

Adineko emakumeak: zenbait ekarpen lan-mundura sartzearen eta erretiroa hartzearen inguruan

Izarne Lizaso Elgarresta eta Manuel Sanchez de Miguel
EHUko irakasleak eta UEUko kideak

Adineko emakume langileen eta adineko emakume erretiratuen egungo datu estatistikoak aztertu dira artikulu honetan. Hain zuzen ere, emakumezkoak egun gizonezkoen enplegu-tasara hurbiltzen ari dira. Hala ere, hainbat arrazoi direla medio, 55 urtetik gorako emakumezkoen enplegu-tasa baxuagoa da gizonezkoen aldean. Hori dela-eta, emakumezkoen erretiroaren ezaugarriak eta ondorioak gizonezkoen ikuspegitik ikertu izan dira. Egungo gizartean gertatzen ari diren aldaketen ondorioz, gero eta emakume gehiagok lan-merkatuan parte hartuko dutela espero izanik, gure proposamen-a da egungo adineko emakume langileei eta emakume erretiratuei buruzko azken datu estatistikoak deskribatzea, etorkizun hurbilean adineko emakume langileen eta adineko emakume erretiratuen egoera bere osotasunean ikertu ahal izateko.

GAKO-HITZAK: Adineko emakume · Lan-merkatu · Erretiro

This article discusses the most recent statistics on old working women and recently retired senior women. The gap between male and female employment rates is narrowing. However, employment rates among women over 55 are lower than their male counterparts'. Bearing this in mind, the characteristics and effects of retirement were analysed from the perspective of masculinity. Taking into account the social changes occurring within our society, women are expected to join the labour market in increasing numbers. The aim of this work is to describe the latest statistical data on working women approaching retirement age in order to fully research their post-retirement situation.

KEY WORDS: Old women · Job · Retirement

Sarrera

Azken hamarkadetan lan-eta gizarte-aldaketa handiak gertatzen ari dira. Aldaketa horien artean, emakumea lan-merkatuan murgiltzea azpimarratu behar da. Hala, lan-merkatuan lan egiten duten emakumeen ehunekoa igotzen ari da (Schaie eta Willis, 2003). Orain arteko egoera *normala* poliki-poliki aldatzen ari da. Izan ere, familiako gizona etxeko burua eta diru-sarreraren ekarle nagusia zen, emakumea, berriz, etxekoandrea. Egungo errealtatean, ordea, emakumezkoa, oro har, lan-merkatuan sartzen ari da; ondorioz, sarritan, bikotearen bi kideek lan egiten dute. Hala, etorkizun hurbilean bai gizonezkoak bai emakumezkoak lan-merkatutik erretiratuko dira. Adineko emakumeen egoera gizonezkoen aldean bereziagoa da. Egun, erretiroari buruzko ikerketa gehienak gizonezkoen erretiroa mugatu ohi dira (Choi, 2001; Lehr eta Thomae, 2003; Poska, 2000; Price, 2000; Tackett, 2001). Horregatik, erretiroari buruz hitz egiten denean, *eredu maskulinoaz* (Freixas, 1991; 1993; 1997; Calasanti, 1996) hitz egiten da bereziki. Artikulu hau testuinguru horretan kokatzen da hain zuzen ere, eta ondorengo helburuak betetzeko asmoz garatua izan da: batetik, adineko emakumeen lan-mundura sartzeari buruzko azken datu-estatistikoak ezagutzea; bestetik, egun erretiratzen diren emakumeen erretiroaren inguruko ekarpenak ikertzea. Hala, honako eduki hauek kontuan hartu dira: batetik, emakumea lan-mundura sartzearen arrazoiak; bestetik, emakumea, oro har, lan-mundura sartzeari buruzko datu-estatistikoak eta, bereziki, adineko emakumea lan-mundura sartzeari buruzko datu-estatistikoak; gainera, emakumezkoen aurkako lan-diskriminazioa; azkenik, emakumearen erretiroaren ezaugarriak eta ondorioak.

1. Emakumea lan-mundura sartzearen arrazoiak

Emakumeak lan-mundura sartzera bultzatzen dituzten arrazoiaren artean, besteak beste, ekonomikoak, gizartekoak eta pribatuak daude (Emakunde, 1997).

1.1. Arrazoi ekonomikoak

Ekonomia-arloari dagokionez, besteak beste, hiru arrazoi garrantzitsu azpimarratzen dira. Lehenengoa, abagune ekonomiko egokia. Egoera horren ezaugarri nagusia, industrializazio-prozesu aurreratua da, enpresa eta industria sortu berrietan langile kopurua areagotzea ahalbidetu eta sorrarazten duen prozesua, alegia. Enpresa eta industria horietan fabrikatzen diren produktuak (ehungintzan, tabakoaren industrian, elikadura-sektorean, eta abar) direla-eta, emakumezko langileak egotea bereziki estimatzen zen. Bigarren arrazoa, emakumeen lanerako eta prestakuntzarako eskubidea da. Azkenik, emakumeen prestakuntza-mailaren gorakada handia litzateke hirugarren arrazoa. Astiro-astiro, emakumeak lehen mailako irakaskuntzarako eskubidea zabalduz joan dira, bigarren eta goi-mailako irakaskuntzara iritsi arte.

1.2. Gizarte-arloko arrazoiak

Gizarte-arloan, berriz, honako arrazoi hauek aipa daitezke: alde batetik, emakumeek aurreneko talde feministak antolatu zituzten; *emakumearen askapenaren* edo *emakumearen emantzipazio-eskubidearen* lelopean hainbat emakumeren

hausnarketa, elkartzea edo ekintza sorrarazi zituzten, besteak beste. Beste alde batetik, ordura arteko moral eta gizarte-ohitura hertsia arindu egin ziren. Gainera, emakumea “arlotz publikoa” delakoan integratzearen aldeko prozesuan, marketingaren eta publizitatearen eragina aipatu beharra dago. Emakume berriaren irudia itxuratzen ari da: gizalegetsua, dinamikoa, aktiboa, eta abar. Hala, arlotz publikoan sartzera ausartzen den emakumea modernoa bada, bere lanpostuen zerrendan emakumeak onartzen dituen enpresa ere modernoa izango da, noski.

1.3. Arlotz pribatuko arazoak

Arlotz pribatuari dagokionez, familiaren nuklearizatzerantzko joera azpimarratu behar da. Familiak ekonomia- eta lan-egitura berriei aurre egin behar diete, baita hainbat arkitektura-egiturari ere. Beraz, hiriko etxebizitzek, etxebizitza txikiek, hainbat belaunaldiren elkarbizitza eragozten dute —ordura arteko ohiko elkarbizitza, alegia—.

Emakumeen lan-munduratzea bultzatzen duten arazo horiek “iraultza isila” delakoa sortu dute XX. mendean, batez ere, mende horren bigarren erdialdean. Hau da, emakumea lan-merkatuan sartzea. Gertaera horrekin, pentsa liteke etxe-koandarearen irudia desagertuko dela, baina, Espainiako estatuko datuetan oinarrituz (Larrañaga eta Echevarría, 2004), egun, bost milioi emakume etxeko zereginetan aritzen dira. Ildo horretatik, Freixas-en (1997) arabera, etxeko bizitza emakumearentzat babesgune bat dela dioen ideiaaren aurka, etxetik kanpo lan egitea, hau da, *emazte-*, *ama-* eta *etxe-koandre*-rolez gain, *langile*-rola izatea, bizi-asebetetzearen maila altuagoarekin lotzen da.

2. Emakumea lan-mundura sartzeari buruzko datu-estatistikoak

Arestian aipatu bezala, mantso-mantso bada ere, emakumearen lan-munduratzea errealitate bat da, eta emakumearen enplegu-tasak igoera handia izan du, nahiz eta gizonezkoaren parekoa ez izan. Ildo horretatik, populazioaren erdia emakumezkoa izan arren, Europako herrialdeetan ez dira inon biztanleria aktiboaren erdira iristen. Europar Batasunean, 2000. urtean 15 urtetik gorako emakumeak % 51,7 ziren. Hala ere, biztanleria aktiboaren % 43,5 izatera baino ez ziren iristen (EUROSTAT, 2005). Euskal Autonomia Erkidegoko (EAE) datuei dagokienez, urte berean emakumezkoaren enplegu-tasa % 43,3 zen (EUSTAT, 2005). Ondorioz, gizonezkoen eta emakumezkoen artean, desberdintasunak adierazten dituzte datu estatistikoak. Hala, 1. taulan beha daitezkeen bezala, emakumearen enplegu-tasa gizonezkoarena baino baxuagoa da. Hain zuzen ere, INEren datuen arabera, EAEko gizonezkoen enplegu-tasa % 67,37 da. Emakumezkoen enplegu-tasa, berriz, % 46,69 da.

Taula bereko emaitzekin jarraituz, emakumezkoen enplegu-tasa Gipuzkoan % 48,71 da. Gizonezkoena, berriz, % 68,17. Gainera, gizonezkoa lan-merkatu sartzeko momentutik erretiro-garaia arte ez da ateratzen. Emakumearen kasuan, berriz, egoera ez da berdina izaten, batez ere, familiaren eraginez. Kasu horretan, lana ez da jarraitua izaten, eta lan-mundura sartu-irten ugari egon daitezke.

Komun.	a				b				c			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Totala	18894,9	1944,7	% 57,35	% 9,33	11317,8	890,1	% 68,71	% 7,29	7577,1	1054,6	% 46,49	% 12,22
Nafarroa	271,7	% 14,7	% 58,77	% 5,12	160,6	% 6,5	% 69,12	% 3,89	111,1	% 8,2	% 48,58	% 6,84
EAE	954,7	% 78,2	% 56,88	% 7,57	562,3	% 32,5	% 67,37	% 5,47	392,4	% 45,7	% 46,96	% 10,43
Araba	141,8	% 8,2	% 58,76	% 5,43	82,4	% 3,3	% 68,77	% 3,82	59,5	% 4,9	% 49,23	% 7,58
Gipuzkoa	320,9	% 18,1	% 58,28	% 5,35	188,1	% 7,1	% 68,17	% 3,62	132,8	% 11,1	% 48,71	% 7,70
Bizkaia	492,0	% 51,9	% 55,56	% 9,55	291,8	% 22,2	% 66,52	% 7,07	200,1	% 29,7	% 45,35	% 12,94

a: bi sexuak; b: gizonzkoak; c: emakumezkoak

1: okupatuak; 2: langabeak; 3: enplegu-tasa; 4: langabezia-tasa
Iturria: INE, 2005.

1. taula. EAeko eta Nafarroako datu sozioekonomikoak (zenbaki absolutuak milakoetan eta tasak ehunekoetan).

2.1. Emakumezkoen langabezia-tasak

Emakumezkoen enplegu-tasaren garapenari dagokionez, 2. taulan ikus daitekeen bezala, azpimarratzekoa da azken hamarkadan gertatu den igoera handia. Hain zuzen ere, 1994. urtean emakumezkoen % 32,5ek lan egin zuen EAEn. Ia hamar urte geroago, 2003. urtean, berriz, % 51,4k.

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EAE	% 32,5	% 34,4	% 35,3	% 36,4	% 38,8	% 42,3	% 43,3	% 45,7	% 49,3	% 51,4
Araba	% 36,2	% 38,0	% 39,5	% 42,1	% 45,3	% 47,2	% 49,4	% 51,5	% 54,8	% 55,5
Gipuzkoa	% 32,8	% 34,8	% 36,0	% 38,1	% 41,0	% 45,4	% 47,0	% 49,0	% 53,5	% 55,6
Bizkaia	% 31,4	% 33,2	% 33,8	% 34,0	% 35,8	% 39,2	% 39,4	% 42,2	% 45,3	% 47,9

Iturria: EUROSTAT eta EUSTAT (2005).

2. taula. 16 urtetik 64ra arteko emakumezkoen enplegu-tasa (1994-2003).

2.2. Adineko emakumeen lan-mundura sartzeari buruzko datu-estatistikoak

Adineko emakume langileen enplegu-tasari dagokionez, 3. taulan beha daiteke azken hamarkadan pixkanaka lan-munduan txertatzen ari dela. Hain zuzen ere, EAEn, 1994. urtean % 13,7k lan egiten zuen. 2003. urtean, berriz, % 24,4k. Hala ere, adineko emakumeen enplegu-tasa baxua dela esan daiteke.

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EAE	13,7	14,4	14,8	15,7	15,3	17,2	17,7	19,1	22,7	24,4
Araba	17,3	18,3	20,5	18,9	17,8	18,7	18,6	25,5	29,3	29,1
Gipuzkoa	14,8	15	15,1	16,5	17,7	18,6	18,9	22,6	27,7	29,1
Bizkaia	12,4	13,3	13,4	14,6	13,4	16,0	16,9	15,5	18,0	20,5
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EAE	13,7	14,4	14,8	15,7	15,3	17,2	17,7	19,1	22,7	24,4
Araba	17,3	18,3	20,5	18,9	17,8	18,7	18,6	25,5	29,3	29,1
Gipuzkoa	14,8	15	15,1	16,5	17,7	18,6	18,9	22,6	27,7	29,1
Bizkaia	12,4	13,3	13,4	14,6	13,4	16,0	16,9	15,5	18,0	20,5

Iturria: EUROSTAT eta EUSTAT (2005).

3. taula. 55 urtetik 64ra arteko emakumezkoen enplegu-tasa (1994-2003).

Horrez gain, langabezia-tasak emakumezkoaren kasuan altuagoak izaten dira gizonezkoarenaren aldean. 4. taulan beha daitekeen bezala, EAEko emakumezkoen langabezia-tasa 7,8 da. EUROSTATeko 2002. urteko azken datuen arabera, Europar Batasuneko langabezia-tasa % 7,7 zen. Espainiako estatuari dagokionez, berriz, % 11,3 zen. Biztanleria aktiboaren langabezia-tasaren banaketa desberdina da; batez ere, emakumeei eta gazteei eragiten die. Europar Batasuneko herrialdeetan, 2002. urteko gizonezkoen langabezia-tasa % 6,9 zen. Emakumezkoena, berriz, % 8,7.

Orain bost urte, emakumezkoen langabezia-tasek gizonezkoarena bikoizten zuten —emakumezkoak % 20,6 eta gizonezkoak % 9,8— (EUROSTAT, 2000). Emakumezkoen langabezia-tasak gizonezkoena baino altuagoa izaten jarraitzen du, baina tartea gutxitu egin da.

	Sexua			Adina				Eskolatzeta-maila		
	Guztira	Gizonezkoak	Emakumezkoak	16-24 urte	25-34 urte	35-44 urte	>45 urte	Lehen mailako ikasketak	Bigarren mailako ikasketak	Unibertsitate-ikasketak
2003										
IV*	% 8,8	% 6,6	% 11,9	% 22,8	% 11,9	% 6,8	% 3,8	% 5,3	% 9,1	% 10,3
2004										
I*	% 8,6	% 7,0	% 10,9	% 20,9	% 11,8	% 6,5	% 4,1	% 5,4	% 9,6	% 8,3
II*	% 8,0	% 6,5	% 10,1	% 19,7	% 10,4	% 5,8	% 4,6	% 5,5	% 9,3	% 6,7
III*	% 7,6	% 6,2	% 9,4	% 22,1	% 9,7	% 5,5	% 3,5	% 4,1	% 8,1	% 8,4
IV*	% 7,0	% 6,4	% 7,8	% 18,9	% 9,4	% 5,1	% 3,5	% 4,3	% 8,1	% 6,2

Data: 2005eko urtarrilaren 21a.

Iturria: EUSTAT. Biztanleria jardueraren arabera sailkatzeko inkesta.

*: Lauhilekoa

4. taula. 16 urtetik gorako biztanleriaren langabezia-tasa, hiruilekoaren arabera, sexuari eta instrukzio-mailari jarraituz (%).

Emakumezkoen langabezia-tasa % 7,8 da; alegia, 1,5 ehuneko-puntu gutxitu da; gizonezkoen tasa, bestalde, ia ez da aldatu (% 6,4). Emakume langabeak 6.300 gutxiago dira, 32.900 guztira. Lehen aldiz, 1985az geroztik, gizonezko langabeak (35.700) baino gutxiago dira. Halaber, 16tik 24 urtera bitartekoaren taldea nabarmendu da, hor 4.300 langabe gutxiago baitaude (EUSTAT, 2005/01/21eko prentsa-oharra).

3. Emakumezkoen aurkako lan-diskriminazioa

Illo horretatik, baieztatu daiteke ezen emakumezkoen aurkako lan-diskriminazioa oso handia dela: besteak beste, jarduera-tasa baxuagoa, lanaren etetea, amatasun-baimena hartzeko zailtasunak, orain arte —gizonezkoen aldean— izan dituzten langabezia-tasa altuagoak, diru-sarrera baxuagoak, lana garatzeko oztupoak, lan-oreka falta, eta abar.

Hori dela-eta, Segerman-Peckek (1991) “kristalezko sabaia” terminoa erabiltzen du emakumezkoek lanean hobekuntzak lortzeko dituzten zailtasunei erreferentzia egiteko. EBko diru-laguntzaz, NOW (New Opportunities for Women) delako ekimenak emakumeen aurkako lan-diskriminazioa ezabatzea sustatzen du

Valentziako Unibertsitatearen laguntzarekin batera (Ramos, Sarrío, Barbera, eta Candela, 2002). Egile horien arabera, emakumeek lana garatzeko dituzten oztopo garrantzitsuenak honako hauek dira: zuzendaritzek osatzen duten estruktura zurruna, emakumearen lanarekiko egun dagoen jarrera atzerakoa, batez ere, etxeko zereginen banaketan dagoen oreka falta. Faktore horiek guztiek —autore horien arabera— lana utzi behar izatea eragiten dute; ondorioz, bizitzan zehar lanaldi osoa, lanaldi erdia eta langabezia tartekatzen dira. Hala, NOW programan azpimarratzen da emakumeek, beren lanean arrakasta izan nahi badute, aukeratu behar izaten dutela seme-alabarik ez izatea, seme-alabak lana finkatuta dagoenean izatea, seme-alabak goiz izan eta gero lana etengabe egitea edo kanpolaguntza egun osoan izatea.

Testuinguru horretan, hainbat erakunderen aldetik babes eta laguntza sozial handiago eskatzen da lan-malgutasuna lortzeko helburuarekin. Emakumeen kasuan, *ama*-rolaren barkeratze indartsu bat dago, eta amatasun-baimen gehiago eskatzen dute gizonezkoek baino. Horrek, kasu batzuetan, amaren eta enpresaren arteko interesen gatazka bat sorrarazten du, eta egoera azken muturreraino eramanez, amak lan egiteari utzi egiten dio. Beste zenbait kasutan, amatasun-baimenaren ostean emakumea bere lanera itzultzen da.

Diru-sarrerei dagokienez, jakina da emakumeek hileko soldata baxuagoa kontratzen dutela gizonen aldean: 1996an % 26,8 eta 2001ean % 24,6 (IGG, 2002). Gai horren inguruan egindako txosten baten arabera, 2000. urteko gizonezkoen soldata 219.949 pta. ziren (1.320 €). Emakumezkoena, berriz, 166.386 pta. (1.000 €). Beraz, emakumezkoen hileko soldata gizonezkoena baino % 24 baxuagoa zen. Ezberdintasun horiek bere horretan jarraitzen dute erretiroa hartu eta gero; nahiz eta burututako lana bera izan, emakumezkoek gizonezkoek baino pentsio baxuagoa dute (López, 1992).

Emakumearen lana garatzeko beste oztopo handi batek lan-oreka faltarekin du zerikusia. Gai horren inguruan Szinovacz-ek eta De Viney-k (1999) AEBn 1.633 parte-hartzaileekin buruturiko ikerketaren emaitzen arabera, gizonezkoek lana denbora luzeagoan mantentzeko joera zuten eta arrakastaz beteriko karrerak zituzten. Bestalde, ondorioztatuta zuten emakumezkoek hainbat arrazoi zirela-eta (lan-historia, senarraren erretiroa, estatus ekonomikoa, eta abar), erretiroa hartzeko erabakia azkartzen zutela. Ondorio horren antzera, Ruhm-ek (1996) 55-59 urte bitarteko parte-hartzaileekin egindako beste ikerketa baten arabera, emakumezkoek —gizonezkoen aldean— denbora gutxiagoan lan egiten dute. Egoera horren eragile garrantzitsuenetarikoak familia-arrazoiak izan daitezke. Ildo horretatik, 2003. urteko Lan Ministerioaren azken txostenaren arabera, emakumeek baino 10.714 gizon gehiagok lortu zuten behin-behineko lanetik lan finkora pasatzea (prentsan, García, 2003). Egoera kaskarrena 45 urte baino gehiagoko emakumeena da: behin-behineko lana zuten 51.828 emakumeetatik 1.208k bakarrik lortu zuten lan finkoa izatea. Hala, generoari eta adinari dagokienez, emakumezkoa galtzaile nagusia da lan-egonkortasuna bilatzean.

Egun, aldiko lana femeninoa dela esan daiteke. 2002. urtean, Europar Batasunean gizonezkoen % 6,3k lan partzialean egiten zuen lan. Emakumeen kasuan, berriz, % 33,7ra igotzen zen ehunekoak. Espaniako estatuko datuei dagokienez, gizonezkoen kontratuetatik % 2,5 aldiko lanak ziren. Emakumezkoen kontratuetatik,

berriz, % 16,6 ziren. Ildo horretatik, azpimarratu behar da lan kontratu partzial guztietatik % 80 emakumezkoena izaten dela.

4. Emakumearen erretiroa

Arestian aipatu gisa, erretiroari buruzko ikerketa gehienak gizonezkoen erretirora mugatu ohi dira (Calasanti, 1996; Choi, 2001; Ekerdt, 2002; Kim eta Moen, 2001; Lehr eta Thomae, 2003; Poska, 2000; Price, 2000; Schaie eta Willis, 2003; Sterns eta Hurd, 1999; Tackett, 2001). Horregatik, erretiroari buruz hitz egiten denean, gizonezkoaren erretiroari buruz hitz egiten da bereziki, hau da, *eredu maskulinoaz* (Freixas, 1991; 1993; 1997; Calasanti, 1996). Gaur egun, ordea, emakumezkoen erdia baino gehiago (ikus 2. Taula) lan-merkatuan dago, eta gehienak ezkontuta daude (Schaie eta Willis, 2003). Etorkizunean, bikote gehienetako bi kideak arituko dira lanean. Egoera berri horrek bikotekideen elkarrekiko doikuntza-prozesu ezezagun batera garamatza. Hala ere, orain arte badirudi topiko bihurtu dela esatea “emakumeak ez direla inoiz erretiratzen” (Agulló, 2001: 404; Becerril eta Becerril, 1997; Belsky, 1997; Castaño eta Martínez-Benlloch, 1990; Moragas, 1991: 177), edo emakumea “gizona baino hobeto egokitzen dela” erretirora (Agulló, 2001: 404; Sterns eta Hurd, 1999: 377).

4.1. Emakumearen erretiroaren ondorioak

Egile batzuek diotenez (Castaño eta Martínez-Benlloch, 1990; Logue, 1991), emakumezkoek —gizonezkoen aldean— erretiratzeko zailtasun gehiago izaten dute. Beste batzuek, berriz, aurkakoa. Adibidez, Price-k (2000) luzerako ikerketa batean oinarrituta, 64-82 urte arteko 14 emakumeren erretiroa erraza edo zaila den ikertu zuen. Bi unetan egindako elkarrizketen emaitzen arabera, lan-ibilbide luzea eta jarraitua zuten emakumeen kasuan, erretirora egokitzeko prozesua eta rol profesionala galtzea erraz gainditzen ziren, itxuraz.

Ikerketa askok mota horretako ondorioekin azaldu dute emakumezkoaren erretiroa. Baina, errealtatea harago doa. Arestian azaldu den bezala, gero eta emakume gehiago dira etxetik kanpo lan egiten dutenak; beraz, hemendik aurrera, emakumezko gehiago erretiratzea espero da. Horrek ondorio positibo zein negatiboak ekarriko ditu: izan ere, kanpoko lana eta etxekoa bateratzeko duten gehiegizko zama erretiroarekin amaitu daiteke. Hala ere, emakumeak beren lanetan buru-belarri aritu badira, erretiroak, etxera itzultzetzat hartuta, krisi bat eragin dezake —gizonezkoen antzera edo maila altuagoan—.

Emakumezko gehienek aburuz, erretiroak ez du jardueren aldaketa bortitza eragiten, gizonezkoekin alderatuz gero, etxekoandarearen rolaekin erlasionaturik dauden eskaerak eguneko denbora gehiena egituratzen jarraitzen dutelako. Emakumearen erretiroaren bizipena konplexuagoa da, lan-ibilbidea ez baita —gizonezkoen kasuan gertatzen den bezala— hain lineala eta jarraitua izaten (Agulló eta Garrido, 1996; Flippen eta Tienda, 2000, Ruhm, 1996). Lan-merkatuan lan egin duten emakumeek beren etxeko lanak egiten jarraitzen dute, eta horrek (beren oinarritzko rola lanbidetzat jo arren) aukera eskaintzen die etxea “koltxo” modura erabiltzeko (nahiz eta beti horrela ez izan, are gutxiago etorkizuneko emakume langileen kasuan). Ildo horretatik, emakumezko gehienek iritziz, erretiroak ez du jardueren amaiera eragiten, betidanik eginiko beste jarduera batzuek aldatzen

baitira, horietarako denbora gehiago izanda (Agulló, 2001; Becerril eta Becerril, 1997; Moragas, 1991). Etxetik kanpo lan egin duten emakumeek bizitza-ibilbidean zehar aldi berean garatu dituzten rol guztietatik bat besterik ez dute galtzen (rol profesionala). Gainerako guztiak, ordea, mantentzen dituzte, eta etxekoandreaken rol orokorrean sartu. Moragas-en (1991: 177) arabera, emakume erretiratuak —gizonezkoaren aldean— ez du “rolik gabeko rola” eskuratzen. Gizonezko erretiratu guztiek lan egiteari uzten diotenean, erretiroaren aro berrira igarotzeaz kontziente izaten dira; baina ez da berdin gertatzen emakume erretiratuaren kasuan. Emakumeek lan ordainduaren amaiera ikusten dute, baina ez dute hautematen kontzeptuaren zentzu hertsian; izan ere, “erretiroa” ezinezkoa den kontutzat antzematen dute, etxeko lana “ez delako lantzat hartzen” (Agulló, 2001: 406).

4.2. Emakumearen erretiroaren ezaugarriak

Ildo horretan, Poal-en (1993) analisi interesgarri bat ekarri nahi da gogora. Autore horrek *etxekoandreaken egoera* aztertu zuen, hau da, egun Espainiako estatuko erretiro-adina duten emakumeen gehiengoaren kasua (Malla, 2001). Belaunaldi horretako emakumeen inguruan, erretiroarekin erlazioatutako hainbat ezaugarri azpimarratu zituen: alde batetik, erretiroa *zuzenean* bizi dute, berarekin bizi den gizabanako batek (senarrak) aldaketa erradikal bati aurre egitean; bestetik, emakume horien bizitzek aldaketa sakona pairatzen dute, haien bikotekidearekin zuten bizi-modua aldatu egiten da-eta. Askatasuna murrizten da, denbora gehiago igarotzen dute elkarrekin, nahiz eta eguneroko ardurak emakumearen esku jarraituko duen. Bestalde, pertsona arteko harremanak ez dira bat-batean aldatzen. Azkenik, ez dute sentitzen lantokia edo enpresa uzteak eragiten duen partaidetza-sentimendua- ren galerarik, batez ere, haien nortasuna etxean nahiz familian egon daitekeelako.

Analisi berarekin jarraituz, Poal-ek (1993) genero arteko konparaketa eskaintzen du (erretiroa gertatu aurretik eta ondoren). Gizonezkoek, erretiroa gertatu aurretik, egunaren ordu gehienak lantokian igarotzen dituzte, etxetik urrun. Bizitzaren ardatz nagusia da lana, lantoki edo enpresa batekiko partaidetza-sentimenduak, ordutegi egituratuak, nolabaiteko autonomia, norberarentzako espazioa, eta astialdi gutxi dira ezaugarri nagusiak, besteak beste.

Adineko emakumezkoen kasuan (etxekoandrea delakoan), ordea, egunaren ordu gehienak etxean igarotzen dira, bizitzaren ardatz nagusia familia eta etxeko lanak dira; ordutegi desegituratuak dituzte (eguna antolatzerakoan aldaketak egiteko aukera), eta, halaber, nolabaiteko autonomia, norberarentzako espazioak eta astialdi gutxi. Lehen aipatu bezala, gizonezkoen erretiroa gertatu ondoren, ordu gehiago igarotzen dute etxean; bizitzaren ardatz nagusia definitzear dago; partaidetza-sentimenduan aldakuntza gertatzen da, pertsona arteko harremanak murrizten dira, denbora egituratzen zuen elementua (lana) desagertzen da; astialdi gehiago izaten dute; autonomia eta norberarentzako espazioa murrizten dira, besteak beste. Adineko emakumezkoaren (etxekoandrea) kasuan, ordea, ez da aldaketarik gertatzen, ez eguneko ordu gehienak igarotzen dituen tokiari dagokionez, ez lehentasunezko funtzioei dagokionez, ezta haren bizitzaren ardatz nagusiari dagokionez ere. Etxeko lanen funtzioen arduradun gisa jarraitzen du, oraingoan bere denboraren antolamenduari dagokionez, baina aldaketak egiteko aukera murriztu egiten da. Beraz, erretiroak egoera konplexua eragiten du

bikotekideengan (Mein, Martikainen, Stansfeld, Brunner, Fuhrer eta Marmot, 2000).

Bazo-ren (1990) arabera, senarraren erretiroa edo alarguntasun-pentsioa jasotzeagatik, emakumeek erretiratuta sentitzeko joera izaten dute. Kasu gehienetan, hautemate hori pentsioa kobratzeagatik edo erretiro-adina gainditzeagatik dator, eta ez haren lanagatik (aipatu bezala, kasu gehienetan etxekoandreak dira-eta). Hau da, emakumezkoarentzat, zailtasun garrantzitsuenak ez dira norberaren erretiroaren ondorioz gertatzen, haien senarraren erretiroagatik baizik (Moragas, 1991; Malla, 2001). Seme-alabak joatearekin, badira *habi hutsaren* bizipena jasan behar duten etxekoandreak, beren identitatearen oinarri izan diren ama- eta zaintzaile-rolak galtzea baitakar (Serra, Leal eta Dato, 1988; Castaño eta Martínez-Benlloch, 1990; Freixas, 1997; Arroyo, 2002). Gertaera horrek “identitatearen galera” dakarrenez eta haien bizitzetan *habi hutsaren* sentsazioa sorraraz deza-keenez, badauka antzekotasun bat erretiroarekin. Hala ere, beste egile batzuen iritziz (Schaie eta Willis, 2003), seme-alabak joateak zenbait arduratetik “askatzea” ekar lezake.

5. Ondorioak

Tradizioz, ugaltze-lana (etxean egiten dena) emakumeak egiten zuen. Ekoizte-lana, berriz (produktibitatea helburu duen ordaindutako lana), gizonezkoak egin ohi zuen. Egun emakumezkoa lan-mundura sartzearen ondorioz, aldaketa handiak gertatzen ari dira. Hala ere, emakumeak lan-baldintza kaskarragoak izaten ditu. Gainera, lan egiten duten emakume asko ama ere badira, eta etxeko lanak hein handi batean haren ardura izatea gehitu behar zaio egoera horri. Hori dela-eta, gizonezkoek eta emakumezkoek lan-desberdintasun handiak izaten jarraitzen dute (Goldsmith, 1989). Adineko emakumearen lan-egoera berezia da. Izan ere, 55 urtetik gorako enplegu-tasa baxua da gazteagoak diren emakumeekin erkatuz. Ondorioz, belaunaldi horretako emakumeak etxekoandreak izan direla azpimarra daiteke, gizarte-funtzio garrantzitsua bete izan dutelarik seme-alaben —kasu batzuetan biloben— eta familiako gaixoen eta zaharren zaintzaile gisa. Hau da, maila pribatuan behartuak bizi izan dira, gizartean parte hartzeko denborarik izan gabe. Hala ere, egoera poliki-poliki aldatzen ari da eta gizartean adinekoentzat prestatzen diren jardueretan (55 urtetik gorako unibertsitatean, kultura-geletan, erretiro-etxeetan eta abar), emakumeak nagusitzen ari dira. Ildo horretatik, Freixas-en (1997) arabera, etxeko bizitza emakumearentzat babesgune bat dela dioen ideiaran aurka, haien etxetik kanpo lan egitea —hau da, *emazte-*, *ama-* eta *etxekoandre*-rolez gain, *langile*-rola izatea— bizi-asebetetzearen maila altuagoarekin lotzen da. Rol-teoriaren arabera, emakumezkoen kasuan rol profesionala galtzean hainbat rol mantentzen dira eta rol horiek erretirora egokitzen laguntzen dute (Price, 2003).

Besteak beste, adineko emakumea etxekoandrea izan delako eta lan-merkatuan maila baxuan parte hartu izan duelako, egun erretiroaz hitz egiten denean gizonezkoaren erretiroari buruz mintzatzen da. Hala ere, emakumearen erretiroa hiru ikuspegitatik azter daiteke: lehenengoaren arabera, senarraren erretiroaren ikuspuntua litzateke. Izan ere, egun erretirorako adina duten emakumezko

gehienak etxeoandreak dira, eta, senarraren erretiroaren ondorioz, aldaketa ugari pairatzen dituzte: askatasuna murriztea, senarrarekin denbora gehiago igarotzea, eta abar. Bigarren ikuspuntuak emakumearen erretiroarekin zerikusia du. Nahiz eta egun erretiratzeaz dauden emakumezko gehienak etxeoandreak izan, erretiroaren ondorioz gerta litezkeen eraginak aztertzeaz daude. Hirugarren ikuspuntua *habi hutsaren* fenomenoarekin erlazionatzen da; alegia, erretirorako adina duten gizonezkoen eta emakumezkoen artean antzekotasun bat ezartzen da. Gizonezkoen erretiroaren ondorioz langile-rolaren galerak eragindako identitate-galeraren antzekoa pairatuko luke emakumezkoak seme-alabak joatearekin. Etorkizun hurbilari begira erronka interesgarria irekia dagoela uste dugu, egun 45-55 urte dituzten emakumezko askok eta askok lan-merkatuan lan egiten dute eta hemendik hamar urtera emakume horiek erretiroa hartzen duten garaian gizon eta emakume langileen kopuruak berdintzera egingo du. Hala, orain arte gizonezkoaren erretiroa izan dena, emakumezkoarena ere bilakatuko da eta, ondorioz, emakumearen erretiroa ikertzeaz gain, genero arteko desberdintasunak aztertu ahal izango dira hainbat arlotan, bereziki osasun-arloan.

Bibliografia

- Agulló, M. S. (2001): *Mayores, actividad y trabajo en el proceso de envejecimiento y jubilación*, IMSERSO, Madrid.
- eta Garrido, A. (1996): *La transición hacia la jubilación en el proceso de envejecimiento de las mujeres*, Instituto de la mujer, Madrid.
- Arroyo, S. T. (2002): *Life satisfaction and the elderly: a critical literature review focusing on latinos*, Unites States International University, San Diego.
- Bazo, M. T. (1990): *La sociedad anciana*, Centro de Investigaciones Sociológicas y Siglo XXI, Madrid.
- Becerril, M. J. eta Becerril, M. M. (1997): “Trabajo y retiro en los mayores de 65 años”, *Gerokomos*, **8(19)**, 21-25.
- Belsky, J. (1997): *The Adult Experience*, West Publishing Company, Minnesota.
- Calasanti, T. M. (1996): “Gender and life satisfaccion in retirement: an assessment of the male model”, *Journals of Gerontology*, **51B(1)**, 18-29.
- Castaño, E. eta Martínez- Benloch, I. (1990): “Aspectos psicosociales en el envejecimiento de las mujeres”, *Anales de Psicología*, **6(2)**, 159-168.
- Choi, N. (2001): “Relationship between life satisfaction and postretirement employment among older women”, *International Journal of Aging and Human Development*, **52(1)**, 45-70.
- Ekerdt, D. J. (2002): *Encyclopedia of Aging*, (Vol. IV), Thompson, New York.
- Emakunde, (1997): *Mujeres y trabajo productivo: expectativas y frenos*, Emakunde, Gasteiz.
- EUROSTAT (2000): *Encuesta de la población activa*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxenburgo.
- , (2002): *Encuesta de la población activa*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxenburgo.
- , (2005): *Encuesta de la población activa*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxenburgo.
- EUSTAT (2005): *Encuesta de la población activa*, Gobierno Vasco, Bilbao.
- Flippen, C. eta Tienda, M. (2000): “Pathways to retirement: Patterns of labor force participation and labor market exit among preretirement population by race, hispanic origin, and sex”, *Journals of Gerontology*, **55B(1)**, 14-27.

- Freixas, A. (1991): "Autopercepción del proceso de envejecimiento en la mujer entre 50 y 60 años", *Anuario de Psicología*, **50(3)**, 67-78.
- , (1993): "Satisfacción vital y bienestar psicológico de la mujer en el proceso del envejecimiento", *Revista Española de Geriátria y Gerontología*, **28(1)**, 43-52.
- , (1997): "Envejecimiento y género: otras perspectivas necesarias", *Anuario de Psicología*, **73**, 31-42.
- García, E. (2003): "El cambio de empleo temporal a fijo" *El Diario Vasco*, 2003-12-10.
- Goldsmith, E. (1989): *Work and family*, Sage, Londres.
- INE, (2005): *Instituto Nacional de Estadística*, Madrid.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2001): "Moving into Retirement: Preparation and Transitions in Late Midlife", in M. E. Lachman (arg.), *Handbook of Midlife Development*, Wiley, New York, 487-527.
- Larrañaga, M. eta Echevarría, C. (2004): "Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, **55**, 65-81.
- Lehr, U. eta Thomae, H. (2003): *Psicología de la senectud*, Herder, Bartzelona.
- Logue, B. J. (1991): "Women at risk: predictors of financial stress for retired women workers", *The Gerontologist*, **31(5)**, 657-665.
- López, J. J. (1992): "La jubilación: opción o imposición social", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, **60**, 91-126.
- Malla, R. (2001): "Mujer, jubilación y ocio", *Revista Multidisciplinar de Gerontología*, **11(4)**, 186-188.
- Mein, G.; Martikainen, P.; Stansfeld, S. A.; Brunner, E. J.; Fuhrer, R. eta Marmot, M. G. (2000): "Predictors of early retirement in British civil servants", *Age and Ageing*, **29**, 529-536.
- Moragas, R. (1991): *Gerontología Social*, Herder, Bartzelona.
- Poal, G. (1993): "Jubilación no equivale a tercera edad", *Revista Trevall Social*, **132**, 35-43.
- Poska, A. M. (2000): "Gender, property, and retirement strategies in early modern northwestern Spain", *Journal of Family History*, **25(3)**, 313-325.
- Price, C. (2000): "Women and retirement: Relinquishing professional identity", *Journal of Aging Studies*, **14(1)**, 81-101.
- Price, C. (2003): "Professional women's retirement adjustment: the experience of re-establishing order", *Journal of Aging Studies*, **17**, 341-355.
- Ramos, A.; Sarrio, E.; Barbera, E. eta Candela, C. (2002): "Mujeres directivas y demandas organizacionales", *Revista de Psicología Social*, **17(2)**, 183-192.
- Ruhm, C. J. (1996): "Gender differences in employment behavior during late middle age", *Journals of Gerontology*, **51B(1)**, 11-17.
- Schaie, K. W. eta Willis, S. L. (2003): *Psicología de la Edad Adulta y la Vejez*, Pearson, Madrid.
- Segerman-Peck, L. (1991): *Networking and mentoring: a woman's guide*, Judy Piatkus Ltd, Londres.
- Serra, E.; Leal, C. eta Dato, C. (1988): *Jubilación y nido vacío: ¿principio o fin? Un estudio evolutivo*, Nou Llibres, Valentzia.
- Sterns, H. L. eta Hurd, J. (1999): "Work, Leisure and Retirement", in J. C. Cavanaugh eta S. Krauss (arg.), *Gerontology. An Interdisciplinary perspective*, (355-390), Oxford University Press, New York.
- Szinovacz, M. E. eta De Viney, S. (1999): "The retiree identity: gender and race differences", *Journals of Gerontology*, **54B(4)**, 207-218.
- Tackett, R. (2001): "Correlates of life satisfaction after retirement", *The Sciences and Engineering*, **62(3-B)**, 1622.

