

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 zurrunk 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 eredu – 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 zainketan 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 babesa. Euskarri instituzionalak, sareak eta abar sortzea.
- Dena irekita 24 orduz: Desberdintasun handiagoa?
- Oinarrizko zerbitzuen itun soziala. Zerbitzuek pertsonen beharrezko 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 motibatzen tresna bat da.
- Funtsezkoa da zuzendaritza inplikaturaren egotea.
- Enpresa barruan geratzen diren gaiak dira eta garrantzitsua da enpresaren artean partekatzea eta zabaltzea.
- Barnean lan beharrezko zerbait da, sustatu, sistematizatu eta ebaluatu behar da.
- Espazioak eta denborak erraztu behar dira.
- Neurriak enpresen kulturara egokitu behar dira.
- Konplexutasuna. Oso konplikaturatu da: Murrizketa baten kudeaketa ez da gauza bera lanpostu batean edo bestean. Egoera desberdinak kudeatzea.
- Lanaldi murrizketa ez da neurri nagusia.
- Lanpostu baten arteko lankidetasun eta konfiantza 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 garaian 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.