

**denBBora**  
Denbora erabiltzeko modu berriak  
Nuevos usos del tiempo



## **BIGARREN JARDUNALDIAK**

2015eko apirilaren 17a

## **Red denBBora Sarea**

**“Zergatik hitz egiten dugu Denborez pluralean”**



**Ondorio batzuk**

**2015eko maiatza**

Ondoren bildu ditugu ideia eta ondorio nagusiak, laburpen gisa:

### **Denbora-politikak: Esparru filosofikoa**

- Laneko denboraren berrikuntzaren inguruko hausnarketak toki mailan sortzen dira. Hain zuzen ere, toki mailan aldatu dezakegu egunerokotasuna.
- Lanaldiak gure bizitzak arautzen ditu. Zailtasunak ditugu zainketan eta etxeko bizitzan emandako denbora kontabilizatu eta balioa emateko.
- Zainketa-denborak zurrunik dira eta denborak dimentsio soziala dauka. Garrantzitsua da hori gogoan izatea.
- Laneko denbora eta aisialdiko oso baloratuta daude eta gizartearen errekonozimendua dute.
- Laneko denbora murriztea – Frantziako 35 orduen eredua – izan da tradizioan denboraren politiken eta gizarte eragileen aldarrikapen nagusia. Aldarrikapen horretan izandako porrotaren arrazoiak hauek dira:
  - Laneko denbora murriztea eta kontsumo-ahalmena galtzea galera bikoitza da.
  - Ez dute laneko hierarkia mugitzen, sakondu egiten dute.
  - Sentsibilizazio soziala falta da.
  - Populazio okupatua polaritzen dute.Bestelako ereduak: Finlandiako 6+6 eta Erresuma Batuko *Work and Life Balance*.
- Kultura aldaketa: Dagoeneko ez dago “bizi osorako lanik”. Laneko denboraren inguruko araua apurtu da, *Urrezko kaiolatik Askatasun gorabeheratsura...* (McDonalds hasi da bere langileei deitzen jendea dagoenean, beren lanpostura joan daitezten).
- Erlojua eta egutegia gizakion konbentzioak dira, ez dira beti egon.
- Denborek ez dute berdin balio goizez, arratsaldez edo asteburuetan.
- Denbora ez da berdin pertsonen bizitzan zehar.
- Zerbitzu-ekonomia batean bizi gara eta eredu hori laneko denborak guztiz eraldatzen ari da.

### **Emakumeen eta gizonen denborak desberdinak dira**

- Denbora genero desberdintasunak azaleratzen dituen adierazlea da. Izan ere, agerian geratu da gizon eta emakumeen lan karga osoaren banaketa desorekatua; eta,

emakumeek zainketa eta etxeko lanetan ematen duten denborak dirutan zenbat balioko lukeen erakusteko aukera eman du.

- INEren Denboraren Erabilerari buruzko Inkestaren arabera, azken urteetan gizon eta emakumeek seme-alaben zainketa emandako denbora da gehien handitu dena, beste jarduera batzuetan emandako denboraren aldean.
- Oraindik ere errotuta dago gizonak familia mantentzen duelako mitoa. *Kontsulta psikologietako paziente asko lanik gabe geratu diren edo beren bikotekideek baino ditu gutxiago irabazten duten gizonak dira. "Etxeko gizonaren" lana egiten duten gizonezko askok oso gaizki pasatzen dute.*
- "Emakumea lan merkatuan sartzea" mito hutsa da, langile-klaseetako emakumeek beti egin dute soldatapeko lana.
- Emakumeen kasuan, lana prekarioagoa da, bereizia, eta ez gizonena bezain baloratua.
- Bizitzaren bilakaerak eragin handiagoa du emakumeen denboretan.
- Presentzia bikoitza duten emakumeek soilik baloratzen dute positiboki laneko denboraren murrizketa. Gainerakoek laneko denbora metatzen dute denbora libre gehiago izateko.

### **Denboraren politiken norainokoa**

- Eguneroko bizitza hobetzen dute.
- Kohesio soziala indartzen dute.
- Genero-berdintasuna ahalbidetzen dute (zerbitzu eta enpleguarekiko sarbidea).
- Denbora eta espazioaren arteko artikulazioaren bidez garapen jasagarria lortzen laguntzen dute.

### **Denboraren politiken mugak**

- Baliabide falta eta instituzioen aitortzarik eza (Estatu eta EB mailan)
- Prestakuntzarik eza (Italian izan ezik).
- Lurralde mailako eskalen arteko artikulazio falta.
- Enpresen inplikazio falta.

### **Adibide interesgarri batzuk**

- Haurtzaindegia zerbitzua enpresa, ospitale eta abarretan.

- Haurrentzako haurtzaindegi zerbitzua ordutegi zabaldu edo ezohikoetan. 24:00 - 7:00.
- Ordutegi aldaketak garbiketako langileen gauetik goizerako txandetan.
- Leiho-eskolak... eskola sasotik kanpo irekita.
- Liburutegiak igandeetan irekitzea.
- Autoa partekatzeko ekimenak.
- Denbora-bankuak.
- Eskola-ibilbide seguruak.
- Gaueko garraioa.
- Espazio polikronikoak, funtzio eta erabilera mistoetan oinarrituta (esaterako: Alondegia).
- Etab.

### **Denboraren etorkizuneko politiketarako gomendioak**

- Inoiz ez da egon ordutegi bakar bat pertsona guztientzat. Denboraren erabilera sozialen araberako kudeaketa.
- Laneko kultura “presentista” saihestea.
- IKTak erabiltzea posible den neurrian.
- Bizitzaren bilakaera kontuan izatea.
- NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA kontuan izatea.
- Administrazio publiko eredugarriak.
- Instituzioen babesak. Euskarri instituzionalak, sareak eta abar sortzea.
- Dena irekita 24 orduz: Desberdintasun handiagoa?
- Oinarritzko zerbitzuen itun soziala. Zerbitzuek pertsonen beharrezan erantzuten diete.
- Berezko denboraren edo emakumeen denbora propioaren aldarrikapena.
- Herritartasunaren kontzeptua errebisatu eta generoen arteko kontratu sozial berri baterako oinarriak finkatu behar dira.

## ORDUTEGI MALGUTASUNA ENPRESETAN...

### GAKOAK

- Negoziazio kolektiboa funtsezkoa da. Beharrezkoa da itunak egitea, akordioak egotea eta idatziz jasotzea.
- Malgutasuna enpresen lan egiteko moduan eta kulturaren integratu behar da.
- Langilea motibatzeke tresna bat da.
- Funtsezkoa da zuzendaritza inplikaturaren egotea.
- Enpresa barruan geratzen diren gaiak dira eta garrantzitsua da enpresen artean partekatu eta zabaltzea.
- Barnean landu beharreko zerbait da, sustatu, sistematizatu eta ebaluatu behar da.
- Espazioak eta denborak erraztu behar dira.
- Neurriak enpresen kulturara egokitu behar dira.
- Konplexutasuna. Oso konplikaturak dira: Murrizketa baten kudeaketa ez da gauza bera lanpostu batean edo bestean. Egoera desberdinak kudeatzea.
- Lanaldi murrizketa ez da neurri nagusia.
- Lankideen arteko lankidetzaren eta konfiantzaren ezinbestekoak dira.
- Esperimentatu, galdetu... gauzak beste era batera egin daitezkeela planteatu.
- Garrantzitsua da berritzea, pertsonen zuzenean eragiten dieten aspektuetan.
- Denborak pluralean... ez soilik denbora produktiboa; pentsatzeko denbora, deskonektatzeko denbora...

### ONURAK

- Malgutasuna errentagarria da, krisi garaietan ere.
- Bizi-kalitatea, langileak gustura egotea, enpresaren irudia hobetzea, fidelizatzea eta abar.

### ERRONKAK

- Egiteke: Adin guztietako mendeko pertsonen zainketa, erakundearen adina kudeatzea...
- Denbora negoziatzeko elementu orokorra izan dadila sindikatuen aldetik.
- Malgutasuna kulturaren parte gisa ikusaraztea.
- *Presentzialismoaren* kultura gaitztea.