

Konfinamendu-garaian langileen egoera soziolaborala Euskal Herrian

Iduzki Soubelet-Fagoaga, Maitane Arnosó-Martinez
Gizarte Psikologia Saila, Psikologia, UPV/EHU

Ikerketa honetan, Euskal Herrian konfinamendu-garaian lanean jarraitu zuten langileek bizitako egoera soziolaborala ezagutzea bilatu da. Horretarako, jendarte-, erakunde- eta norbanako-mailako aldagaiak izan dira aztergai generoaren, zaintza-ardurak edukitzearen eta lan-modalitatearen (telelana edo lan presentziala) eragina aztertuz. 332 langilek parte hartu zuten ikerketan. Analisi deskriptiboak egiteaz gain, kontuan hartutako jendarte-, erakunde- eta norbanako-mailako aldagaiekin Anovak egin ziren, finkatutako hiru aldagaiekin (generoa x zaintza x lan-modalitatea). Langileek mehatxu ekonomikoarekin eta eritzeko beldurrekin lanean jardun zutela erakusten dute emaitzek, eta egoerari aurre egiteko estrategiak garatu zituztela. Horrez gain, generoak, zaintza-ardurak edukitzeak eta lan-modalitateak langileen egoera soziolaborala baldintzatu zuten. Ondorioetan, langileen ongizatea bermatzeko kontuan hartu beharreko esparruak identifikatu eta eztabaidatzen dira.

GAKO-HITZAK: Konfinamendua · Egoera soziolaborala · Telelana · Lan presentziala.

The socio-labor situation of workers in the Basque Country during the lockdown

This study seeks to analyze the socio-labor situation experienced by workers who worked during the confinement in the Basque Country. For this purpose, social, organisational and individual variables were examined, analyzing the influence of gender, care responsibilities and work modality (telework or face-to-face). 332 employees participated in the study. Descriptive analyzes and ANOVAs were carried out with three fixed factors (work situation x gender x care) with social, organisational and individual variables. The results show that workers worked with economic threat and fear of illness, and developed strategies to cope the situation. In addition, gender, care responsibilities, and work modality conditioned employees' socio-occupational situation. In the conclusions are identified and discussed areas to be considered to ensure the well-being of employees.

KEY WORDS: Confinement · Socio-labor condition · Teleworking · Face-to-face.

1. Sarrera

COVID-19aren ondorioz 2020ko martxoan ezarri zen konfinamenduak milioika pertsonaren lan-jardueran sakoneko aldaketak ekarri zituen. Hain zuzen, lan-jarduera aunitz bertan behera gelditu baziren ere, beste batzuk telelanera bideratuak izan ziren, eta soilik oinarritzotzat jo zirenek jarraitu zuten lan presentzialarekin. Hala, Euskal Herrian telelanean aritu ziren langileen igoera nabarmena gertatu zen. Hain zuzen, pandemia aurreari eta konfinamenduari buruz, Euskal Herriko egoera bere osotasunean ezagutzea ahalbidetzen duen daturik ez dagoen arren, eskuragarri dauden iturriek erakusten dute pandemia aurretik Euskal Autonomia Erkidegoan langileen % 3,9k telelanean erregularki jarduten zutela (Eustat, 2019), Espainiako Estatuan langileen % 4,8k eta Frantziako Estatuan % 7k (Eurostat, 2021). Maila honetan ez dugu Nafarroako eta Ipar Euskal Herriko hiru lurraldeei buruzko informazio zuzenik atzeman ahal izan. Konfinamendu-garaian, berriz, Euskal Autonomia Erkidegoan % 12,6ra eta Nafarroan % 12,5era igaro zen telelanean aritu zirenen ehunekoa (INE, 2020), eta Ipar Euskal Herria barne hartzen duen Frantziako Estatuan langileen % 15,7 aritu ziren telelanean (Eurostat, 2021). Hala ere, konfinamenduan telenean aritu ziren langileen kopuruaren gorakada handia gertatu bazen ere, langileen gutxiengoak izan zuen telelanean jarduteko aukera. Izan ere, telelanarekiko sarbidea estatus profesional handieneko pertsonak izaten dute (Hallépée eta Mauroux, 2020; Insee, 2020). Hori, konfinamendua aitzineko datuek (Hallépée eta Mauroux, 2020) zein konfinamendu-garaiokoe (Insee, 2020) baieztatzen dute.

Konfinamendu-garaian egindako ikerketa ugari bideratu dira langileek zer baldintzatan jarraitu zuten lanean aztertzeraz. Batzuk telelanaren azterketara bideratu dira (Belzunegui-Eraso eta Erro-Garcés, 2020; Buomprisco et al., 2021; Carillo et al., 2021; Kapoor et al., 2021; Tavares *et al*, 2020) eta beste batzuk, berriz, lan presentziala zer baldintzatan mantendu zen aztertzeraz, bereziki osasungintzako lan-baldintzak aztertuz (adibidez, Ahn et al., 2020; Shen et al., 2020; Özdemir eta Kerse, 2020). Alabaina, gutxi izan dira bi lan-modalitateak aldi berean aztertu dituzten ikerketak (Escudero, Mato eta Rodriguez, 2021; Ruiz-Frutos et al., 2021; Rodríguez et al., 2020). Gainera, guk dakigula ez da plazaratu ikuspegi integral batetik langileen egoera soziolaborala sakonean aztertu duen ikerketarik. Azkenik, gai honi begira Euskal Herria bere osotasunean kontuan hartu duen ikerketarik ez da plazaratu gaur arte.

Honenbestez, ikerketa honetan Euskal Herriko zazpi lurraldeetan, konfinamendu-garaian langileek bizitako egoera soziolaborala ezagutzea bilatu da, norbanako-mailako, erakunde-mailako eta jendarte-mailako aldagaiak aztertuz.

Jendarte-mailako aldagaiei helduz, konfinamenduaren testuinguruari loturik literaturan esanguratsutzat jotzen diren hiru aldagai aintzat hartu dira: hautemandako mehatxu ekonomikoa (Taylor et al., 2020), lana-familia gatazka eta familia-lana gatazka (Barriga-Medina, 2021; Tavares et al., 2021).

Hautemandako mehatxu ekonomikoari dagokionez, krisi ekonomikoek eragiten dituzten ondorio psikosozialei buruz egindako aurretiko ikerketek erakusten dute

testuinguru ekonomikoak, prekarizazio-prozesuek eta lan-ezegonkortasunak langileengan gaizkizatea sorrarazten dutela (Sora et al., 2014). Hain zuzen, hautemandako mehatxu ekonomikoak, gehienetan enplegua galtzeko beldurrekin lotzen den gertakaria, langileen estres-maila areagotzera eramaten du eta ziurgabetasun-egoeran bizitzera (Aristegui et al., 2017). Ildo horretan, lana galtzearen mehatxua hautemateak eragiten duen estres-maila, mehatxua gauzatzeak eragin dezakeen estres-maila baino handiagoa izan daitekeela ohartarazi zuten Lazarus eta Folkam ikerlariek (1984).

Hala, COVID-19aren testuinguruan langileen buru-gaizkizatea (antsietatea edota depresioa) pandemiak eta konfinamenduak eragindako ziurgabetasun ekonomikoari loturik egon da (Silva eta Borges, 2020; Taylor et al., 2020), besteak beste. Gainera, azpimarratu beharra dago krisi ekonomikoek sorturiko ondorioak ez direla berdinak izaten biztanleria guztiarentzat. Izan ere, lanbide mota, zaintza-arduren eragina edota generoaren eragina kontuan hartzekoak dira. Lanbide motari dagokionez, eta pandemia-testuingurutik at egindako ikerlanei jarraikiz, Sora eta kideek (2014) agerian jarri zuten langabe gelditzeko beldurra handiagoa izaten dela lan-erakundeetan maila hierarkiko apalagoa duten pertsonengan. Ildo berean aurkitzen dira konfinamendu-garaiko emaitzak. Izan ere, diru-iturri apala eta ertaina duten pertsonen hautemandako mehatxu ekonomiko handiagoa izan da (Silva eta Borges, 2020). Zaintza-ardurei dagokienez, konfinamendu-garaian adin txikikoen ardura zuten familietan handiagoa izan da hautemandako mehatxu ekonomiko, haurren ardura zuzenik ez zuten banakoekin alderatuta (Molina et al., 2020). Azkenik, herrialde garatuetan krisi-testuingurutik at lana galtzeko aukeran zein honakoaren pertzepzioan generoaren arabera alderik atzematen ez bada ere (OECD, 2020), pandemiak eragingo dituen ondorio ekonomiko negatiboak emakumeek gizonenak baino gehiago jasango dituztela aurreikusi da (OECD, 2020). Honakoa lan-sektore feminizatuek jasan duten galera ikaragarriaren bidez azaltzen da (komertzioa, turismoa eta ostalaritza), besteak beste (Oxfam Intermón, 2022).

Konfinamendu-garaian langileen egoera soziolaborala nolakoa izan den ulertzeko lana eta familia kontziliatu behar izateak sorturiko erronkak kontuan hartzea ezinbestezkoa da. Izan ere, konfinamenduan lan-esparruari begira gertaturiko aldaketak, eskolak eta haurtzaindegiak itxi ziren testuinguruan kokatu behar dira. Itxiera hauen ondorioz haurren zaintza esparru pribatuan kokatu zen (Ramos eta Gómez, 2020). Instituzioen partetik zaintza bermatzeko baliabide gehigarriak ezarri ez zen testuinguruan, familia-bizitzaren eta bizitza profesionalaren arteko kontziliazioak garrantzia handia hartu zuen lanean jarraitu zuten langileen artean (Nash eta Churchill, 2020). Gainera, etxeko eta zaintza-lanen banaketan generoaren arabera dagoen desorekaren ondorioz, badirudi emakumeak egin zirela zama gehigarri honen arduradun nagusi (Ramos eta Gómez, 2020).

Pandemia-testuingurutik at egindako lanek ere erakusten dute lan-jarduera profesionala eta familia-bizitza bateragarri egitea erraza izaten ez dela (Ford, Heinen eta Langkamer, 2007; Sanz, 2011). Lan-jarduera profesionalaren eta zaintza-lanen arteko harremanetik eratorzen diren egoera gatazkatsuak ulertzea ahalbidetuz, Netemeyer eta kideek (1996) bi gatazka mota definitu zituzten. Lana-familia gatazka eta familia-lana gatazka. Lana-familia gatazkak erreferentzia egiten

dio laneko betebeharrak zaintza-esparruko eginbeharrekin talka egiteari, eta familia-lana gatazkak zaintza-ardurek lan-aktibitatearekin talka egiteari. Rol-gatazka bezala uler litezke bi gatazka mota hauek (Leslie et al., 2019). Izan ere, rol ezberdinak (rol profesionala eta familia-ardura rola) aldi berean aurrera eraman behar izatetik eratortzen diren tentsioak dira lana-familia gatazka zein familia-lana gatazka (Bliese et al., 2017). Bi gatazka mota hauek langileen bizimoduan eta lan-kalitatean ondorio negatiboak eragiten dituzte. Zehazki, lana-familia gatazka erreta egotearekin (*burnout* izenez ezagutua), lanean asebetetzerik ezarekin edota lana uzteko asmoarekin lotzen den bitartean (Palmer et al., 2012), familia-lana gatazkak depresioa edota antsietatea eragiten ditu (Cifre eta Salanova, 2004). Lan-modalitateari dagokionez, pandemia-testuingurutik at egindako ikerlanek, lan presentzialarekin alderatuz, telelanaren abantailak azpimarratzen dituzte nagusiki lanaren eta familiaren arteko kontziliazioari begira. Hain zuzen, telelanean ari diren langileek lan-denbora antolatzeke duten malgutasuna azpimarratzen dute (Anghel et al., 2020; Bloom et al., 2015), lana-familia gatazka apala jasanaz (Golden et al., 2006). Hala ere, hainbat ikerketak familia-bizitzaren eta lanaren arteko iragazkortasunaren ondorioz sorturiko oztopoak azaltzen dituzte. Izan ere, bi esparruen arteko muga lausoen ondorioz, familietan gatazka-egoerak sortzen dira, bai lana-familiari loturikoak eta baita familia-lana gatazkari loturikoak ere (Hill et al., 2010; Vittersø et al., 2003). Gainera, literatura berean familia-lana gatazkari dagokionez, familia interferentziaren ondorioz lana aurrera eramateko zailtasunak azpimarratzen dira.

Konfinamendu-garaia buruz zabalduetako ikerketek aditzera eman dute nagusiki telelanaren alderdi negatiboek indarra hartu dutela. Hain zuzen, telelanean jardundako langileek lana-familia gatazka-maila altuak jasan dituztela erakutsi dute (Barriga-Medina, 2021; Tavares et al., 2021). Testuinguru honetan, etxetik atera ezinaren ondorioz, lan produktiboaren eta familiaren arteko espazioa bereizi ezin ahal izateak zailtasun handiak eragin dizkie telelangileei (Tavares et al., 2021). Zentzu horretan, Espainiako Estatuan familia-arduren ondorioz telelangileen % 44k kontzentratzeko zailtasunak eduki dituztela adierazi dute. Ildo berean, Barriga-Medina eta kideek (2021) nabarmendu dute konfinamendu-garaian telelanean aritu diren langileetan atzemandako lana-familia gatazka-maila altuek langileen erretzea (*burnout* izenez ezagutua) ekarri dutela.

Gainera, genero-ikuspegitik, eta pandemia-testuingurutik harago egindako lanek zera erakutsi dute: telelanean jarduten duten gizonezkoek, emakumeekin alderatuta, beren jarduera profesionala aurrera eramateko zailtasun gutxiago izaten dutela (Hartig et al., 2007; Sullivan eta Lewis, 2001). Izan ere, telelanean jarduteak ez du berez gizonezkoen parte-hartze handiagoa ekartzen zaintza-lanetan eta etxeko lanetan (Sullivan eta Lewis, 2001). Ildo berean, Hartig eta kideek (2007) agerian jarri zuten, emakumeentzat ez bezala, telelanean ari diren gizonezkoentzat etxea bereziki estresa txikitzeke espazioa izaten dela. Eraitza hauek telelanean jarduteko generoaren araberako motibazio ezberdinen bidez azaldu daitezke. Izan ere, telelanean aritzeko emakumeen arrazoi nagusia zaintzailea izan eta lanaren eta familiaren arteko kontziliazioa hobetzea izaten den bitartean, gizonezkoen kasuan arrazoi profesional eta pertsonalen bidez (langile autonomo bezala lan egiten hasteko edota enpresako politikak ekiditeko, besteak beste) azaltzen da nagusiki

hautua (Sullivan eta Lewis, 2001). Zentzu horretan, gizonekin alderatuz, zaintza-ardurak dituzten emakumeek telelana aurrera eramateko duten zailtasun handiagoa nabarmentzen dute ikerketek, eta egungo testuinguruan lan-modalitate honek ekar lezakeen genero-rolen betiketzea eta areagotzearen arriskua (Araújo, 2008; Sullivan eta Lewis, 2001).

Honakoa baieztatzen du konfinamendu-garaian Borràs eta Moreno ikerlariek (2021) Katalunian egindako ikerketak. Izan ere, konfinamenduan emakumeek lan produktiboan eta erreproduktiboan presentzia bikoitza eduki duten bitartean, gizonezkoek lan produktiboari begirako eskuragarritasun handiagoa eduki dute. Ildo horretan uler daiteke emakumeek gizonek baino ongizate-maila apalagoa erakutsi izana (Escuerdo-Castillo et al., 2021).

1.1. Lan-erakundeetan gertaturiko aldaketak

Konfinamenduaren ezartzeak lan-jarduera aurrera eramateko moduan aldaketa handiak eragin zituen. Horren adierazle da, jada aipatu diren datuek erakusten duten bezala, telelanean izan zen igoera nabarmena (Eurostat, 2021).

Testuinguru horretan, telelanean prestakuntza gutxi zuten erakundeak murgildu ziren (Peiró eta Soler, 2020), eta telelanaren inplementazioa erakundeek zein langileek haren praktikarako inbertsio nahikorik egin gabe abian jarri zen (Morikawa, 2020). Zentzu horretan, Tavares eta kideek (2020) egindako ikerketak langileak telelanera errazki egokitu zirela erakusten badu ere, langileek nabarmentzen dituzten zailtasun nagusien artean telelanean jarduteko jasotako baliabide eskasak ageri dira. Horrela uler daiteke langileek lanari egoera normalean baino denbora gehiago eskaini izana. Hain zuzen, mundu-mailako datuak jaso dituzten De Filippis eta kideen (2020) ikerketaren arabera, telelanean aritu ziren langileek egunean berrogeita zortzi minutu lanordu gehiago gauzatu zituzten batez beste. Ildo berean, Ruiz-Frutos eta kideek (2021) konfinamenduan lanean aritu ziren langileen lan-karga handitu zela erakutsi zuten, eta langileen % 39k telelanean aritzeak presentzialki aritzeak baino esfortzu handiagoa eragin ziela adierazi zuten (CIS, 2020).

Horrez gain, kontuan hartzekoa da telelana modu egokian ezarri ahal izateko erakundeen lan-kulturak hainbat elementu barne bildu behar dituela. Hain zuzen, erakunde-kultura lan-erakundearen estrategiak, egiturak, lidergoak, antolaketak, giroak edota jabeek determinatzen dute, besteak beste (Carrillo-Punina, 2016; Fontalvo-Herrera eta Morelos-Gómez, 2014), eta langileek modu orientatiboan jarraitu beharreko jarrerak, portaerak, balioak zein sinismenak finkatzen ditu (Carrillo-Punina, 2016; García, 2006). Hala, telelana aplikatzekotan erakunde-kultura malgua edukitzea beharrezkotzat jotzen da eta boterearen banaketari dagokionez egitura deszentralizatua edukitzea (Brun eta Durieu, 2007). Alabaina, egungo erakundeek ez dute bat egiten kultura mota horrekin. Izan ere, enpresa gehienetan giza baliabideei begirako ikuspegi tradizionalak eta hari loturiko politika zurrinak nagusitzen jarraitzen dute (Massu et al., 2018).

Presentzialki lanean jarraitu zuten langileei dagokienez, COVID-19ak sorturiko noraezaren aitzinean, langileek zein sindikatuak modu seguruan lan egiteko

segurtasun-neurriak aldarrikatu zituzten. Hori horrela izanik ere, langileen % 42,3k modu ez-seguruan lan egiten aritu izana adierazi zuten (Ruiz-Frutos et al., 2021). Gainera, lan-erakundeek eskainitako baliabideak langileak modu zuzenean babestea ahalbidetzeaz gain, langileen ongizate psikologikoa bermatzeko baldintzetako bat dira. Hori erakutsi du Hamouche ikerlariak (2020) pandemiaren hasieran argitaraturiko ikerlanei buruz egindako literaturaren berrikuspenak.

1.2. Norbanako-mailako aldagaien eragina: eritzeko beldurra eta garaturiko aurre egiteko estrategiak

Azkenik, konfinamenduan langileen egoera soziolaborala nolakoa izan den hautemateko maila indibidualeko aldagaiak kontuan hartu behar dira. Zentzu horretan, konfinamendu-garaian maila indibidualean norbanakoen ongizate-edo gaizkizate-maila ulertzeko, hautemandako eritzeko beldurra (Mertens et al., 2020) eta garaturiko aurre egiteko estrategiak (Ben-Ezra eta Hamama-Raz, 2021) garrantzizko aldagai bezala ageri dira.

Hain zuzen, eritzeko beldurra lanean jarraitu zuten langileen artean biziki presente egon zen. Izan ere, langileek ezezaguna zen birus batekin elkarbitzen jarraitu behar izan zuten lanean, horrek eritzeko beldurrari loturiko etengabeko pentsamenduak eraginez (Mertens et al., 2020).

COVID-19az eritzeko beldurrak ondorio negatiboak ekarri zituen, pandemia aurrean buruko gaixotasunak zituzten pertsonengan nagusiki (Wańkiewicz , 2021). Hala ere, beste hainbat aldagaik eragin dute langileek jasandako eritzeko beldur-mailan. Horien artean aurkitzen dira lan-modalitatea, zaintza-ardurak edukitzea eta generoa, besteak beste.

Lan-modalitateari dagokionez, eritzeko beldurra presentzialki eta telelanean jardun zuten langileen artean presente egon arren (Ruiz-Frutos et al., 2021), birusarekiko esposizio handiagoa jasatearen ondorioz, beldurra handiagoa izan zen presentzialki lanean jarraitu zuten langileen artean (Mansilla Domínguez et al., 2020; Ruiz-Frutos et al., 2021), osasun-langileen artean bereziki handia izanik (Martínez-López et al., 2013). Ildo horretan, erakundeetan langileak babesteko osasun-neurriak ezartzearen garrantzia azpimarran jarri da. Izan ere, jada azaldu den bezala, osasun-neurri egokiek langileen buru-osasuna babesten dute, besteak beste jasandako estres-, antsietate- eta depresio-mailak apalduz eta lorik ezerako arriskua apalduz (Tan et al., 2020).

Horrez gain, norbanakoek familiakoak kutsatzeko beldurra haurren zaintza zuten langileengan bereziki handia izan zela erakutsi dute ikerlanek (Molero Jurado et al., 2015; Molina et al., 2020). Azkenik, genero-erolek ere ingurua kutsatzeko kezkan eragina izan dutela pentsatzekoa da. Hori Morelo Jurado eta kideek (2015) egindako ikerketen emaitzek aditzera eman dute. Izan ere, emakumeek COVID-19az kutsatzeko beldur handiagoa dutela erakutsi dute. Ildo berean, Dryhurst eta kideek (2020) erakutsi dute emakumeek gizonekin alderatuta gaixotasunarekiko arrisku-pertzepzio handiagoa zeukatela.

Azkenik, eta norbanakoei loturiko aldagaiekin bukatzeko, konfinamendu-garaian langileen ongizatea mantentze aldera, norbanakoek garaturiko aurre egiteko estrategien garrantzia nabarmendu dute ikerketek (ikus adibidez Ben-Ezra eta Hamama-Raz, 2021). Aurre egiteko estrategien bidez norbanakoek egoera estresagarriak arintzea edo orekara eramatea bilatzen dute, egoera berriari loturiko helburuak birformulatuz edota egoera berrira positiboki egiten duten egokitzapenaren bidez (Galiana et al., 2020). Horretarako, norbanakoek beren portaera eta kognizioetan eragitea bilatzen dute (Ben-Ezra eta Hamama-Raz, 2021; Lazarus eta Folkman, 1984). Hori erdieste aldera, konfinamendu-garaian, norbere burua zaintzera bideraturiko mezuak ohikoak izan ziren, besteak beste, komunikabide eta gidaliburu berezietan, zeinek egunerokoan ohitura osasuntsuak edukitzearen eta osasuntsu mantentzeko denbora-pasak edukitzearen garrantzia azpimarratzen zuten (Muñoz-Fernández et al., 2020).

Generoaren eraginari dagokionez, aurre egiteko estrategiak aztergai izan dituzten pandemia aurretik egindako ikerlanek erakusten dute gizonezko zein emakumezkoek aurre egiteko estrategiak maila berean garatzen dituztela. Hala ere, garatzen diren estrategia motan ezberdintasunak ageri dira. Izan ere, emakumeek gizonezkoekin alderatuta emozioetara bideraturiko estrategia gehiago garatzeko joera dutela ikusi da, gizonezkoek arazoan konponbidera bideraturiko estrategia gehiago garatzen dituzten bitartean (González-Morales et al., 2006). Pandemia-garaian generoaren arabera estrategia mota ezberdinak garatzeko joera agertu bada ere, aurrekaririk ez zuen konfinamendu-egoerari aurre egin behar izanak aurreikusgarriak ez ziren estrategiak garatzea ekarri du eta genero-rol tradizionalekin haustura sorrarazi (Hennekam eta Shymko, 2021).

2. Helburuak

Ikerlan honetan, maila anitzeko aldagaiak kontuan hartuz, Euskal Herriko langileek konfinamendu-garaian bizitako egoera soziolaborala ezagutzea bilatu da. Zehazki, langileek bizitako egoera soziolaboralaren ezagutzan sakontzeko helburuarekin jendarte-, erakunde- eta norbanako-mailako aldagaiak izan dira aztergai, generoaren, zaintza-ardurak edukitzearen eta lan-modalitatearen eragina aintzat hartuz. Izan ere, orain arte argitaratutako ikerlanetan hautemandako mehatxu ekonomikoa, lana eta familia kontziliatzeko zailtasunak edota eritzeko beldurra bezalako aldagaiak aztergai izan badira ere, ez da gure ezagutzaz maila anitzeko aldagaien azterketan oinarritu den ikerlanik argitara eman. Gainera, argitaraturiko ikerlanek generoak, lan-modalitateak edota zaintza-ardurek konfinamendua baldintzatu dutela erakutsi badute ere, ez da aldagai haien eragina modu bateratuan aztertu, ezta haien arteko elkarreragina plazaratu ere.

3. Metodologia

3.1. Parte-hartzaileak

332 langilek parte hartu zuten ikerketan 42,32 urteko batezbestekoarekin (DT = 10.19). Horietatik % 53,6 telelanean ari ziren eta % 46,6 enpresan modu

presentzian. Lagin osotik % 54,6 emakumeak ziren eta % 55,4 gizonezkoak. Laginaren % 20,6k zaintza-ardura zuzena (menpekoak) zeukan, generoaren araberrako alde esanguraturik egon gabe. Ikasketa-mailari dagokionez, laginaren ikasketa-maila altua zen ($B = 6.86$; $DT = 1.07$), telelanean zeuden pertsonena altuagoa izanik (master-maila) presentzialki lanean ari zirenekin alderatuta (gradu/lizentziatura-maila) ($B = 7.23$; $DT = .9$ vs $B = 6.36$; $DT = 1.08$) ($\chi^2 = 47.88$; $p < .001$). Telelanean aritu zirenen artean emakumeen presentzia handiagoa zen (% 65 vs % 35) ($\chi^2 = 4.51$; $p < .035$), presentzialki lanean aritu zirenen artean generoaren araberrako alderik ez zegoen bitartean (% 51,5 vs % 48,5). Erakundeetan langileek zeukaten ardura-mailari dagokionez, altuagoa zen telelanean ari zirenena ($B = 4.04$; $DT = 1.59$ versus $B = 3.44$; $DT = 1.75$) modu presentzian lan egiten zutenena baino ($t = 3.21$; $p < .010$). Azkenik, galde-sorta erantzun zuten pertsonen % 85 Hego Euskal Herrikoa izan zen eta % 15 Ipar Euskal Herrikoa.

3.2. Prozedura

Konfinamenduak baldintzaturik, galde-sortaren zabalpena eta betetzea Interneten bidez egin zen eskusiboki. Zehazki, galde-sorta SurveyMonkey plataformaren bidez bete zen, eta parte-hartzaileengana sare sozialen bidez iritsi zen (Facebook, WhatsApp, Twitter). Datuen bilketa Frantziako eta Espainiako estatuetan konfinamendua ezarria zegoen garaian zabaldu zen. Zehazki, 2020ko apirilaren hasiera eta maiatzaren 10aren artean jaso ziren datuak. Galdeketa betetzen hasi aitzin, parte-hartzaileei ikerketaren helburua azaldu zitzaie eta edozein momentutan galdeketa bertan behera uzteko aukera zutela esan zitzaie. Horrez gain, datuak erabiltzeko baimena eskatu zitzaie eta anonimotasuna bermatua izanen zela azaldu zitzaie.

3.3. Datu-bilketako galde-sorta

Galde-sorta Euskal Herritar guztiak bete ahal izatea bilatu zen. Horregatik hiru bertsio garatu ziren: euskaraz, gaztelera eta frantsesez. Galde-sorten % 64,8 gaztelera erantzun zen, % 29,5 euskaraz eta % 5,7 frantsesez.

Telelanean eta presentzialki lanean aritu ziren langileek galdera berdinei erantzun zieten, erakundeek eskainitako baliabideei loturiko galderetan izan ezik. Izan ere, erakundeek eskainitako baliabideetan lan-modalitate bakoitzari egokitutako galderak egin ziren. Eskala guztiak fidagarritasun ona zutela erakutsi zuten, $\alpha \geq .70$ eko balioa izanik denek.

Aldagai soziodemografikoak: generoa (1 = Gizona, 2 = Emakumea, 3 = Ez-bitarra), adina, zaintzaile zuzena ziren ala ez (1 = Ez, 2 = Bai) eta lan-modalitateaz (1 = Presentziala, 2 = Telelanean) galdetu zitzaie. Horrez gain, ikasketa-mailaz (1 = «Oinarrizko ikasketak bukatu gabe» eta 8 = «Doktoretza» izanik) eta lan-erakundeetan zeukaten ardura mailaz galdetu zitzaie (1 = «Ardurarik gabe» eta 5 = «Ardura oso altua izanik»).

Jendarte-mailako aldagaiak

Hautemandako mehatxu ekonomikoa: *ad hoc* sorturiko galdetegi bat egin zen. Galdera baten bidez («Adierazi zure adostasun-maila COVID-19aren pandemiari begira jarraian agertzen diren baieztapenekin») lau item baloratzeko eskatu zitzaizen («Ziurgabe sentitzen naiz pandemiaren ondorioz pandemiaren ondotik datozen hilabeteetan edukiko dudan egoera ekonomikoarekin», «Pandemia honen ondorioz hilabete bukaerara iristeko zailtasunak edukitzeak kezkatzen nau», «Pandemia honek eragingo duen krisi ekonomikoak beldurtzen nau», «Beldurtzen nau krisi honek jendarteko ezberdintasun sozialak areagotzeak») Likert eskala mota batean oinarrituz (1 = Erabat desados eta 7 = Erabat ados) ($\alpha = .70$).

Lana-familia gatazka eta familia-lana gatazka: bi eskala erabili ziren Netemeyer eta kideen (1996) ekarpenean oinarrituz. Lana-familia gatazka hiru itemenen bidez neurtu zen («Nire lan-eskakizunek nire etxe eta familia-bizitzan interferitzen dute», «Nire lanak hartzen didan denborak familia-ardurak aurrera eramatea zailtzen dit», «Nire lanak dakarren presioak familia-betebeharrak burutzeko zailtasunak sortzen dizkit») ($\alpha = .91$), eta familia-lana gatazka beste hiru itemen bidez («Nire familiaren edo bikotekidearen eskaerek nire lan-jardunean interferitzen dute», «Lanean gauzak egiteari utzi behar izaten diot etxeko eskakizunengatik», «Nire familia-bizitzak lanean bete behar ditudan ardurak betetzea galarazten dit, hala nola lanera orduan iristea edota eguneroko eginkizunak betetzea») ($\alpha = .91$). Item guztiak «Mesedez adierazi zure adostasun-maila jarraian agertzen diren baieztapenekin» galderaren bidez neurtu ziren, Likert eskala batean oinarriturik (1 = Erabat desados eta 7 = Erabat ados).

Erakunde-mailako aldagaiak

Egindako lanorduak: «Lan-baldintza berri hauetan zenbat lanordu eskaintzen ari zatzazkio lanari?» galderaren bidez hiru erantzun-aukera eman ziren (1 = Normalean baino gutxiago, 2 = Normalean bezala, 3 = Normalean baino gehiago).

Telelaneko lan-erakundeek eskainitako baliabideak: «Nola baloratzen dituzu lan-erakundeak/enpresak etxetik lan egin dezazun eskuragarri jarri dizkizun baliabideak?» galderaren bidez *ad hoc* sorturiko 7 item («Formakuntza», «Erakundearen ordenagailua», «Aholkularitza tekniko», «Internetarako sarbidea ordaintzeko laguntza», «Etxeko argindarra ordaintzeko laguntza ekonomikoa», «Enpresako/erakundeko telefonoa», «Elkarlanean aritzeko plataformetan sarbidea edukitzeko lizentzia») baloratu ziren ($\alpha = .80$) Likert motako eskala baten bidez (1 = Hutsala eta 7 = Erabat).

Erakundearen prestakuntza/gaitasuna telelanerako: *Ad hoc* sorturiko «Lan egiten duzun erakundeak/enpresak lana modalitate honetan gauzatzeko zer mailako gaitasuna duela uste duzu?» galderaren bidez, Likert motako eskala baten bidez neurtu zen (1 = Inongo gaitasunik ez eta 7 = Erabateko gaitasuna).

Segurtasun-maila presentzialki lan egitean: *Ad hoc* sorturiko galdera baten bidez «Adierazi zure erakundean/enpresan segurtasuna bermatzeko hartu diren neurriak zer mailatan egokiak izaten ari diren, mesedez», Likert motako eskala baten bidez neurtu zen (1 = Erabat desegokia eta 7 = Erabat egokia).

Produktibitatea kontrolatzeko neurriak: *Ad hoc* sorturiko «Egun hauetan, lan egiten duzun enpresak/erakundeak produktibitatea mantentzeko loturiko neurri berririk jarri al du martxan/ezarri al du plantan?» galderaren bidez, bi erantzun-aukeraren bidez neurtu zen (1 = Bai eta 2 = Ez).

Norbanako-mailako aldagaiak

Eritzeko beldurra: «Mesedez, COVID-19ak eragindako egoera kontuan hartuta, adierazi zure adostasun-maila jarraian egiten diren baieztapenekin» galderaren bidez, *Ad hoc* sorturiko 2 item («Beldurra dut Covid-19arekin gaixotu/eritu ahal izatea», «Beldurra dut nik neuk Covid-19arekin nire familiakideak/ingurua kutsatzea») erantzun-aukera ($\alpha = .78$) ($r = .60$, $p < .01$) baloratzeko galdetu zitzaizen, Likert motako eskala baten bidez neurtuz (1 = Erabat ados eta 7 = Erabat desados).

Aurre egiteko estrategiak: Rodríguez-Marín eta kideen (1992) eskalan oinarrituz, pentsamendu positiboak neurtzen dituen dimentsioari loturiko 3 itemen bidez neurtu zen («Egoera honetatik zerbait positiboa lortzea zin egin diot neure buruari», «Gauzen alderdi positiboa ikusten saiatu/entseatu naiz», «Egoera honek dauzkan alderdi onak kontuan hartu ditut») Likert motako eskala baten bidez (1 = Erabat ados eta 7 = Erabat desados).

3.4. Datuen analisia

SPSS programa estatistikoaren bidez, instrumentuen atalean azalduko aldagaien analisi deskriptiboak gauzatu ziren (batezbestekoak eta desbideratze tipikoak). Ondotik, aldagai berdinetan generoaren, zaintza-ardura zuzenak edukitzearen eta lan-modalitatearen arabera alderik bazegoen aztertzeko hamar Anova egin ziren, finkatutako 2 x 2 x 2 hiru aldagaiekin (generoa, zaintza, lan-modalitatea).

4. Emaitzak

Lehen urrats batean estatistiko deskriptiboen emaitzak azalduko dira (1, 2 eta 3. taulak) lagin osoaren emaitzetan zentratuz. Bigarren urrats batean, bariantza-analisen emaitzak azalduko dira generoaren, zaintza-ardurak edukitzearen eta lan-modalitatearen arabera atzeman diren ezberdintasun adierazgarriak aurkeztuz.

Jendarte-mailako aldagaiei dagokienez (1. taula), galdeketa bete zuten pertsonen hautemandako mehatxu ekonomiko ertain altua jasan zutela adierazi zuten. Kontziliazioari dagokionez, lana-familia gatazka ertaina-apala jasan zutela ikus daiteke, familia-lana gatazka apala pairatu zuten bitartean.

Erakunde-mailako aldagaiei dagokienez (2. taula), laginaren abantzu herenak egoera normalean baino lanordu gehiago egin izana adierazi zuen. Horrez gain, telelanean aritu ziren langileek erakundeak eskainitako baliabideak eta erakundeek telelanean aritzeko gaitasuna modu ertainean baloratu zituzten. Gainera, azken horien herenek produktibitatea kontrolatzeko neurriak ezarri zitzaizkiela adierazi zuten. Azkenik, presentzialki lanean jarraitu zuten langileek COVID-19az babesteko erakundeek ezarritako segurtasun-neurriak modu ertainean baloratu zituzten.

Norbanako-mailako aldagaiei dagokienez (3. taula), batezbestekoak ertain-altuak izanik, langileek eritzeko beldurra jasan zutela ikus daiteke, eta egoerari aurre egiteko estrategiak garatu zituztela.

Erantsi 1, 2 eta 3. taulak

Jarraian, bariantza-analisen emaitzak azaltzen dira, aztergai izan diren mendeko aldagai adierazgarri eta finkatutako hiru aldagaiei begira (generoa x zaintza x lan-egoera) emaitzak aurkeztuz. Faktore-analisi buruzko informazio osoa (adierazgarri izan ez diren bariantza-analisen emaitzak barne) material gehigarri bezala 4, 5 eta 6. tauletan aurkezten da. Azkenik, 7. taulan adierazgarri izan diren bi eta hiru mailako interakzioen estatistiko deskriptiboak aurkezten dira.

Erantsi 7. taula

Jendarte-mailako aldagaiei dagokienez, zaintzak lana-familia gatazkan ($F(1,240) = 10.845, p = .001, \eta^2 = .045$) eta familia-lana gatazkan ($F(1,236) = 12.84, p < .001, \eta^2 = .053$) eragin duela ikusten da (4. taula). Hain zuzen, mendekoak dituzten langileek lana-familia gatazka ($B = 4.18; SD = 1.89$) eta familia-lana gatazka ($B = 3.29; SD = 1.90$) handiagoa jasan dutela erakusten dute emaitzek, mendekorik ez duten langileekin alderatuta (lana-familia gatazka, $B = 3.31; DT = 1.66$; familia-lana gatazka, $B = 2.42; DT = 1.43$) (1. taula). Era berean, telelanean aritu diren langileek familia-lana gatazka handiagoa jasan dutela ikus daiteke ($B = 3; DT = 1.69$) presentzialki lanean aritu diren langileekin alderatuta ($B = 2.06; DT = 1.21$), $F(1,236) = 13.419, p < .001, \eta^2 = .056$ (1. eta 4. taulak). Horrez gain, familia-lana gatazkan, generoaren eta lan-modalitatearen arteko interakzioa atzeman da ($F(1,236) = 4.319, p = .039, \eta^2 = .019$) (4. taula). Zehazki, telelanean ari ziren emakumeek ($B = 3.15; DT = 1.79$) familia-lana gatazka altuagoa jasan zuten, telelanean aritu ziren gizonekin ($B = 2.7; DT = 1.45$) eta presentzialki lanean aritu ziren langileekin alderatuta (emakumeak, $B = 2.00, DT = 1.12$; gizonak, $B = 2.13, DT = 1.31$) (7. taula).

Norbanako-mailako aldagaiei dagokienez, generoari, zaintzari eta lan-modalitateari loturiko interakzioa atzeman da (6. taula). Zehazki, presentzialki lan egiten duten eta mendekoak dituzten emakumeen eritzeko beldurra gainerako laginarekin alderatuz handiagoa dela ikusten da ($B = 6.21; SD = .66$) (7. taula). Horrez gain, generoak aurre egiteko estrategietan eragin duela ikusten da ($F(1,239) = 10.277, p = .002, \eta^2 = .043$) (6. taula), emakumeek gizonezkoek baino aurre egiteko estrategia gehiago garatu zituztela erakutsiz (emakumeek, $B = 5.31; DT = 1.15$; gizonek, $B = 4.65; DT = 1.33$) (3. taula).

1. taula. Jendarte-mailako aldagaiei loturiko emaitza deskriptiboak, datu orokorraren, generoaren, zaintza-ardurak edukitzearen eta lan-egoeraren arabera sailkatuturik.

	Generoa			Zaintza-ardurak			Lan-modalitatea	
	Orokorra B (DT)	Emakumeak B (DT)	Gizonak B (DT)	Bai B (DT)	Ez B (DT)	Telelana B (DT)	Presentziala B (DT)	
<i>Jendarte-mailako aldagaiak</i>								
Hautemandako mehatxu ekonomikoa	4.65 (1.17)	4.72 (1.14)	4.55 (1.2)	4.9 (1.1)	4.59 (1.18)	4.54 (1.14)	4.8 (1.9)	
Lana-familia gatazka	3.49 (1.74)	3.63 (1.82)	3.27 (1.61)	4.18 (1.89)	3.31 (1.66)	3.63 (1.65)	3.29 (1.85)	
Familia-lana gatazka	2.59 (1.57)	2.73 (1.67)	2.4 (1.4)	3.3 (1.9)	2.42 (1.43)	3 (1.69)	2.06 (1.21)	

2. taula. Erakunde-mailako aldagaiei loturiko emaitza deskriptiboak, datu orokorren, generoaren, zaintza-ardurak edukitzearen eta lan-egoeraren arabera sailkatuturik.

	Generoa				Zaintza-ardurak			Lan-modalitatea	
	Orokorra B (DT)	Emakumeak B (DT)	Gizonak B (DT)	Bai B (DT)	Ez B (DT)	Telelana B (DT)	Presentziala B (DT)		
<i>Erakunde-mailako aldagaiek</i>									
Egindako lanorduetan	2.04 (.71)	2.09 (.75)	1.95 (.69)	2.14 (.74)	2 (.72)	2 (.72)	1.98 (.64)		
Gutxiago	% 23.6	% 23.6	% 26.3	% 19.6	% 26.4	% 26.4	% 21.2		
Berdin	% 48.5	% 43.8	% 52.5	% 47.1	% 47.7	% 47.7	% 59.1		
Gehiago	% 27.9	% 32.6	% 21.2	% 33.3	% 25.9	% 25.9	% 19.7		
Erakundeak emandako baliabideak telelanerako	3.83 (1.52)	3.72 (1.5)	4.05 (1.56)	3.65 (1.61)	3.88 (1.5)	3.88 (1.5)			
Erakundearen prestakuntza telelanerako	4.26 (1.6)	4.33 (1.53)	4.12 (1.73)	4.17 (1.65)	4.28 (1.59)	4.28 (1.59)			
Produktibitatea kontrolatzeko neurriak	% 32.7 Bai	% 39.32 Bai	% 28.57 Bai	% 48.27 Bai	% 31.25 Bai	% 31.25 Bai			
Segurtasun-maila presentzialki lan egitean	3.99 (1.77)	4.1 (1.77)	3.88 (1.77)	3.55 (1.93)	4.1 (1.72)	4.1 (1.72)	3.99 (1.77)		

3. taula. Norbanako-mailako aldagaiei loturiko emaitza deskriptiboak, datu orokorraren, generoaren, zaintza-ardurak edukitzearen eta lan-egoeraren arabera sailkatuturik.

	Generoa				Zaintza-ardurak			Lan-modalitatea	
	Orokorra B (DT)	Emakumeak B (DT)	Gizonak B (DT)	Bai B (DT)	Ez B (DT)	Telelana B (DT)	Presentziala B (DT)		
<i>Norbanako-mailako aldagaiak</i>									
Eritzeko beldurra	4.93 (1.52)	4.99 (1.51)	4.85 (1.53)	5.26 (1.45)	4.85 (1.53)	4.75 (1.42)	5.18 (1.61)		
Aurre egiteko estrategiak	5 (1.26)	5.31 (1.15)	4.65 (1.33)	5.04 (1.15)	5.05 (1.29)	5.13 (1.19)	4.93 (1.35)		

4. taula. Jendarte-mailako aldagaiak. 2 x 2 x 2 finkatutako faktoreen (generoa x zaintza x lan-modalitatea) bariantza-analisen emaitzak (Anova).

	Jendarte-mailako aldagaiak					
	Hautemandako mehatxu ekonomikoa		Lana-familia gatazka		Familia-lana gatazka	
	F (1, 240)	η^2	F (1, 240)	η^2	F (1, 236)	η^2
Generoa	.130	.001	.661	.003	.028	.001
Zaintza	3.545	.015	10.845*	.045	12.840**	.053
Lan-egoera	2.041	.009	.410	.002	13.419**	.056
Generoa* Zaintza	1.347	.006	.010	.001	1.350	.006
Generoa* Lan-egoera	.038	.001	.080	.001	4.319*	.019
Zaintza* Lan-egoera	.010	.001	.362	.002	.259	.001
Generoa* Zaintza* Lan-egoera	.007	.001	1.992	.009	1.775	.008

Oharra: *p < .05. **p < .01

5. taula. Erakunde-mailako aldagaiak. 2 x 2 x 2 finkatutako faktoreen (generoa x zaintza x lan-modalitatea) bariantza-analisen emaitzak (Anova).

	Egindako lanorduak	Telelanerako ballabideak	Telelanerako erakundearen gaitasuna	Produktibitatea kontrolatzeko neurriak	Segurtasuna lan presentzialean
	F (1, 243)	η^2	F (1, 135)	η^2	F (1, 102)
Generoa	1.307	.006	.985	.007	.012
Zaintza	1.169	.005	.350	.003	.013
Lan-egoera	1.386	.006			.013
Generoa*	.021	.000	.008	.001	.003
Zaintza					.012
Generoa *	1.400	.006			
Lan-egoera					
Zaintza *	.625	.003			
Lan-egoera					
Generoa*	2.557	.011			
Zaintza *					
Lan-egoera					

Oharra: *p < .05. **p < .01.

6. taula. Norbanako-mailako aldagaiak. 2 x 2 x 2 finkatutako faktoreen (generoa x zaintza x lan-modalitatea) bariantza-analisen emaitzak (Anova).

	Eritzeko beidurra		Aurre egiteko estrategiak	
	F (1, 239)	η^2	F (1, 239)	η^2
Generoa	1.129	.005	10.277**	.043
Zaintza	3.296	.014	.271	.001
Lan-egoera	3.353	.014	.610	.003
Generoa* Zaintza	.302	.001	.036	.001
Generoa *	1.882	.008	.300	.001
Lan-egoera				
Zaintza *	.051	.001	.329	.001
Lan-egoera				
Generoa* Zaintza * Lan-egoera	4.102*	.017	.843	.004

Oharra: *p < .05. **p < .01.

7. taula. Adierazgarri izan diren bi eta hiru mailako interakzioen estatistiko deskriptiboak (batezbestekoak eta desbideratze tipikoak).

Mendeko aldagaiak	Lan-egoera	Zaintza	Gizona	Emakumea	Orotara lerroa
Familia-lana gatazka	Telelanean	Bai	3.48 (1.33)	4.00 (2.30)	3.83 (2.01)
		Ez	2.50 (1.42)	2.94 (1.59)	2.79 (1.54)
	Presentzialki lanean	Orotara	2.70 (1.45)	3.15 (1.79)	3.00 (1.69)
		Bai	3.29 (2.00)	2.11 (0.90)	2.58 (1.52)
		Ez	1.90 (1.03)	1.97 (1.18)	1.93 (1.10)
		Orotara	2.13 (1.31)	2.00 (1.12)	2.06 (1.21)
Eritzeko beldurra	Telelanean	Bai	5.28 (1.20)	4.82 (1.51)	4.97 (1.42)
		Ez	4.50 (1.54)	4.80 (1.36)	4.69 (1.42)
	Presentzialki lanean	Orotara	4.65 (1.5)	4.8 (1.38)	4.75 (1.42)
		Bai	4.94 (1.93)	6.21 (0.66)	5.70 (1.43)
		Ez	5.07 (1.48)	5.04 (1.80)	5.06 (1.64)
		Orotara	5.05 (1.54)	5.31 (1.68)	5.18 (1.61)

5. Eztabaida eta ondorioak

Jarraian, aztergai izan diren norbanako-, erakunde- eta jendarte-mailako aldagaian oinarrituz, konfinamendu-garaian langileek bizitako egoera soziolaborala azalduko da, lan-jarduna baldintzatu duten egiturazko hiru aldagaien eragina aurkeztuz (generoa, zaintza eta lan-modalitatea).

Jendarte-mailako aldagaiei dagokienez, emaitzek erakusten dute langileek mehatxu ekonomikoa hautemanen jardun zutela lanean konfinamendu-garaian. COVID-19a aitzin izandako pandemietan gertaturikoarekin bat egiten du emaitza honek. Izan ere, pandemia-garaian mehatxu ekonomikoa eta hari loturik dagoen langabezian gelditzeko beldurra presente egon ohi da biztanlerian (Sora et al., 2014). Horrez gain, ez da aztergai izan diren hiru egiturazko aldagaien eraginik atzeman (lan-modalitatea, generoa eta zaintza-ardurak edukitzea) langileek hautemandako mehatxu ekonomikoan. Lan-modalitateari dagokionez, telelanean jarduten duten langileak lan-erakundeetan posizio hierarkiko altuko pertsonak izaten direla erakusten dute ikerketek (Hallépée eta Mauroux, 2020, Insee, 2020), eta egoera ekonomiko xumeagoan dauden pertsonen mehatxu ekonomiko handiagoa hauteman dutela (Silva eta Borges, 2020; Sora et al., 2014). Ildo horretan, ikerlan honetan presentzialki lanean aritu diren pertsonen lan-erakundeetan telelanean aritu direnek baino posizio hierarkiko apalagoa zutela kontuan izanik, horiengan mehatxu ekonomiko handiagoa hautematea espero zitekeen. Hala, lan-modalitatearen eraginik ezaren atzean dagoena ulertzeko etorkizunean sakontzeko beharra ageri da. Generoari dagokionez, pandemiak sektore feminizatuak bereziki kolpatu dituen heinean, ondorio ekonomikoak emakumeengan handiagoak izanen direla aurreikusi dute alorrean adituak diren erakundeek (adibidez, Oxfam Intermón, 2020). Ikerketa honetako laginean emakumeek telelanean presentzia handia edukitzearekin azaldu liteke honakoa. Izan ere, telelanean jarduten duten langileak posizio hierarkiko altuena duten pertsonak izaten diren heinean (Hallépée eta Mauroux, 2020), lan honetan parte hartu duten emakumeek lan-merkatuan emakumeek batez beste duten egoera baino hobea dutela pentsa daiteke. Azkenik, zaintza-ardura zuzenak izan dituzten pertsonen konfinamendu-garaian mehatxu ekonomiko handiagoa hauteman badute ere (Molina et al., 2020), ikerketa honetan ez da aldagai horren eraginik identifikatu. Zaintza-ardurak edukitzea gainerako aldagaiekin (adibidez, diru-iturrien maila/posizio hierarkikoa) nola konbinatzen den aztertzea interesgarria izan liteke eragin falta hori ulertzeko.

Bestalde, konfinamendu-garaian langileen kontzilioak eztabaida publikoan zentraltasun handia eduki du. Izan ere, eskolen itxiera zela tarteko (besteak beste), familientzat lana eta familia uztartzea bereziki zaila bilakatu zen (Nash eta Churchill, 2020). Hori horrela izanik ere, ikerlan honetako emaitzetan lana-familia gatazka eta familia-lana gatazka nahiko apala jasan izana adierazi dute parte-hartzaileek. Hori, hemen ere, ikerketa honetako laginaren bidez azaldu liteke, besteak beste. Izan ere, parte-hartzaileen bostenak soilik beste pertsona baten zaintzailea izatea adierazi zuen. Hala ere, zaintzaileen artean ageri den batezbesteko apala nondik eratortzen den ulertzeko, ikerlan honetan kontuan hartu ez den bikotearen lan-egoera eta familietan garaturiko estrategiak aztertzea interesgarria izan liteke. Hala eta guztiz

ere, gatazka-maila altuak atzeman ez badira ere, zaintza-ardurek, generoak zein lan-modalitateak gatazka-maila horretan eragin dutela erakusten dute emaitzek. Hain zuzen, zaintza-ardurak izan dituzten langileek, izan ez dituztenekin alderatuta, lana-familia eta familia-lana gatazka-maila altuagoak jasan dituzte. Bestalde, telelanean aritu diren langileek presentzialki lanean aritu direnek baino familia-lana gatazka-maila handiagoa jasan izana adierazi dute. Literaturan nagusiki telelanak kontziliazioa errazteko sortzen dituen abantailak azpimarratzen badira ere (Anghel et al., 2020), konfinamenduan lan presentzialarekiko eduki zezakeen abantaila hori ezerezean gelditu dela ondoriozta daiteke. Izan ere, eskolak langile guztientzat itxirik egon arren, familia-ardurek telelanean aritu diren langileei lana aurrera eramateko zailtasun gehiago sorrarazi dizkiete. Konfinamenduak familiaren eta lanaren arteko espazio-bereizketa erabat desegin izanaren bidez ulertzen da hori (Tavares et al., 2021). Horrez gain, eta literaturarekin bat eginik (Borràs eta Moreno, 2021), lan-modalitatearen eragina generoarekin gurutzatzen dela erakusten dute emaitzek. Izan ere, konfinamendu-garaian telelanean aritzeak eta emakumea izateak gatazka-maila handiagoa jasatera eraman du. Hain zuzen, telelanean aritu diren emakumeek jasandako familia-lana gatazka telelanean aritu diren gizonezkoena baino altuagoa izan da, telelanean aritu diren gizonezkoek eta presentzialki lanean aritu direnek jasandako gatazka-maila parekoa izan den bitartean. Ikerketa honetako laginean, konfinamendu-garaian telelanean aritu diren emakumeak lan produktibo eta erreproduktiboan gizonezkoak baino presentetago egon direla ondoriozta daiteke, gizonezkoek lan produktiboan gehiago zentratzeko eta modu lasaiagoan jarduteko aukera eduki edo hartu duten bitartean.

Erakunde-mailako aldagaiei dagokienez, langileek egindako lanorduak, lan-erakundeek ezarritako baliabideak eta kontrol-mekanismoak izan dira aztergai. Honi dagokionez, erakundeek jasan zezaketen gainbeheraren beldur, langileen lan-egoera eta bizitza asko zaindu gabe aurrera egin zutela ondorioztatzera daramate emaitzek. Horren adierazle da ezagutzen ez zen osasun-mehatxu egoera batean egon arren, langileengan lanak hartu zuen zentraltasuna, besteak beste. Izan ere, lagineko langileen erdiek egoera normalean bezainbat lan egin izana adierazi zuten eta ia herenek ordu gehigarriak burutu izana. Langileek ordu gehigarriak egin izana, besteak beste, telelana modu inprobisatuan ezarri izanaren bidez azaldu daiteke. Ildo berean, telelanean aritu zirenek modu ertainean baloratu zituzten enpresek ezarritako baliabideak eta erakundeek telelanean aritzeko zuten gaitasuna. Alabaina, telelana modu egokian egiteko eta langileak lan-baldintza onetan aritu ahal izateko beharrezkotzat jotzen da erakundeak informazio- eta komunikazio-teknologietan trebatuak egotea, eta langileei behar beste formazio eta baliabide eskaintzea (Messenger, 2019). Krisi-testuingurua eta inprobisatu beharra zela tarteko, uler badaiteke ere erakundeak behar besteko baliabideak ezartzeko gai izan ez direla, deigarria da herenek beren langileei produktibitatea kontrolatzeko neurri gehigarriak ezarri izana. Hain zuzen, produktibitatea kontrolatzeko neurri gehigarriak ezartzea telelanaren aplikazioarekin bat egiten ez duen neurria da (Brun eta Durieu, 2012). Izan ere, telelana modu egokian garatzeko, kontrolaren kulturatik at kokatu behar dira erakundeak, langileekiko konfiantza erakutsiz eta malgutasunarekin jokatzuz (Brun eta Durieu, 2012).

Horrez gain, enpresan lanean jarraitu zuten langileek modu ertainean baloratu zituzten erakundeek COVID-19az kutsatzea ekiditeko ezarritako segurtasun-neurriak. Horrek ondorioztatzen garrantzia langileen segurtasuna bermatua egon ez zela. Alta, neurri horiek osasun fisikoa babesteko garrantzia edukitzeaz gain, nahasmena nagusi zen garaian langileen buru-osasuna babesteko oso garrantzitsuak izan direla ikusi da (Hamouche, 2020; Tan et al., 2020; Taylor et al., 2020). Testuinguru horretan uler daiteke, besteak beste, langileek kutsatzeko beldurrarekin lanean jardun izana.

Hain zuzen, norbanako-mailako aldagaiei helduz, kutsatzeko beldurra langile guztiengan presente egon zela ikusi daiteke. Gainera, hori bereziki lan presentzian zaintza-ardurak zituzten emakumeetan nabarmendu zen. Azken emaitza hau generoren sozializazio ezberdinduaren bidez uler daiteke. Izan ere, presentzialki lanean aritu eta zaintza-ardurak zituzten gizonetako baino eritzeko kezka handiagoa jasan zuten emakumeek. Osasun-krisi testuinguruan, etxetik (espazio pribatutik) lan egiteko atera behar izateak eta ingurua kutsatzeko beldurra emakumei buru-zama handiagoa eragin ziela ondoriozta daiteke.

Azkenik, langileak egoerari aurre egiteko estrategia indibidualak garatzeko gai izan zirela agerian jartzen dute emaitzek. Konfinamenduan norbanakoen ongizatea bermatzeko aurre egiteko estrategiek izan zuten garrantzia kontuan izanik (Ben-Ezra eta Hamama-Raz, 2021), positiboki baloratzeko emaitza da. Gainera, orain arte emakumeek konfinamendua gizonekin alderatuta desabantailazko egoeran bizitu dutela ikusi bada ere (familia-lana gatazka eta eritzeko beldurra aldagaietan), emakumeek aurre egiteko estrategia gehiago garatu dituztela erakusten dute emaitzek. Hala ere, baliteke emaitza hori aurre egiteko estrategiak neurtzeko eginiko galdera motari loturik egotea. Izan ere, emakumeek emozioetara bideraturiko estrategiak garatzeko joera handiagoa izaten dute gizonekin alderatuta (González-Morales, 2006), eta aurre egiteko estrategiak neurtzeko eginiko galdera mota pentsamendu positiboaren bidez neurtu da, honakoa emozioen kudeaketarekin gehiago lotzen den galdera izanik.

Ikerlan honetan Euskal Herriko langileek konfinamendu-garaian bizitako egoera soziolaborala argitara eman da. Langileek bizitako egoera bere osotasunean ulertzeko ikuspegi integratua edukitzearen garrantzia agerian jarri da. Maila honetan, orokorrean ikerketa honetan parte hartu duten langileek konfinamendua beren ongizatean ondorio latzik jasan gabe bizitu dutela ondoriozta daiteke. Hala ere, eztabaidan aditzera eman den bezala, gorabeherak atzeman dira aldagai batetik bestera, eta besteak beste, langileek mehatxu ekonomiko eta eritzeko beldur-maila adierazgarriekin lanean jardun zuten.

Gainera, generoa, lan-modalitatea eta zaintza-ardurak edukitzea bezalako aldagaien eragina eta haien arteko elkarreragina aztertzearen garrantzia ikusi da. Aldagai hauek konfinamendua bizitzeko modua baldintzatu dute, eritzeko beldurra eta familia-kontziliazioan ikusi ahal izan den bezala. Maila horretan, etorkizunean gerta daitezkeen antzeko egoeretan, erakunde publikoek zerbitzu publikoak eteteak biztanleria guztiarengan eragin ezberdina daukala kontuan hartu beharko lukete, eta generoaren eta zaintza-ardurak edukitzearen kasuan bezala, iraganetik eratortzen diren ezberdintasun eta zailtasunak okertzea ekar lezakeela.

Lan-modalitateari dagokionez, telelana modu egokian egiteko ezinbestekoa da erakundeek langileekiko konfiantzan oinarritzen den lan-kultura garatzea eta langileek lanordu gehigarriak egitea ekiditeko neurriak hartzea. Maila horretan, legediak jada aurreikusten duena betearaztea ezinbestekoa da, besteak beste, langileen deskonexiorako eskubidea betearaziz (Lan legea, 2016). Horrez gain, konfinamenduaren ondorioz jada egiten hasi den bezala (Errege Dekretu Araua, 2020), telelana arautzeko legedia garatzen joatea beharrezkoa da. Azken horren bidez, langilearen eta erakundearen arteko harremanaren erregularizazioan sakontzea bilatu da. Bertan, lanorduak kontabilizatzeko ordutegien erregistroa ezartzea, erakundeak langileari telelanerako behar dituen baliabideak eskaintzea, eta lan-baldintzak aurreikusiz langilearen eta erakundearen arteko akordio bat egitea barnebiltzen dira, besteak beste. Aurrerapenak ematen ari badira ere, legeek aurreikusten ez duten alderdi bat kontuan hartu beharko litzatekeela uste dugu. Hain zuzen, langilearen eta lan-erakundearen arteko harremanaz harago joanez, lan-ikuskaritzaren bidez erakunde publikoek etxean gertatzen den lan-jarduna kontrolatzea egokia izan litekeela uste dugu.

Azkenik, presentzialki modu seguruan lan egin ahal izateko neurrietan sakontzekoa ezinbestekoa da. Maila horretan, erakundeek, instituzio publikoen laguntzarekin, langileei segurtasun-baliabide guztiak eskaini beharko litzateke, ezin baita produkzioak aurrera jarrai dezan lanean norberaren bizia eta osasuna arriskuan jarri. Zentzu horretan, instituzio publikoek kontrol-mekanismo gehigarriak gara ditzakete lanean osasuna bermatzen dela ziurtatzeko. Azkenik, eritzeko beldurrari zein horrelako egoeretan sor daitezkeen arazo psikologikoei aurre egiteko, langileei psikologo baten zerbitzuak eskaintzea lagungarria izan liteke, eskainitako laguntza motan zaintza-ardurak edukitzea eta genero-ikuspegia kontuan izanda.

Bukatzeko, ikerketa honek dauzkan mugei helduko zaie. Muga nagusia ikerlanean lagina ez-probabilistikoa izateari loturik dago, eta ondorioz emaitzak Euskal Herriko langileei orokortu ezin izanari. Izan ere, konfinamenduak baldintzaturik galde-sorta zabaltzeko elur-bolaren estrategiari heldu zitzaion. Horren bidez azaldu genezake telelanean generoaren araberako parte-hartze desorekatua. Izan ere, pandemia aurretik Europan telelanean jarduten zuten gizon eta emakumeen kopurua antzekoa zen (% 5,2 gizonezkoak eta % 5,6 emakumezkoak) (Eurostat, 2021). Konfinamendu-garaian telelanean jardun zuten emakumeen kopurua handitu bazen ere (% 13 emakumezkoak eta % 11,2 gizonezkoak) (Eurostat, 2021), honakoa ez da ikerketa honetako parte-hartzean dagoen generoaren araberako aldea azaltzera iristen.

Horrez gain, konfinamenduak baldintzaturik ere, galde-sorta Interneten erabilera eskusiboaren bidez zabaldu zen. Horrek ekarri zuen biztanleriaren zati batengana ezin iritsi izatea, internetik eta sare sozialik erabiltzen ez duen langileria alde batean utziz.

Azkenik, konfinamendu-garaian, datuak momentu bakar batean jaso ziren. Horrek ezinezkoa egin du konfinamenduan denbora igarotzeak langileengan izan zuen eragina aztertzea. Izan ere, konfinamenduaren hasieran edota bukaeran

datuak jaso izanak ahalbidetuko liguke denborak langileen egoera soziolaboralean izandako bilakaera ulertzea. Ildo berean, daturik ez zenez jaso konfinamendua iragan aurretik, ezinezkoa da jakitea konfinamenduak jasotako aldagaietan zer mailatan eragin duen.

6. Erreferentziak

- Ahn, Myung Hee et al. (2020): «High Work-related Stress and Anxiety Response to COVID-19 Among Healthcare Workers in South Korea: SAVE Study», *PsyArXiv*. DOI: 10.31234/osf.io/9nxt8
- Anghel, Brindusa; Cozzolino, Mariana eta Lacuesta, Aitor (2020): *Teleworking in Spain*, <file:///C:/Users/docencia/Desktop/be2002-art13e.pdf> (Kontsulta: 2020-01-10).
- Aristegui et al. (2017): «Vulnerabilidad social percibida en contexto de crisis económica», *Revista Española de Sociología*, 26(3), 17-39. DOI: 10.22325/fes/res.2017.33
- Barriga Medina, Holger Raúl et al. (2021): «The Influence of Work-Family Conflict on Burnout during the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Over-load», *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10.302. DOI: 10.3390/ijerph181910302
- Belzunegui-Eraso, Angel eta Erro-Garcés, Amaya (2020): «Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis», *Sustainability*, 12(9), 3.662. DOI: 10.3390/su12093662
- Ben-Ezra, Menachem eta Hamama-Raz, Yaira (2021): «Social Workers during COVID-19: Do Coping Strategies Differentially Mediate the Relationship between Job Demand and Psychological Distress?», *The British Journal of Social Work*, 51(5), 1.551-1.567. DOI: 10.3390/su1209366210.1093/bjsw/bcaa210
- Bliese, Paul. D.; Edwards, Jeffrey. R eta Sonnentag, Sabine (2017): «Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences», *J. Appl. Psychol*, 102(3), 389-402. DOI: 10.1037/apl0000109
- Bloom, Nicholas et al. (2015): «Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment», *The Quarterly Journal of Economics*, 130, 165-218. DOI: 10.1093/qje/qju032
- Borràs Català Vicent eta Moreno Colom, Sara (2021): «La crisis de la covid-19 y su impacto en los trabajos: ¿Una oportunidad perdida?», *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 187-209. DOI: 10.5565/rev/alet.100
- Brun, Olivier eta Durieu, Cécilia (2012): *Le télétravail dans les grandes entreprises françaises. Comment La Distance Transforme Nos Modes de Travail*, <https://www.entreprises.gouv.fr/files/teletravail_rapport_du_ministere_de_mai2012.pdf> (Kontsulta: 2022-10-01).
- Buomprisco, Giuseppe et al. (2021): «Health and Telework: New Challenges after COVID-19 Pandemic», *European Journal of Environment and Public Health*, 5(2). DOI: 10.21601/ejeph/9705
- Carillo, Kevin et al. (2021): «Adjusting to epidemic-induced telework: empirical insights from teleworkers in France», *European Journal of Information Systems*, 30, 69-88. DOI: 10.1080/0960085X.2020.1829512
- Carrillo Punina, A.P. (2016): «Medición de la Cultura Organizacional», *Ciencias Administrativas*, (8). Helbide honetan berreskuratua: <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/2637>
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2020): *Efectos y consecuencias del coronavirus*, <http://datos.cis.es/pdf/Es3324marMT_A.pdf> (Kontsulta: 2022-10-01).
- Cifre, Eva eta Salanova, Marisa (2004): «Estrategias de conciliación familia/trabajo: Buscando la calidad de vida», *Estud. Financ*, 259, 111-154.

- DeFilippis, Evan et al. (2020): *Collaborating During Coronavirus: The Impact of COVID-19 on the Nature of Work*, <<https://www.nber.org/papers/w27612>> (Kontsulta: 2022-10-01).
- Dryhurst, Sara et al. (2020): «Risk perceptions of COVID-19 around the world», *Journal of Risk Research*, 23, 994-1.006. DOI: 10.1080/13669877.2020.1758193
- Errege Dekretu Araua (2020): Errege Dekretu Araua 28/2020, irailaren 22koa, distantziara lan egiteari buruzkoa, <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043> (Kontsulta: 2020-01-18).
- Escudero-Castillo, Israel; Mato-Díaz, F. Javier eta Rodriguez-Alvarez, Ana (2021). «Furloughs, Teleworking and Other Work Situations during the COVID-19 Lockdown: Impact on Mental Well-Being», *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2.898. DOI: 10.3390/ijerph18062898
- Eurostat (2021): *Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_ehomp> (Kontsulta: 2022-03-14).
- Eustat (2019): *Telelangileak*, <https://eu.eustat.eus/documentos/elem_16631/definicion.html> (Kontsulta: 2022-12-01)
- Ford, Michael T.; Heinen, Beth A. eta Langkamer, Krista L. (2007): «Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations», *J. Appl. Psychol*, 92, 57-80. DOI: 10.1037/0021-9010.92.1.57
- Fontalvo-Herrera, Tomás José eta Morelos-Gómez, José (2014): «Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial», *Entramado*, 10(1), 96-105.
- Galiana, Laura et al. (2020): «Predicting well-being among the elderly: The role of coping strategies», *Frontiers in Psychology*, 11, 616. DOI:10.3389/fpsyg.2020.00616
- García, C.M. (2006): «Una aproximación al concepto de cultura organizacional», *Universitas Psychologica*, 5(1), 163-174, <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64750112>> (Kontsulta 2022-04-06).
- Golden, Timothy D.; Veiga, John F. eta Simsek, Zeki (2006): «Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place like Home? » *J. Appl. Psychol*, 91, 1.340-1.350. DOI: 10.1037/0021-9010.91.6.1340
- González-Morales, M. Gloria et al. (2006): «Coping and distress in organizations: The role of gender in work stress», *International Journal of Stress Management*, 13, 228-248. DOI: 10.1037/1072-5245.13.2.228
- Hallépée, Sébastien eta Mauroux, Amélie (2019): *Quels sont les salariés concernés par le télétravail?*, <https://dares.travailemploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_analyses_salaries_teletravail.pdf> (Kontsulta: 2022-01-10).
- Hamouche, Salima (2020): «COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions», *Emerald Open Research*, 2(15). DOI: 10.35241/emeraldopenres.13550.1
- Hartig, Terry; Kylin, Camilla eta Johansson, Gunn (2007): «The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration», *Applied Psychology: An International Review*, 56, 231-253. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2006.00252.x
- Hennekam, Sophie eta Shymko, Yuliya (2020): «Coping with the COVID-19 crisis: force majeure and gender performativity», *Gender Work and Organization*, 27, 788-803. DOI: 10.1111/gwao.12479
- Hill, E. Jeffrey et al. (2010): «Workplace Flexibility, Work Hours, and Work-Life Conflict: Finding an Extra Day or Two», *Journal of Family Psychology*, 24, 349-358. DOI: 10.1037/a0019282.

- INE (2020): *Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y comunidad autónoma. Porcentajes respecto del total de cada comunidad autónoma*, <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=37467&L=0> (Kontsulta: 2022-12-01).
- Insee (2020): *Durée du travail et travail à domicile pendant le confinement: les différences marquées selon les professions*, <<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4801229>> (Kontsulta: 2022-01-19).
- Kapoor, Vartika et al. (2021): «Perceived stress and psychological well-being of working mothers during COVID-19: a mediated moderated roles of teleworkayag and resilience», *Employee Relations*, 43(6), 1290-1309. DOI: 10.1108/ER-05-2020-0244
- Lan Legea (2016): Lan Legea, 2016ko agorrilaren 8koa, <<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000032983213>> (Kontsulta: 2022-01-18).
- Lazarus, Richard. S eta Folkman, Susan (1984): *Stress, Appraisal, and Coping*, Springer, New York.
- Leslie, Lisa.M.; King, Eden. B eta Clair, Judith (2019): «A. Work-life ideologies: The contextual basis and consequences of beliefs about work and life», *Acad. Manage. Rev.*, 44(1), 72-98. DOI: 10.5465/amr.2016.0410
- Mansilla Domínguez, José Miguel et al. (2020): «Risk Perception of COVID-19 Community Transmission among the Spanish Population», *International. Journal of Environmental. Research and Public Health*, 17. DOI: 10.3390/ijerph17238967
- Martínez-López, José Ángel et al. (2020): «Psychological Impact of COVID-19 Emergency on Health Professionals: Burnout Incidence at the Most Critical Period in Spain», *J. Clin. Med.*, 9(9). DOI: 10.3390/jcm9093029
- Massu, Justine et al. (2018): «Managers' Intention to Innovate in a Change Context: Examining the Role of Attitudes, Control and Support», *Creativity. Research. Journal*, 30, 329-338. DOI: 10.1080/10400419.2018.1530532
- Mertens, Gaëtan et al. (2020): «Fear of the coronavirus (COVID-19): Predictors in an online study conducted in march 2020», *J. Anxiety Disord.*, 74. DOI: 10.1016/j.janxdis.2020.102258
- Messenger, Jon.C (2019): *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*; Edward Elgar Publishing, Genova.
- Molero Jurado, Maria del Mar et al. (2020): «Análisis de la Amenaza percibida por la COVID-19 en población española», *Atención Primaria*, 52, 515-516. DOI:10.1016/j.aprim.2020.05.001
- Molina, Ximena et al. (2020): *Encuesta de salud mental a padres y madres de familia y cuidadores de la comunidad educativa en Barrancabermeja en el contexto de la emergencia generado por la covid-19 en el 2020*, <https://www.cer.org.co/wp-content/uploads/2021/02/Informe_Salud_Mental.pdf> (Kontsulta:2022-01-10).
- Morelos-Gómez, J. eta Fontalvo-Herrera, T.J. (2014): «Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial», *Entramado*, 10(1), 96-105.
- Morikawa, Masayuki (2020): *Productivity of Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Evidence from an Employee Survey*, <<https://ideas.repec.org/p/eti/dpaper/20073.html>> (Kontsulta:2022-10-01).
- Muñoz-Fernández, Sergio Ignacio et al. (2020): «Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19», *Acta Pediátrica México*, 41, 127-136.
- Nash, Meredith eta Churchill, Brendan (2020): «Caring during COVID 19: A gendered analysis of Australian university responses to managing remote working and caring

- responsibilities», *Gender, Work and Organization*, 27, 833-846. DOI: 10.1111/gwao.12484
- Netemeyer, Richard G.; Boles, James S. eta McMurrian, Robert (1996): «Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales», *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410. DOI: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020): *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*, <<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/>> (Kontsulta: 2022-01-10).
- Oxfam Intermón (2020): *Superar la pandemia y reducir la desigualdad. Cómo hacer frente a la crisis sin repetir errores*, <<https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/superar-pandemia-reducir-desigualdad>> (Kontsulta:2020-01-10).
- Özdemir, Şefik eta Kerse, Gökhan (2020): «The effects of covid-19 process on health care workers: analysing of the relationships between optimism, job stress and emotional exhaustion», *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 9(2), 178-201. DOI: 10.17583/rimcis.2020.5849
- Palmer, Melanie et al. (2012): «Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children», *Teach. Teach. Educ.*, 28(7), 1.049-1.058. DOI:10.1016/j.tate.2012.05.002
- Peiró, José Maria eta Soler, Alberto (2020): *El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea [The push to telework during the Covid-19 and the challenges it poses]*, <<https://www.ivie.es/wpcontent/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>> (Kontsulta:2020-01-10).
- Ramos, José eta Gómez, Alicia (2020). *¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres?*, <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/06/16.Covid19_IvieExpress_Por-qu%C3%A9-los-retos-de-la-concilacion-en-tiempos.pdf> (Kontsulta:2020-01-10).
- Rodrigues Araújo, Emilia (2008): «Technology, gender and time: A contribution to the debate», *Gender, Work Organ*, 15, 477-503. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2008.00414.x
- Rodríguez-Marín, Jesús et al. (1992): «Evaluación del Afrontamiento del estrés: propiedades psicométricas del Cuestionario de Formas de Afrontamiento de Acontecimientos Estresantes», *Revista de Psicología de la Salud*, 4, 59-84.
- Rodríguez, Susana et al. (2020): «Sociodemographic Characteristics and Stress of People from Spain Confined by COVID-19», *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(4), 1.095-1.105. DOI: 10.3390/ejihpe10040077
- Ruiz-Frutos, Carlos et al. (2021): «Sense of coherence, engagement, and work environment as precursors of psychological distress among non-health workers during the COVID-19 pandemic in Spain», *Safety science*, 133. DOI: doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105033
- Sanz Vergel, Ana.Isabel (2011): «Conciliación y salud Laboral: ¿una Relación Posible?: Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés», *Medicina y seguridad en el trabajo*, 57, 115-126. DOI: 10.4321/S0465-546X2011000500008
- Shen, Xin et al. (2020): «Psychological stress of ICU nurses in the time of COVID-19», *Critical Care*, 24(1), 200. DOI: 10.1186/s13054-020-02926-2
- Silva, Luís Fernando eta Borges, Daiane (2020): «Impact of COVID-19 on mental health in a Low and Middle-income country», *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 2.457-2.460 DOI:10.1590/1413-81232020256.1.10932020

- Sora, Beatriz; Caballer, Amaparo eta Peiró, José.María (2014): «La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica», *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 15-21.
- Sullivan, Cath eta Lewis, Suzan (2001): «Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and Their Co-residents», *Gender, Work and Organization*, 8, 123-145. DOI: 10.1111/1468-0432.00125
- Tan, Wanqiu et al. (2020): «Is returning to work during the COVID-19 pandemic stressful? A study on immediate mental health status and psychoneuroimmunity prevention measures of Chinese workforce», *Brain. Behav. Immun.*, 87, 84-92. DOI: 10.1016/j.bbi.2020.04.055
- Tavares, Fernando et al. (2020): «Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 pandemic», *Journal of Enterprising Communities: People and Places in The Global Economy*, 15(3), 334-349. DOI: 10.1108/JEC-06-2020-0113
- Taylor, Steven et al. (2020): «COVID stress syndrome: Concept, structure, and correlates», *Depression and Anxiety*, 37(8), 706-714. DOI: 10.1002/da.23071
- Vittersø, Joar et al. (2003): «Impacts of Home-Based Telework on Quality of Life for Employees and Their Partners, Quantitative and Qualitative Results from a European Survey», *Journal of Happiness Studies*, 4, 201-233. DOI: 10.1023%2FA%3A1024490621548
- Wańkiewicz, Paweł; Szylińska, Aleksandra eta Rotter, Iwona (2021): «Insomnia, Anxiety, and Depression Symptoms during the COVID-19 Pandemic May Depend on the Pre-Existent Health Status Rather than the Profession», *Brain Science*, 11. DOI:10.3390/brainsci11081001

