombres no toma ninguna medida de conciliación.²
- El 49% de las mujeres ha tenido que dejar el mercado laboral por razones familiares, y solo el 3% de los hombres ha hecho lo propio.³
- En el caso de las personas dependientes, el 6,4% de las mujeres ha dejado el mercado laboral, frente al 2% de los hombres.⁴

Tal como hemos mencionado anteriormente, los datos demuestran que **son las mujeres las que siguen cargando con todas estas responsabilidades**. Hay varias razones para ello: el actual servicio social no responde a las necesidades reales, no se cumple la actual ley de dependencia, las medidas de conciliación son parciales y totalmente insuficientes, y las pocas que existen siguen estando dirigidas hacia las mujeres, puesto que las instituciones y los poderes políticos no impulsan el reparto de las responsabilidades.

Por otro lado, **el mercado formal sigue basándose en el reparto de sexos y en la discriminación hacia las mujeres**. Nos niegan el poder entrar al mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres:

- Sufrimos mayor temporalidad: hay una diferencia de 6 puntos respecto a los hombres.⁵
- Hoy en día, las mujeres ganan de media 7200 euros menos que los hombres.⁶
- Se siguen contratando mujeres para trabajos de jornada parcial.
- Según los últimos datos, el 42% de las mujeres ocupadas trabaja en el mercado negro, con la privación de los derechos que ello supone.⁷
- El 57,3% de las mujeres recibe pensiones sin cotización, frente al 37% de mujeres que sí tienen pensiones con cotización (Elkartzen).⁸
- De las personas que no reciben ningún tipo de pensión el 80% son mujeres (Elkartzen).⁹

¹ INE (Instituto Nacional de Estadística)

² INE (Instituto Nacional de Estadística)

³ INE (Instituto Nacional de Estadística)

⁴ INE (Instituto Nacional de Estadística)

⁵ EPA (Encuesta Población Activa)

⁶ Emakunde.

⁷ EPA, datos del estado español.

⁸ Elkartzen

⁹ Elkartzen.

- Hacer que la vida laboral y la vida personal sean incompatibles no impide estar en el mercado regulado, y esto supone “un desempleo sumergido”, es decir, muchas de las mujeres “sin ocupación” no aparecen en los datos oficiales de desempleo.
- La tasa de paro de las mujeres sigue siendo mayor que la de los hombres (el 11,7 % de las mujeres, frente al 10,5 % de los hombres), aunque la tasa de actividad de las mujeres es 13 puntos menos que la de los hombres (el 51,8 % de las mujeres, frente al 65,2 % de los hombres).¹⁰

Si nos fijamos en la baja tasa de actividad, **la primera conclusión es que la mayoría de las mujeres no tendremos ninguna posibilidad de tener derecho a pensiones;** y las que trabajamos, a causa de la reforma, no tendremos ningún derecho a prestaciones, o las prestaciones que tengamos no nos garantizarán una condiciones dignas para vivir.

Por otro lado, algunas de las mujeres que no tendremos derecho a ninguna pensión –no todas–, tendremos la opción de conseguir pensiones derivadas en el caso de que nos quedemos viudas. Pero esta pensión también la reducirán (hasta hacerla desaparecer, por lo visto). Tal y como se ve, **con la excusa de la crisis, se están reforzando todos los factores de dependencia de las mujeres,** ya que todas las decisiones que adoptan nos llevan a ello.

La diferencia entre los derechos de hombres y mujeres en la vida laboral va se acrecienta a la hora de recibir las prestaciones sociales relacionadas con la edad o las pensiones de viudedad.

Por eso, denunciemos que en el caso de las mujeres todas estas restricciones tendrán mayores consecuencias, porque partimos de una situación más débil.

Por último, debemos mencionar que todas estas **restricciones contradicen la ley de igualdad.** En consecuencia, queda patente que la administración y el gobierno no tienen ninguna voluntad política para desarrollar políticas de igualdad reales, y mucho menos de llevarlas a cabo.

Tal como llevamos denunciando desde hace tiempo, todas estas leyes se utilizan **para profundizar un falso discurso políticamente correcto que no pasa del papel y para la instrumentalización de las mujeres.**

De otro modo, no podemos comprender por qué se ha tomado la decisión de llevar a cabo todas estas medidas que tendrán graves consecuencias en los derechos de las mujeres, en vez de trabajar la tan necesaria igualdad entre hombres y mujeres.

Todas estas políticas que se están llevando a cabo perjudican especialmente a todas las mujeres.

¹⁰ EPA-INE-EUSTAT

3. REFORMA DE PENSIONES

Tenemos encima de la mesa el último ataque a nuestros derechos sociales y laborales plasmados en el Acuerdo Social y Económico (ASE) adoptado por la CEOE, gobierno español, CCOO y UGT el pasado 2 de febrero. Éste próximamente va a pasar a trámite parlamentario y nos enciende todos los botones y alertas posibles ante las inminentes consecuencias que las medidas propuestas generarán para toda la población y sobre todo, para las mujeres.

3.1 PUNTO DE PARTIDA

Antes de analizar las medidas propuestas en la presente reforma, resulta necesario obtener la fotografía general del Sistema de Seguridad Social que tenemos. Un sistema enmarcado dentro del ámbito estatal, diseñado en la década de los sesenta, y fundamentado en un modelo anacrónico o al menos, no ajustado a las múltiples realidades familiares actuales, como es el modelo de **“sustentador masculino/esposa dependiente”**. Modelo en el que el hombre es el titular del salario y de las prestaciones sociales principales, y las mujeres no tienen ingresos o derechos propios, sino *derivados* del marido¹¹.

Esta “gran” herencia del franquismo mantuvo y ha mantenido a las mujeres excluidas del ámbito laboral y sus repercusiones saltan a la vista. Así, vemos cómo las mujeres perpetúan su rol de subsidiariedad y dependencia respecto a los hombres y comprobamos cómo más de la mitad de las mujeres pensionistas en el estado (51,38%)¹² perciben su pensión como un derecho derivado, mayoritariamente mediante sus pensiones de viudedad. La **individualización de las prestaciones de la Seguridad Social** se levanta entonces como una demanda necesaria e irrenunciable para las mujeres.

Este rol secundario y dependiente se ampara también dentro del esquema de la **división sexual del trabajo** el cual es otro de los ejes vertebradores del actual mercado laboral y del sistema de protección social. Un pilar que cimienta la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral y que tiene su correspondiente impacto de género en las pensiones.

En líneas generales y como hemos mencionado anteriormente, las mujeres nos incorporamos más tarde al mercado de trabajo y el punto de partida para nosotras es de clara desventaja y desigualdad en la mayoría de los casos. Con la actual crisis estructural, se ha profundizado un mercado laboral ya precario, donde las mujeres estamos peor colocadas, y sobre representadas en el empleo temporal, a tiempo parcial, en el subempleo y en la economía sumergida.

Además de este punto de partida, nuestra trayectoria laboral se caracteriza por los **vacíos y/o lagunas de cotización** debido a las entradas y salidas del mercado laboral por causa de la atención a múltiples situaciones de dependencia: hijos/as, personas dependientes, en general.

¹¹ Manifiesto “Por la Igualdad de Género en el Sistema de Pensiones” (Plataforma de asociaciones feministas de Madrid)

¹² <http://www.gara.net/paperezkoa/20110124/244756/es/El-ataque-pensiones-publicas>

A esto se añade, el factor fundamental de la **brecha salarial** entre mujeres y hombres, que en Hego Euskal Herria se encuentra entre el 28% y el 39%, lo que significa el doble de la media de la Unión Europea, que se sitúa en el 17,4%, aunque las mujeres de más de 50 años perciben un salario inferior a un 30% en relación a los hombres.¹³

Toda esta realidad se traduce en que la **pensión de jubilación de las mujeres equivale al 59,3% de la de los hombres**. Este dato es un promedio¹⁴, y en un principio, podría pensarse que la desigualdad entre mujeres y hombres desaparece en las nuevas pensiones, pero no es así. De esta forma, las mujeres que se jubilaron en el año 2009 entre los 60 y 64 años de edad reciben una pensión de la 67,7% de las de los hombres.

Siendo éste el punto de partida, las condiciones de acceso a las pensiones fijadas por la reforma incidirán de forma específica en las mujeres. **Muchos de los requisitos fijados son de imposible cumplimiento para la mayoría de las mujeres**. Este hecho dificultará a las mujeres el tener derecho a una pensión, o en su caso, sólo cobrarán pensiones de cuantía irrisoria.

En definitiva, la reforma viene a reforzar el principio de "contributividad" del sistema, exigiendo una dedicación larga e intensiva al empleo, y este hecho castiga especialmente a las mujeres, por contar con carreras de cotización incompletas y bases de cotización inferiores, como se ha explicado anteriormente.

3.2 MEDIDAS CONCRETAS Y LOS DISTINTOS IMPACTOS EN LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO.

3.2.1 Medidas que dificultan el acceso a una pensión:

A.- Retraso de la edad de jubilación a 67 años:

- Esta medida es la que mayor repercusión ha tenido en los medios de comunicación y en la opinión pública en general.

- Un retraso de dos años parece una eternidad cuando estamos a las puertas de nuestro merecido descanso tras toda una vida en el mundo de trabajo. El retraso de este período repercute directamente en nuestra salud, afecta a nuestras expectativas de vida, y al goce y disfrute de ese tiempo sin trabajar. Un período de nuestra vida en el que nuestra calidad de vida se reduce, nuestra independencia y autonomía física es mermada paulatinamente más aún teniendo en cuenta factores como la clase social, trayectoria laboral, redes sociales y familiares, etc.

¹³ <http://www.gara.net/paperezkoa/20110223/250148/es/La/brecha/salarial/vasca/entre/hombres/y/mujeres/duplica/la/europea>

¹⁴ <http://www.gara.net/paperezkoa/20110124/244756/es/El-ataque-pensiones-publicas>

- En el caso de las mujeres, la longevidad es mayor que la de los hombres aunque no se analiza si en estos años las mujeres gozan de una calidad de vida real, de hecho, lo ponemos en duda. Asimismo, son las mujeres las que mayoritariamente siguen asumiendo todo el cuidado privado, atendiendo las múltiples situaciones de dependencia en el entorno familiar, a veces de manera gratuita y otras veces obteniendo unas prestaciones económicas a cambio. Ayudas a la dependencia que ni siquiera llegan al salario mínimo.

- Reducir dos años el cobro de una pensión supone un recorte de un 10% en la cuantía total de las pensiones.

- El retraso en la edad de jubilación obstaculiza el acceso al empleo de las personas jóvenes desempleadas. Retraso que repercute de manera particular en el caso de las mujeres jóvenes, mujeres en edad reproductiva, y con una clara diversificación de sus opciones profesionales en clara desventaja para las mismas. En Hego Euskal Herria la tasa de desempleo juvenil de las mujeres es del 27,7%¹⁵.

- Las mujeres solo podrán jubilarse a los 65 años si han cotizado 38 años y medio, con el 100% de la pensión.

B.- Dificultar la jubilación anticipada y retraso de su edad:

- La edad de la jubilación anticipada pasa a 63 años. En todo caso se exigen 33 años de cotización. Se aplicarán coeficientes reductores, que serán del 7'5% por año de anticipo. Se aumenta la penalización, por tanto.

Esas personas no tendrán derecho a complementos de mínimos. Afecta sobre todo a los colectivos más precarios, a las mujeres especialmente.

3.2.2 Medidas que suponen reducción de la cuantía de la pensión

A.- Pasar de 15 a 25 años el número de años que se tienen en cuenta para calcular la base reguladora de la pensión supone un recorte del 10% en la cuantía de las pensiones, que en el caso de las mujeres se aplicaría a unas cuantías inferiores de partida.

B.- Reducir la pensión que se asigna a cada año de cotización. Se pasa de 35 a 37 años el tiempo necesario para cobrar el 100% de la pensión de jubilación.

C.- Cómputo de los períodos no cotizados. Para calcular la base reguladora de las personas que no llegan a tener 25 años de cotización (casi todas ellas mujeres) se va a aplicar la siguiente fórmula: para los dos primeros años se tendrá en cuenta la base mínima de cotización, y para los restantes la mitad de la base mínima. La resultante va a ser que la cuantía de estas pensiones va a ser muy reducida.

¹⁵ Fuente: EPA, Servicio Público de Empleo, Eurostat.

3.3 Otras medidas.

A.- Se ha pretendido vender el Acuerdo Social y Económico como un gran avance para los derechos de las mujeres, lo cual es falso. Únicamente se han recogido algunas medidas parciales, de mucha menor entidad que la que se ha querido hacer creer. En concreto, se han recogido:

A.1 A las mujeres que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción se les reconocerá 9 meses de cotización por hijo/a, con un tope de 2 años, para el supuesto de poder jubilarse a los 65 años en vez de a los 67. Ahora bien, deberán contar con 36 años y medio de cotización inicial, y deberán llegar a completar los 38 años y medio de cotización con el período de cotización reconocido. Ni mucho menos es una medida general para todas las mujeres ya que solo entrarían en esta excepción muy pocas mujeres.

A.2 Se amplía a tres años el período de cómputo por excedencia para cuidado de hijos/as. Este período computa, como hasta ahora, sólo en el caso de que este período de cotización sea necesario para alcanzar el requisito mínimo de los 15 años cotizados.

B.- Falta de compromiso respecto al Régimen de empleadas de hogar.

E 8,5% de la población ocupada de mujeres trabaja en el empleo doméstico y más de la mitad no está de alta en la Seguridad Social.¹⁶ Su régimen especial lleva sin transformaciones especiales desde 1969 y tiene las pensiones más bajas del sistema. Una de cada tres trabajadoras domésticas que trabajan internas cuidando personas no tiene papeles y no puede estar de alta en la Seguridad Social. Este hecho, conocido, forma parte de una estrategia de mantenimiento de una parte de los servicios de cuidado en la economía sumergida.

El acuerdo señala que "durante el proceso de tramitación parlamentaria de la reforma de la S.S. se procederá a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de Seguridad Social". El tema queda abierto para el trámite parlamentario, pero no se ha clarificado en qué condiciones se debería producir la supuesta integración.

C.- En las últimas recomendaciones del Pacto de Toledo se habla de igualdad de género como objetivo, pero las medidas que se proponen alientan la división sexual del trabajo dentro de la familia. La medida de reconocer como cotizados períodos que se han utilizado para el cuidado estaría bien a condición de que también los hombres los utilicen, lo que significa aumentar los permisos obligatorios e intransferibles para ellos.

D.- Uno de los puntos incluidos en el ASE es el fomento de la contratación a tiempo parcial. En concreto, se bonificarán en un 100% las cotizaciones sociales de las empresas (en el 75% en caso de

¹⁶ ¹⁶ <http://www.gara.net/paperezkoa/20110124/244756/es/El-ataque-pensiones-publicas>

empresas con más de 250 personas en plantilla) en el caso de que utilicen el contrato a tiempo parcial para menores de 30 años o personas en desempleo de larga duración.

Se fomenta el círculo vicioso de que van a ser mujeres las personas que accedan a este tipo de contratos y seguirán estando condenadas a la precariedad y a no tener derecho a una pensión autónoma.

Servirá para "maquillar" las cifras de desempleo, ya que una persona que trabaja una hora a la semana deja de aparecer en las estadísticas oficiales la semana siguiente.

Además, es escandaloso de que se utilice el argumento de falta de recursos económicos para recortar las pensiones, y que en el mismo acuerdo se les perdonen las cotizaciones sociales a las empresas. Está demostrado que este tipo de ayudas económicas no crean empleo.

E.- Compromiso de cambios futuros: El ASE recoge expresamente que los requisitos de acceso a las pensiones se revisarán cada cinco años "con el objetivo de mantener el sistema". Se prevé, por tanto, la posibilidad de adoptar nuevas medidas de carácter regresivo, como el aumento de la edad de jubilación.

4.- CONCLUSIONES

1.- La reforma de pensiones impide y dificulta a la mayoría de las mujeres el acceder a una pensión, o recorta sustancialmente su cuantía.

2.- Se profundiza en la feminización de la pobreza, con particular incidencia en el colectivo de las mujeres mayores de 65 años, colectivo que se sitúa en muchos casos por debajo del umbral de la pobreza. Se condena a las mujeres a situaciones de dependencia flagrantes, que van más allá de la dependencia económica. Hablamos de una etapa de la vida que requiere atenciones y cuidados particulares, más aún en el caso de mujeres que padezcan problemas de salud.

3.- Los planes de ajuste estructural adoptados por el estado español (con la colaboración de los integrantes del mal llamado "diálogo social") – reforma de pensiones, reforma laboral y próxima reforma de la negociación colectiva- suponen un ataque contra los derechos laborales y sociales de las mujeres trabajadoras, generando mayor precariedad en sus vidas.

4.- La reducción del gasto público social nos conduce al desmantelamiento de un estado de bienestar ya mermado. Se recorta la escasa infraestructura pública de cuidado existente y se renuncia así al modelo de corresponsabilidad social. El trabajo reproductivo y doméstico sigue sin repartirse equitativamente, con lo que las mujeres siguen realizando la función de colchón o amortiguador social ante la crisis y los recortes.

5.- Se perpetúa el modelo de "salario principal-sustentador principal/ salario dependiente-cuidadora principal", en vez de profundizar en un modelo económico de "mujeres y hombres sustentadores/as y cuidadores/as en igualdad".

6.- El ASE se presenta como un acuerdo a favor de la igualdad, pero las medidas recogidas van en la dirección contraria y profundizan la desigualdad estructural entre mujeres y hombres. Se refleja así, la patente alianza entre los poderes económicos y la institucionalidad formal de género o la nueva arquitectura institucional de la igualdad formal, que relega los derechos de las mujeres a un segundo plano cuando se avalan los recortes estructurales propuestos.

5. PROPUESTAS

1.- Garantizar nuestro derecho a un empleo digno y en igualdad de condiciones.

El derecho al empleo, un derecho básico e imprescindible para asegurar unas mínimas condiciones de vida (autonomía, independencia económica...) se está convirtiendo en un lujo al que pocas personas consiguen acceder en condiciones dignas e igualitarias. Por eso, hoy es más necesario que nunca reforzar estas reivindicaciones obvias y básicas en tiempos en los que la política se neutraliza y se alinea descaradamente con los poderes económicos y financieros.

Exigimos el acceso al empleo en condiciones de igualdad, a un empleo con derechos, de calidad y saludable.

Todas las personas tienen derecho a un empleo digno y a recibir unas pensiones dignas. Si esto es difícil para una gran parte de la clase trabajadora en este país, aún lo es más para las **Empleadas de Hogar**. Este colectivo precisa urgentemente su integración plena y en igualdad de condiciones en el Régimen General dejando de lado el Régimen Especial de las Empleadas de Hogar el cual las condena a percibir las pensiones más bajas en caso de que las perciban.

2.- De la conciliación a la corresponsabilidad.

Proponemos dar un salto cualitativo de la denominada conciliación entre la vida laboral y familiar a una corresponsabilidad asumida por gobiernos, centros de trabajo y los propios hombres.

De esta forma, reivindicamos servicios sociales públicos, integrales y de calidad. Es una necesidad de primer orden contar con una infraestructura social de cuidado que responda a todas las necesidades de cuidado sin priorizar el beneficio privado.

Las soluciones para la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal vienen de la mano de las mujeres mayoritariamente y de manera privada como una extensión de su rol reproductivo y de cuidados. Por lo tanto, es necesario el reparto equitativo del trabajo doméstico y reproductivo en donde los hombres se integren completamente ya que las mujeres hemos accedido a la esfera pública sin dejar el ámbito privado.

Defendemos permisos parentales individuales e intransferibles reivindicando la individualidad de un derecho básico así como su efectividad si queremos conseguir una igualdad real en el reparto equitativo del trabajo reproductivo.

Asimismo, es importante abrir el debate social de la organización de los tiempos, que hoy en día atiende exclusivamente a las necesidades del trabajo productivo, no así a las del cuidado.

Reivindicamos medidas como la reducción de jornada para, además de fomentar el reparto de la riqueza, avanzar hacia la corresponsabilidad.

3.- Modelo de sociedad.

Ante los recortes sociales y laborales y la amenaza del desmantelamiento del estado de bienestar y los servicios sociales públicos, demandamos un incremento del gasto social precisamente para desarrollar la infraestructura social de cuidado necesario para el sostenimiento de la vida, así como en capítulos tan esenciales como la sanidad, la educación, gasto en vivienda, etc.

Por otro lado, exigimos la dignificación de las pensiones, prestaciones al desempleo y ayudas a colectivos en riesgo de exclusión social. Las mujeres tienen que tener derecho a estas pensiones y prestaciones por derecho propio, como consecuencia de su propia trayectoria laboral.

Para conseguir todo ello consideramos totalmente necesaria una reforma fiscal justa y progresiva que asegure una repartición equitativa de la riqueza. Estamos a la cola de Europa en presión fiscal. Hay un gran margen para incrementar los ingresos públicos necesarios para desarrollar un modelo de sociedad más justo e igualitario.

4.- Negociación Colectiva y Planes de Igualdad.

La negociación colectiva y los planes de igualdad son instrumentos que consideramos claves para la dignificación del empleo.

De esta forma la negociación colectiva se convierte en vehículo imprescindible: sindicalizar y organizar a las mujeres para luchar por la mejora de sus condiciones de trabajo es clave en nuestro modelo sindical reivindicativo.

Igualmente, los planes de igualdad son instrumentos con una inmensa potencialidad para luchar contra las discriminaciones y desigualdades de género en los centros de trabajo. Tienen que partir de diagnósticos reales y recoger medidas concretas y efectivas. Estos planes no pueden convertirse en meros documentos de marketing empresarial, que no impliquen contenidos vinculantes y sanciones en caso de incumplimiento.

5.- Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social

Las agresiones que estamos sufriendo refuerzan nuestra apuesta por un Marco Vasco de Relaciones Laborales y de Protección Social basado en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

6.- Movilización: Emakume, Borroka Piztu!

El contexto actual vuelve a certificar el compromiso de la mayoría sindical vasca y en concreto de sus mujeres, por la movilización social y la lucha sindical en los centros de trabajo pero también en las calles. Llevamos tres huelgas generales y se acercan nuevas reformas en este ciclo neoliberal sin retorno.

Para ello también es imprescindible coordinar alianzas con los movimientos sociales y en este caso, con el movimiento feminista y las mujeres quienes en este 8 de marzo volvemos a salir a la calle reivindicando hoy más que nunca su carácter político y reivindicativo.

ZUTIK EMAKUMEAK
HAUTSI GURE KATEAK
ZUTIK ZUTIK ZUTIK

