



LAB SINDIKATUAREN

Programa

SOZIO EKONO MIKOA

sindikalismoa

[Bir]

pentsatzen



LAB

sindikalismoa
[Bir]
pentsatzen

LABen
PROGRAMA
SOZIOEKONOMIKOA
(2021eko iraila)

LAB

AURKIBIDEA

PROGRAMA

SARRERA	4
1. OINARRI IDEOLOGIKOAK	5
2. EUSKAL ESPARRU SOZIOEKONOMIKOA. EZAUGARRI OROKORRAK	12
3. LAN HARREMANETARAKO ETA BABES SOZIALERAKO EUSKAL ESPARRUA	17
4. LEHENTASUNEN TAULA.....	21
5. EREMU NAGUSIEI BEGIRAKO PROPOSAMENAK	23

PROPOSAMENA

1. EUSKAL HERRIKO LAN-KODEA	31
2. EUSKAL HERRIKO GIZARTE-SEGURANTZA	47

TRANSIZIOA

1. TRANTSIZIORAKO BITARTEKOAK	53
2. TRANTSIZIORAKO PROPOSAMENAK	57

SARRERA

Eskuartean duzuna LABen hausnartu eta garatu dugun Programa Sozioekonomiko berritua¹ da. Testuinguru berezian eman dugu argitara zalantzarik gabe; COVID-19ak mundu mailako osasun krisia eragin eta sistema kapitalistaren mugak ageriago utzi ditu, erpin ugari dituen krisia azkartu eta sakontzearekin batera.

Baina LABen proposamen hau ez da egoera sindemiko honetan ernaltzen, nahiz eta egoeraren larritasunak bertan jasotzen diren eztabaida eta proposamenak indartzen dituen. Ibilbide luzea duen egitasmoa da irakurtzen ari zarena. “Bizitzak erdigunean” aldarrikapenari ekarpena egin asmo duen gogoeta bildu dugu, baita egungo errealitatetik abiatuta trantsizio ekosozialista eta feminista gauzatzeko hainbat neurri ere.

Argitu nahi dugu lan hau ez dela amaituta dagoen eta itxia den zerbait. Bestelako ikuspegiekin, iritzi eta proposamenekin elkarriketan jartzeko LABek egiten duen ahalegina da, Herri gisa ditugun erronkei heltzeko ekarpena. Testu bizia izateko anbizioa du, errealitatea bezala, prozesu dialektiko gisa ulertzen dugulako. Era berean, prozesu dinamikoak izanik, ez da maximo ezta minimoen programa bat; bietatik duen ekintza plana da, zurruna baino malgua dena, une batzuetan zehatza eta besteetan orokorragoa.

Sinetsita gaude egungo eredutik eredu sozioekonomiko berrira igarotzeko trantsizioa premiazkoa eta ezinbestekoa dela. Desiragarria litzateke trantsizio horren inguruko nazio eztabaida ireki eta akordioak egitea. Alabaina, instituzio nagusiek zein botere faktikoek eredu kapitalistari eusteko hautu estrategikoa egin dute; besteak beste, muga biofisikoek behartuta proposatzen ari diren aldaketak (nagusiki, ekonomiaren deskarbonizazioa) nahitaez egin beharreko birmoldaketa tekniko gisa ezaugarrituz.

Gauzak horrela, bidezko trantsizioaren premian sinisten dugun euskal eragile sindikal, sozial, ekonomiko eta politikoen arteko oinarritzko akordioak bilatu, eta akordio horien aldeko presioa eta borroka egitea da gauzagarritzat jotzen dugun bide bakarra. Programa honetan aipatzen ditugun hainbat eremu dira gure ustez lehentasunezkoak: erabakitzeko eskubidea, prekarietateari aurre egin eta lan guztien aitortza, pentsio duinak bermatzea, zaintza sistema publiko komunitarioa edota hezkuntzan eman beharreko eraldaketa publiko komunitarioaren beharra. Etxebizitza eskubidea gauzatzeko eta klima larrialdiari aurre egiteko akordio zabalak eta borroka zehatzak ere behar ditugu.

Programa Sozioekonomikoaren abiapuntua, beraz, gure egunerokoaren iparra marrazteko aukera emango digun gida-orria da. Asmoa, euskal langileak bere egin dezan programa proposamen bat mahaigaineratzea da, hainbat eztabaida jasoz eta beste hainbatetan LABen posizioa argituz. Euskal langileon beharrianetatik abiatu eta gure bizitzak eta interesak defendatzeko sindikalismotik abiatutako eskaintza da. Zehatzago, egungo estatu quoa eta botere harremanak iraultzeko anbizioz egindako proposamen sozio-sindikala da.

Lan honetan, hiru atal nagusi aurkituko dituzu. Lehenik, gure tradizio sozio-sindikal eta politikotik edan eta bestelako hausnarketekin elkarriketan jarritz programaren sustrai ideologikoak bildu ditugu. Ondoren oinarri ideologikoetan erroturik garatu beharreko euskal esparru sozioekonomikoaren ezaugarritzean sakondu dugu, sei eremu nagusitan proposamen zehatzak zehaztuz. Azkenik, Lan Harremanetarako eta Babes Sozialerako Euskal Esparruaren aldarrikapena edukiz betetzeko Lan Kodea eta Gizarte Segurantzarako proposamenen gako nagusiak jaso ditugu. Bi hauek duten garapen eta mamia dela eta, gehigarri moduan jaso ditugu.

1. OINARRI IDEOLOGIKOAK

Zeharlerro izaera duten lau oinarri edo sustrai dauzka LABen Programa Sozioekonomikoak: ekosozialismoa, feminismoa, demokratizazioa eta nazio garapena. Laurak elkarlotuak badaude ere, horietako bakoitzean arreta jarriko dugu, gako nagusiak identifikatu eta horiei begirako gogoetak azaltzeko.

1.1 Ekosozialismoa

Pertsonen eta naturaren esplotazioan oinarritzen den eredu kapitalista guztiz bidegabekoa izateaz gain, gero eta bideraezina da. Sistema ekozida eta etnozida da. Ipar globalak, biztanleen %20 izanik ere, natur baliabideen %86 kontsumitzen du, gainontzeko herrien eskulan eta lehengaien kontura. Planetaren muga biofisikoak agerian geratzen ari dira era askotara: bioaniztasun eta ekosistemen desagertzea, horiei loturiko kultura eta hizkuntza aniztasunaren desagertzea, energia iturri fosilen nahiz materialen agortzea, artifizializazioa eta lurren pobretzea, eta, ororen buru, ondorio izugarriak izan ditzakeen bizi dugun klima larrialdia¹. Munduko energia industrialaren %80ak erregai fosiletan du jatorria, eta, mende amaieran ondorio larriak eragingo lituzkeen planetaren tenperatura garai aurreindustrialetatik 1,5°-tik gora egin dezan saihesteko, 2030erako 2010eko isurketen %65a murriztea beharrezkoa dela diote aditu eta talde ekologistek.

Krisi anizkoitza eta bizi dugun larrialdi egoera.

Elkar gurutzatu eta elikatzen diren krisien aroan bizi gara. Zaintza krisia, ekonomikoa, soziala, kulturala... Munduko txoko desberdinetan ondorio anitzak dituen egoera honek baditu helduleku komunak. Agerikoa den bat Planetaren biziraupena bera kolokan dagoela da: krisi ekologiko betean gaude.

Mundu Sistemako Iparralde honetan, energia kontsumoaren hazkuntza infinituaren ameskerian oinarritutako garapen paradigman bizi gara, BPGaren araberrako hazkunde etengabearen ameskerian. Areago, bai ohiko proposamen ekonomiko kapitalistak zein berdez tindatutakoak trantsizioaz mintzo badira ere, hazkuntza ekonomikoaz ari dira energia kontsumoa eta eraginkortasunaz ari direnean. Baina errealitatea bestelakoa da; ez dago hazkunde ekonomiko, energia iturrien ustiaketa eta eragin ekologikoen arteko banantzea gertatuko dela esaterik. Eraginkortasun energetikoa azken mende eta erdian kontsumoa handitzeko erabili izan da eta garapen teknozientifikoak arazo guztiak konpontzeko dituela geroz eta gutxiagok sostengatzen duten utopia da.

Gainera, orain arteko garapenak B aldea ezkutatu izan ohi du sarri: munduko beste txokoetan eragindako gerra, pobretze eta arpilatzeak milioika langile eta herritarren nahiz planeta osoaren bizitza erasotuz gauzatu da. Prozesu suntsitzaile hauen ondorioz, besteren artean, milioika herritar haien sortetia uztera behartuak izaten ari dira eta lagun ugarien bizi baldintzak okertzen ari dira, planetaren ipar kapitalistak munduko gainontzeko lurralde eta langileokiko dugun zor koloniala handituz.

Ekologikoki bidegurutzean gaudela nabarmena da, beraz. Era berean bizi ditugun krisiek balio kate globalen eta "Just In Time" ereduaren hauskortasuna zein irabazi tasa handitzeko ezintasun sistematikoa baieztatzen duen arrazoi nahikoak daude. Trantsizioa ez da aukera bat, ezinbestean gertatuko den errealitatea baizik. Eta trantsizio hau zoritxarrez ezin izango dugu gauzatu nahi eta beharko genukeen era ordenatuan.

Horregatik, ezinbestekoa da egungo egoeratik agertoki berrietarako egin beharreko jauzian langileok hitza eta eskumenak izatea. Alegia, trantsizioa nork, nola eta norantz egingo den bada disputa nagusia, langileok bide-orri propioa behar dugu.

¹ Aldaketa Klimatikoaren Gobernuarteko Panelak argiratu berri duen azken txostena argigarria da honetan.

Euskal Herritik aldaketa globalak eragin

Euskal herritarron kontsumoa mantentzeko 3 planeta beharko genituzke gaur egun². Negutegi Efektuko Gasen (NEG) isurketak planetaren tenperaturaren igoera eragiten du eta ziklo biogeokimikoen alterazioaren arrazoi nagusia da eta honetan, mundu mailan eragin nagusia eragiten duten sektoreak energiaren produkzioa, prozesu industrialak, garraioa eta agro-elikadura industrialak dira.

Egoerak, beraz, tokian tokiko estrategiak diseinatu eta mundu mailako eraldaketa exijitzen du. Norabide horretan, Euskal Herrian planeta eta langileon interesen aldeko planifikazio eta lehentasunak erabaki eta gauzatzeko borroka egitea dagokigu, eta abiapuntutzat har genezakeen premisa horrela labor genezake: denok eta gutxiago lan egin, lehengaien ustiaketa eta hondakin ekoizpen txikiena sortuz beharrezkoa dena (erre)produzitu eta ekoiztako guztia (bir)banatu.

Egiturazkoa eta epe ertain luzean gauzatu beharreko trantsizioa emateko eta ahal den neurrian planifikazio eta lehentasunen arabera ekiteko, lehenik kutsagarrienak direnen edota ekologikoki duten eragina nahiz agortze bidean dauden enpresa, sektore eta jarduera ekonomikoen zerrenda adostu eta hauek mugatu eta ezabatu beharko ditugu. Hau da, industria kutsagarrienak itxi eta birmoldatzea da hartu beharreko bidea, jarduera ekonomikoa birnorabidetuz, bai sozialki desiragarriak ez direlako (armagintza, lurzoruarekiko espekulazioa...), ekologikoki sostengarriak ez direlako (hegazkingintza, autogintza eta ibilgailu pribatuaren erabilera, turismoa...), baita metabolismo sozial kapitalistaren erreproduzio iturri direlako ere (finantza sektorea, banku pribatuak, publizitatea...).

Eremu hauetan desagertuko diren lanpostuak beste sektore batzuetan sortu beharko dira: ekoizpen sostengarria; birziklaia eta berrerabilpena; zaintza, osasuna eta hezkuntza; nekazaritza eta elikadura ekologikoa; naturaren berreskurapenerako jarduerak eta nola ez ikerketa eta garapen lanetan... Helburua, jarduera hauetako langileon bizi baldintzak ziurtatuz, aukera dagoenetan sektorearen birmoldaketan parte hartzeko protagonismoa, erabakimena eta prestakuntza ziurtatzea izango da eta zuzenean itxi beharrekoetan bestelako eremuetako enpleguratzea duina ziurtatzea. Era berean, balio kate globalaren logikari heldu behar diogu eta beraz, produkzio kutsagarri kaltegarriak gainontzeko herrialde batera eramateko deslokalizazio asmoen aurkako legea eratu behar da.

Azken honi jarraiki, bigarren ideia nagusi gisa, jarduera ekonomiko, sozial eta politikoaren birlokalizazioaren beharra aipatuko genuke. Kapitalaren, bizitza sozialaren eta erabaki politikoen zentralizazioa hobesten duen eredu kapitalistaren ordeztu, tokian tokiko garapen ekonomiko, sozial eta politikoa ahalbidetuko duen ekonomia zirkularra sustatu beharra dago. Tokikoa diogunean, elikagai jakin batzuen etiketa komertzialaz baino zerbait gehiagoz ari gara: antolaketa ekonomiko, sozial eta politiko deszentralizatuago, horizontalago eta burujabeago baterako filosofia eta praktika behar du izan.

Beraz, lurralde antolaketa jasangarriaren aldeko planifikazio zehatza beharrezkoa zaigu. Ekoizpena, banaketa, kontsumo eta hondakinen kudeaketa sistema berrantolatzea ezinbestekoa da. Ekoizpen sistemaren eredu lineala baztertu eta, hiri-herri oreka lehenetsiz, tokiko sareak indartuz eta energia xahuketa sakonki murriztuz. Lehengaien berrerabilera eta birziklapenarako sektoreak indartu eta garatu behar ditugu. Logika beretik, garraiobideen sare publikoa indartu, elektrifikatutako garraio kolektibo eta publikoen aldeko apustu argia egin, eta mugikortasun eredu berrantolatzeko erabakiak hartu behar dira, errenta handiena dutenen desplazamendu moduak izanik lehentasunez murriztu eta zerga progresiboen bidez zigortu beharrekoak.

Honekin batera, artifizializazioaren gaineko moratoria ezinbestekoa da. Euskal Herriko lurraren artifizializazio maila izugarri handia da eta ezin dugu ahaztu lurzoruak direla (basoak eta landaretza baino gehiago) karbono finkatzaile nagusiak. Eraikitze prozesuan dauden Abiadura Handiko Trena edo Bilboaldeko Metropoliaren Hegoaldeko Saihesbidea bezalako egitasmo txi-

² Ikus Ikusmiran, "Egoeraren azterketa". 2021eko maiatza. Ipar Hegoa Fundazioak argitaratua

kitzaileak ere gelditu beharra dago. Halaber, elikadura osasuntsua bermatzeko nahiz bestelako basogintza politika inplementatzeko erabaki politiko ausartak behar dira, hazkunde azkarreko espezie aloktonoen landaketa bertan behera utziz.

Amaitzeko, trantsizio energetikoari dagokionez, ordezkatzeko soilaren ameskeria elikatzeari utzi behar diogu. Arazoaren muina ez delako petroleoa, gasa eta ikatza energia berriztagarriekin edota hidrogenoa bezalako bektore energetikoekin ordezkatzeko. Ikerketa serio guztien arabera, berriztagarriek eskaini dezaketen energia erabilgarriaren kopurua baliabide fosilek eskaintzen dutena baino nabarmen txikiagoa da, besteren artean, berriztagarrien inplementaziorako behar diren lehengaiak mugatuak direlako (eta kasu batzuetan oso murriztak) eta berriztagarrien Energia Itzulera Tasa (EIT edo energia "inbertsio" eta energia itzulkinaren arteko ratioa) baliabide fosilek historikoki izan dutena baino nabarmen txikiagoa delako.

Gainera, eskala handian hedatu daitezkeen sistema berriztagarriak elektrizitatea sortzeko egokiak izanik ere, gaur egun energiaren erabilera elektrikoak ez du kontsumo energetiko osoaren laurdena ere asetzen, eta, beraz, agertokia argia da: energia kontsumoa murriztu beharko da. Berriro ere murrizketa honen ondorioak nork pairatuko dituen da lehen bataila, eta, gauzak horrela, energia berriztagarrien sorrera eta banaketa deszentralizatua, hauen jabetza eta kontrol publiko eta soziala zein eraldaketa kulturalaren erdigunean komunitatearen elementua kokatzea, langileon eta planetaren bizitzen aldeko hautua egitea da.

Trantsizioaren erdigunean, langileon hitza eta bizitza. Bidezko Trantsiziorako Batzordeak.

Trantsizioa bideratzeko plangintza estrategikoak beharrezkoak izango dira maila ezberdinetan (udalerrietan, eskualdeetan, enpresetan eta sektoreetan), jarduera kutsagarrienetatik eta sostengaezinetatik hasita, eta baita plangintza horiek inplementatzeko guneak ere. Ildo honetan, Bidezko Trantsiziorako Batzordeak sortzea proposatzen dugu, inplikaturik dauden alde guztiak bilduko dituztenak, horien artean langileen ordezkariak. Hauen egitekoen artean, eraldaketaren planifikazioa, sektore estrategikoen jabetza eta espropiazio prozesuak bideratzeko eskumenak garatzea kokatu beharko dira.

Erantzukizuna norbanakoengan kokatzeko sistemaren diskurtsoari aurre egin eta arazoa sistema bera dela argi utzi beharra dago: aldaketa ez da norbanakoen jarrera aldatetatik etorriko, sistemaren eraldaketatik baino. Baina, era berean, sistemaren eraldaketa eremu eremu sustatu beharko da, kontzientzia eta praktika ekologista elikatuko duten ekintza txikien bidez. Lan munduari dagokionez, negozio kolektiboan eta Trantsiziora Batzordeen bidez, ekosistema aintzat hartuko duten klausulak ezartzen hastea ezinbestekoa da, energi iturrien erabilera, birziklaia sustatu, jantokietan bertako produktuei lehentasuna eman edota erabilitako materialak ekologikoki sostengarriagoak direnengatik ordezkatu.

1.2 Feminismoa

Sexu-genero sisteman oinarritzen den eta sistema hori erreproduzitzeko antolatua dagoen eredu sozioekonomikoan ez dago emakumeon* zapalkuntza gainditzetik, ez eskubide berdintasunik lortzerik, ezta emakumeon* pobrezia eta bazterketari buelta ematerik. Sexu-genero sistema gaindituz, oinarri eta ardatz feministak izango dituen eredu sozioekonomikoa marraztu dugu programa honen bidez, ekonomia feministaren ondare analitiko eta ideologiko anitzetan oinarrituta. Sistema kapitalistak emakumeekin* duen zor patriarkala ordaintzea edota lanen balorazio berri bat egitea bezalako proposamenak biltzen ditugu atal honetan, beti ere kontutan hartuz ikuspegi feminista programaren atal guztietan bermatu beharrekota dela. Esaterako, ez dugu ekonomia demokratizatuko emakumeok* parte hartzerik ez badugu honen kontrol sozialean, teknologia bazterketa sozialean dauden emakumeon* eskutara iristen ez bada edota zaintzaren auzia konpontzen ez badugu.

Sistemak emakumeekin* duen zor historikoa (zor patriarkala) ordaindu eta genero arrakala oro ezabatu

Emakumeen* errealitate estrukturala aldatzen hasteko funtsezkoa da sexu-genero sistemak emakumeoi* inposatutako lekuaren eta egitekoen ondorioak konpontzea. Emakumeok* ez ditugu aukera berdinak izan eskura gaur oraindik indarrean

dagoen ereduak aitortzen dituen eskubideetara iristeko. Emakumeon* bizkarrean utzi diren zaintza lanek ekonomikoki menpeko eta sozialki ikusezin egin gaitu, eta migratuok, arrazializatuok, aniztasun funtzionala dugunok eta oro har hetero-normatik at gauden emakumeok* gure gorputzetan bizi ditugu zeharkatzen gaituzten zapalkuntzen ondorioak.

Egungo sistema kapitalistaren abiapuntua patriarkala izan da eta bere garapen osoa baldintzatu du horrek. Honela, lana sexuaren arabera banatzeak sektore ekonomiko garrantzitsuenetatik aldendu eta guztiz prekarioak diren baldintzetan egi-ten diren jarduera ekonomikoetara kondenatu gaitu. Ondorioz, emakume* langileok, gaur egun, gutxiago kobratzen dugu, lan baldintza okerragoak dauzkagu, kontratu partzialak eta aldi baterakoak gure borondatearen kontra onartzero behartuta gaude, aitzitik, gizonezkoek gehiago kobratzen dute eta lan baldintza hobeak izaten dituzte oro har.

Horregatik, ezinbestekoa ikusten dugu sexista ez den ikuspegitik lanpostuen balorazio berriak egitea. Balorazio hauek egin bitartean, emakumeekin* jendarteak duen zor patriarkala ordaintzearen beharra ezinbestekoa zaigu zuzenketa faktorearen bidez. Izan ere, zaintza lanak eta bizitzaren sustengurako beharrezkoak diren lan guztiak gure bizkar eta doan geratu dira, eta lan hauetatik sistema kapitalistak zein jendarte osoak atera du etekina. Honek, emakumeoi* lan merkatuan menpeko eta bigarren mailako postu edo egoera bete behar izatea ekarri digu gainera.

Arrazoi horiek guztiengatik diogu jendarteak emakumeekin* baduela zor historiko bat, zor patriarkala, eta berau ordaintze-ko bitartekoak jartzea proposatzen dugu gaur egun indarrean dagoen zaintza lanen banaketa bidegabekoa kolektiboki eta jendarte osoaren artean berrantolatu eta konpondu arte.

Zaintza lanak berrantolatzea: eredu ekonomiko eta sozial berrirako gako nagusietakoa

Pertsonok elkarren beharra dugu, elkar zaintzeko beharra. Interdependenteak gara eta denok dugu zainduak eta zainzaileak izateko eskubidea; baita zainzaile ez izateko eskubidea ere. Guztiok izan ditugu eta izango ditugu zaintza behar handiagoak bizitzaren hainbat fasetan, eta denok izango ditugu zaintza ardurak goiz ala berandu. Elkar zaintza modu eraginkorrean anto-latzea eta zaintza lanak banatzea funtsezkoa da pertsona aske eta osasuntsuz osatutako jendartearen eratzeko.

Sistema kapitalistan ordea zaintzak ezkutaturik daude, sistemak ez dio inolako erantzunik ematen zaintza beharrei eta zain-tzarekin trafikatu edo lan horiek azpikontratatu egiten dira, emakumeon* prekariedade egoeraz baliatuz. Ezagunak zaizkigu, halaber, politika horien ondorioak ere: eskubiderik gabeko zainzaileak, zaintza lanen merkantilizazioak ekarritako esplotazioa edota menpekotasun egoeran daudenen bizi baldintza kaskarrak. Zaintza lanen kate globala eratzen da, azken katebegia jatorri aniztetatik gurera heldutako emakumeak* izanik.

Gauzak horrela, zaintza krisiari aurrez aurre begiratu behar diogu jendartearen eraldatu nahi badugu. Zaintza lanak berrantolatu behar dira, emakumeon* bizkar gainetik kendu eta gure egoera irauli ahal izateko. Sufragio unibertsalarekin, bozkatzeko eskubidea eskuratzea eskubide zibiletara iristeko mugarririk izan bazen, zaintzak berrantolatzea ezinbestekoa izango da emaku-meon* lan eta bizi baldintzak irauli ahal izateko.

Aldarrikapen hau feminista, integrala eta guztiz eraldatzailea da. Auzi honek jendarte bezala interpelatu gaitu, eta arazoari konponbidea emango dion borroka orokorra da, ez da borroka sektorial soilik. Izan ere, gure proposamena garatzeak lan ha-rreman ereduak, jarduerak ekonomikoaren balorazioa nahiz babes sozialerako sistema osoa eraldatzea ekarriko du.

Bizitzak erdigunean jarriko duen eredu sozioekonomiko berria

Herritar guztion bizitzak erdigunean jarriko dituen eredu sozioekonomikoa aldarrikatzen dugu eta horretarako, ekonomiaren berrantolaketa jarduerak bakoitzak bizitzaren sostengarritasunaren ikuspegitik duen garrantzia eta balioaren arabera egitea ezinbestekoa izango da. Hala, funtsekoak diren jarduerak definitu behar dira eta hauek baldintza egokietan egiten direla,

jendarte osoaren premiak asetzen direla eta pertsona guztiengana iristen direla bermatu beharko da. Honekin batera, pertsona eta planetaren bizitza erasotu eta bizitzeko beharrezkoak diren gauzak kaltetzen dituzten jarduera ekonomikoak alboratu beharko dira.

Bide beretik, nola edo hala bizitzearren kapitalarentzat etekina eman dezakeen edozein enplegutik lan egitera behartutako jendartea baino, balio soziala izango duten eta bizitza duina bermatuko duten lanetan arituko dena hezurramitu beharko dugu. Nekropolitikari amaiera eman eta soilik bizitza batzuk babestu eta beste asko heriotzara kondenatzen dituen eredu iraileki eta bizitza guztiak erdigunera ekarriko dituen eredu sakondu.

Horregatik, ekonomia pertsonen eta planetaren zerbitzura jarritz, emakumeon* eskubideak bermatzeaz mintzo gara. Pobreziarik sortzen ez duen, inor baztertzeko ez duen eta bazterrean dauden kontura errentagarritasuna irabazten ez duen eredu berria eraikitzeaz. Nola ez, eredu berri hau, emakumeengana* iristen dela ziurtatzeaz gain, emakumeok* eskubide berdintasunean parte hartzen dugula bermatu beharko dugu.

Sexu- generoaren arabera lan eta enplegu antolaketa gaindituko duen eredu sozioekonomikoaren aldekoitasun honek ezinbestean zaintza lanak gizon eta emakumeen* artean parekidetasunez banatzearekin batera, enplegu oro gizon eta emakumeen* artean banatzea dakar, baita enplegu feminizatuen eta maskulinizatuen arteko desberdinketarekin amaitzea.

Emakumeok* subjektu eragile eta erabakitzaile

Gaurko ereduaren ondorioak zuzendu, alternatiba diseinatu eta trantsizioa egiterakoan, emakumeok* subjektu eragile eta erabakitzaile izan behar dugu. Mugimendu Feministaren aitortza eta parte hartzea funtsezkoa izango da. Emakumeon* parte hartzea ziurtatuko duten eredu instituzionalak egon behar dira. Eta emakumeok* borrokara batzeko praktika, politika sozial eta sindikalak beharko dira.

1.3 Demokratizazioa

Merkatu askedun ekonomia batetik eta demokrazia bestetik. Horiek omen dira gaur egungo jendartearen oinarritzko bi zutabeak. Alabaina, gero eta ageriagoan geratzen ari da ekonomia kapitalistaren berezko izaera ez demokratikoa. Lehenik eta behin, legegaren aurrean teoriarik herriaren guztiok eskubide berberak baditugu ere, praktikan norberaren egoera ekonomikoaren, jaioterriaren edota sexuaren arabera aitortzen ala murrizten zaizkigu. Bigarrenik, jendarte bezala sortzen dugun aberastasuna ez da modu demokratikoan banatzen, ez nazioarte mailan ezta nazio bakoitzaren barnean ere. Eta azkenik, ekonomiaren kontrola duen elite ekonomikoak gero eta modu nabarmenagoan baldintzatzen eta determinatzen ditu botere legegilearen, betearazlearen nahiz judizialaren erabakiak. Ekonomia, merkatuaren arabera antolatua dagoen honetan, baliabide naturalak eta ekoizpen bitartekoak jabetza pribatuaren esku daude, aberastasuna metatzeko lehia izanik "garapenaren" motore. Egoera honek, egungo antolaketa sozialaren oinarria ez demokratikoa izatea dakar ezinbestean. Klase zapaketa oro gaindituko duen eredu sozialista da gure alternatiba estrategikoa eta, norabide horretan, ekonomiaren demokratizazioa sustatzeko neurriak proposatzen ditugu.

Herritartasuna: eskubideak, betebeharrak eta aukerak denontzat

Euskal Herrian bizi den eta bizi nahi duen pertsona orori euskal herritartasuna aitortu behar zaio ondorio guztietarako. Eta herritar orok eskubide eta betebeharrak berberak izan behar ditu. Jatorri anitzetako langileen jazarpenean oinarritutako migrazio politika errotik aldatzea eskatzen du honek, bai gaur bizi eta lan egitera datozenekiko zein haien sorterritik atera eta euren helmugara heltzeko guretik igarotzen direnentzako ere. Era berean, aniztasun sexu-generikoaren, jatorriaren, maila ekonomikoaren edota aniztasun funtzionalaren ondoriozko diskriminazio oro ezabatzeke eta aukera berdintasuna bermatzeko neurri espezifikoak hartu beharra dago, hala lan esparruan nola jendartearen eremu guztietan.

Lana eta ondasunaren banaketa

Lana (enplegu forma daukana nahiz enplegu formarik gabekoa) sozialki beharrezkoa da bizitza sostengatzeko eta garatzeko. Herritar orok dauka lana egiteko eta lanaren bidez sortutako ondasunak eskuratu eta jendarteari ekarpena egiteko eskubidea. Sozialistak garen aldetik plusbalia eta esplotazio mota oro abolitzearen aldekoak gara, hots, bakoitzaren gaitasunen arabera aberastasuna guztion artean sortu eta beharren arabera banatzearen aldekoak. Bide horretan, eta desorekak dauden bitartean, birbanaketarako politikak aplikatzea defendatzen dugu, bi esparrutan. Alde batetik, enpleguaren eremuan bertan, gutxieneko eta gehienezko soldataren ezarpena, plusbaliaren mugapena edota gehienezko lanaldiaren arauketaren bidez. Bigarren esparrua zerga eta aurrekontu politikarena da: gehien irabazten duten horiek gehiago jarri behar dute, herritar guztientzako hezkuntza, osasuna, zaintza edota etxebizitza sistema publikoa bermatu ahal izateko. Azkenik, lan guztien aitortzaren, duintzearen eta banaketa neurrien aldekoak gara.

Ekonomiaren gaineko kontrol publiko eta soziala

Sortutako aberastasunaren banaketa aldarrikatzea ezinbestekoa da, baina ez nahikoa. Ekoizpen eta merkaturatze bideak nagusi elite ekonomiko baten eskuetan dauden bitartean, nekez eraiki daiteke bizitza erdigunean jarriko duen eredu ekonomikoa, eta ezta ere benetako demokrazia bat. Sektore publikoak izan behar du ekonomia jardueraren ardatza, langileon interesak lehenetsi eta jarduera kontrola gauzatzeko nahikoa bitarteko izango dituen. Horrekin batera, sindikalismoa aitortuko duen ekonomia soziala indartzea eta enpresa pribatuan enpresariaren ahalmenari mugak jartzea proposatzen dugu, kanpotik (enpresak ingurumenari nahiz jendarteari dagokionez bete beharreko baldintzak zorrotzuz) nahiz barrutik (langile kontraboterea indartuz).

Demokrazia parte hartzailea, langile ikuspegitik

Kapitalaren botereak baldintzatutako demokrazia parlamentario formalaren orde, ondasunaren banaketa justuan oinarritutako demokrazia parte hartzailea aldarrikatzen dugu. Udalerri mailatik hasi eta maila nazionalera, herritarrok eta zehazki langileok politika publikoen definizioan parte hartzeko bideak izan behar ditugu. Horretarako, egungo demokrazia liberalaren paradigma gaindituko duten botere estamentu berriak sortu beharko liratekeela uste dugu, Lanaren Kontseiluaren sorrera izanik gure proposamenetako bat. Demokrazia parte hartzaile eredu sakonaren alde egiten dugu, eguneroko kudeaketan herritarron eskumen osoak defendatuz (izan tokiko eskolan, osasun etxean, kultur etxean edo lantokian) zein ekoizpen baliabide eta oinarrizko zerbitzu publikoen inguruko gaietan (aurrekontu, galdeketa etab.en bidez).

1.4 Nazio Garapena

Eredu Sozioekonomiko berri baten eraikuntza, nazioarte mailako dimentsioa duen erronka da; azken hamarkadetan ikusi dugun bezala, nekez eraiki daiteke herrialde bakar batean, nagusi den eredu kapitalista heteropatriarkalarekiko alternatiba integral bat. Baina era berean, alternatibak eraikitzekotan, herri bakoitzetik abiatuta egin beharko da, herri bakoitzaren ibilbide eta kultura propioetik abiatuta, kapital transnazionalaren agintekeriaren aurrean herri burujabetza eraikitzeko behetik gorako prozesuen bidez. Globalizazio kapitalistaren gabeziak eta mugak azalarazten ari diren honetan, birlokalizazio ekonomiko, sozial, politiko eta kulturalaren aldeko apustua egin beharra dago. Honela bada, gure kasuan Euskal Herria da eredu sozioekonomiko demokratiko, feminista eta ekosozialista eraikitzeko lurralde eskala; euskal herritarrak eta bereziki euskal langileak dira egitasmo horren subjektu eta xede..

Nazio Garapena ahalbidetzeko, autonomiatik burujabetzara eta lurralde zatiketarik batasunera

Euskal Herria nazio kohesionatu, parekide eta sozialki aurreratu gisa garatu ahal izateko, autonomiatik burujabetzarako bidea egin beharra dago hiru lurralde eremuetan (Iparralde Euskal Herria, Nafarroa Garaia eta Euskal Autonomia Erkidegoa), Euskal

Errepublika Konfederalaren bidean gaurdanik hiruren arteko sinergiak eraginez. Burujabetza bermatuko duten estatus juridiko-politiko berriak eskuratzea eta lurraldeen arteko elkarlana sustatzea ezinbestekoa da bai Euskal Herriak herri gisa bizirik mantentzeko, baita euskal langileon eta herritarron mesederako eredu sozioekonomiko berria eraikitzeko ere. Euskal Esparru Sozioekonomikoa nahiz Lan Harremanetarako eta Babes Sozialerako Euskal Esparrua ahalbidetuko duen Errepublika Konfederala eta independentea litzateke burujabetza eta lurralde batasunerako prozesu honen azken geltokia.

Euskal Herria egituratuko duten ekimen sozioekonomikoak

Esparru juridiko-politikoa noiz aldatuko itxaron gabe, gaurdanik hasita instituzio eta eragile sozioekonomikoen ekimenez esparru sozioekonomiko nahiz lan harremanetarako esparru propio bat egituratzen joateari beharrezkoa deritzogu.

Esparru sozioekonomiko propioa egituratzeko, herri ikuspegitik azterketa sozioekonomikoak egin, ondorioak atera eta horien araberrako erabakiak hartzeko gune eta prozedurak behar ditugu. Desiragarria litzateke, ildo honetan, Euskal Herriko hiru instituzio nagusiak (Eusko Jaurilaritza, Nafarroako Gobernua eta Euskal Hirigune Elkargoa) eta eragile sozioekonomikoak bilduko lituzkeen garapen sozioekonomikorako erakunde publiko nazional bat sortzea.

Lan harremanetarako eta babes sozialari dagokionez, bi bide proposatzen dugu: batetik, negoziaketa kolektibo sektorial nahiz intersektoriala Euskal Herrira ekarri eta garatzea; bestetik, esparru propio bat egituratzen laguntzeko egun badiren eskumenak baliatzea.

Eskualdeen arteko oreka eta kohesioa

Bestalde, Euskal Herriko eskualde ezberdinen arteko oreka eta barne kohesioa sustatzeko plangintza estrategikoa beharrezkoa da, eskualde guztietan lan eta bizitza duina ezartzeko. Hiri baten inguruan artikulatutako herrialdea baino, ekonomikoki eta sozialki dinamikoak diren eskualdeen alde egiten dugu. Ildo honetan, euskal ekonomiaren antolaketa ordenatu eta orekatua aldarrikatzen dugu, eskualde guztien garapena bermatzeko, barne/adin emigrazioa (bereziki emakumeena*) behartua ez izateko. Euskal ekonomia hirietan kontzentratzeko prozesu artifizial eta kapitalistari aurre egin beharra dago, euskal herrialde bakoitzean ekonomia jardueraren, etxebizitza politikaren edota zerbitzu publikoen birlokalizazioa sustatuz.

Eskualdeko estrategiak – tokiko garapena

Aipatu bezala, eskualde bakoitza garapen ekonomiko eta sozialerako oinarritzko eremutzat jotzen dugu, ardatz ezberdinetan proposatzen ditugun beharrak eta konponbideak (trantsizio energetiko edo ekologikorako batzordeak, elikadura burujabetzarako adostasunak, politika industrialeko egitasmoak...) eskualdeko eskalan garatuz. Eraldaketa sozialerako prest dauden eragile sozial, politiko eta ekonomikoen arteko tokiko garapenerako estrategiak adosteko esparruak proposatzen ditugu, alternatiba eraikitzeko. Era berean, tokiko instituzio publikoei eskumen eta baliabide gehiago eman beharko zaizkie.

Euskara kohesio sozial eta saretzerako transmisio uhala

Euskara euskal herritarron eskubideak bermatzeko tresna eta elementua ere bada. Bazterretik erdigunera ekarri beharrezkoa eta komunitatearen osatzean ezinbestekoa. Horrela baino ez baita lortuko bizi dugun krisi sistemikoaren aurrean eredu bizigarri, demokratiko eta bidezkoago batera ibilbidea egitea. Ildo honetan, Euskal Herri osoan euskararen ofizialtasuna beharrezkoa da, baita euskalduntzea sustatzeko politikak, hala lan munduan nola orokorrean.

2. EUSKAL ESPARRU SOZIOEKONOMIKOA. EZAUGARRI OROKORRAK

Aurreko atalean azaldutako lau oinarri ideologikoen ardaztutako Euskal Esparru Sozioekonomikoa eratzea proposatzen dugu. Aldi berean bi ariketa egitea eskatzen du honek: batetik, egun ezarrita dagoen eredu sozioekonomikoa errotik eraldatzea; bestetik, eraldaketa hori posible egiteko Euskal Herriak beharrezkoak dituen tresna sozioekonomikoak eskuratzea. Hau da, eredu sozioekonomikoa eraldatuko duen eta burujabetzan sakonduko duen herri prozesua da proposatzen duguna.

Eremu sozioekonomikoan ere, herri burujabetza bermatuko duen Euskal Errepublika Konfederala. Estatus juridiko-politiko berriak hiru lurraldeetan eta esparru sozioekonomiko komuna.

Espainia, Frantzia edota Europar Batasuneko eskalan, elite ekonomiko baten arabera antolatuta dauden sistema sozioekonomikoen ordez, euskal herritarren kontrolpean eta mesedetan antolatutako sistema sozioekonomikoa aldarrikatzen dugu. Horretarako beharrezkoa da eremu sozioekonomikoan estatu egiturak izatea eta, zehazkiago, esparru sozioekonomiko propioa egituratzea ahalbidetuko duen Euskal Errepublika Konfederala sortzea.

Gaur egun Euskal Herria burujabetza sozioekonomikorik gabeko hiru lurralde eremutan banatuta egonik (EAE, Nafarroa eta Ipar Euskal Herria), horietako bakoitzean erabakitzeke ahalmen osoa eskuratzeko ibilbide propioa egin beharra dago. Langileen mesederako politika publiko ahalik eta burujabeenak praktikan jartzearekin batera, hiru lurralde eremuetako bakoitzean estatus juridiko-politiko berriak eskuratzea defendatzen dugu, lan harremanetako, babes sozialeko nahiz jarduera sozioekonomikorako esparru propio bana eratuz.

Era berean, hiru lurralde eremuen partaidetzaz Euskal Herri mailako esparru sozioekonomiko komuna osatzea proposatzen dugu, Euskal Herria herri bezala egituratzen laguntzeko ezezik hiru lurralde eremuetako bakoitza garatzen lagunduko duena. Sinergiak bilatu beharra daude eremu estrategikoetan, hala nola, osasuna, zaintza eta babes sistema, hezkuntza, garraiobide eta azpiegitura, industria edota energiaren alorrean.

Kanpora begira, Euskal Herriak Frantzia eta Espainiako estatuarekin, Europako Batasunarekin nahiz nazioarteko bestelako erakundeekin daukan harremana birformulatu beharra dago. Nazioarteko hartu-emanen eta akordioen beharra argi izanda, atal honetan zehaztutako eredu sozioekonomikoa eraikitzea bermatuko digun burujabetza maila (formala ezezik ekonomikoa) eskuratzea izango dugu erronka.

Sistema sozioekonomikoaren helburua: Euskal Herrian ekosistemaren arabera antolatutako bizitza duina, askea eta betea herritar guztiontzat. Garapen paradigma berria.

Etekin pribatua erdigunean jartzen duen egungo eredia alboratu eta bizitza erdigunean jarriko duen eredu sozioekonomikoa proposatzen dugu. Euskal Herriko aztarna ekologikoa 1:1 proportziora murrizteko prozesuarekin batera, herritar guztion bizitza esperientzia hobetzea eta aberastea da erronka. Ikuspegi beretik heldu behar zaio hurrengo hamarkadetan, besteren artean, robotizazioak eta digitalizazio prozesuek eragingo dituzten erronkei. Energetikoki jasangarria, eta, beraz, eskuragarritasun prozesu demokratikoak izateko zailtasunetatik abiatuta, helburuak gutxi batzuen etekinak handitzea baino, gehiengo sozialaren lan eta bizi baldintzak hobetzea edota hizkuntza eta kultura eskubideak eta eskubide zibilak bermatzea izan behar du.

Ikuspegi aldaketa honek garapen paradigma berria eratzea eskatzen du. BPGk ez du aztarna ekologikoa neurtzen ez eta merkatutik kanpo dagoen lana ezta jendartearen zorientasuna ere. Garapen sozialaz hitz egiteko, bestelako adierazle batzuk behar ditugu. Herritar guztien zaintza, osasuna, hezkuntza eta sozializazio beharrak asetzea; herritar guztiei bizitza duin, aske eta betea eskaintzea; herritar guztiek euskal hizkuntza eta kultura ezagutu, bizi eta berrasmatzeko aukera izatea; horrelako gakoaren arabera neurtu beharra dago Euskal Herriaren garapena.

Langileon mugikortasun askea bermatu eta Kapitalaren botereari muga ezarri. Zor koloniala.

Bertan bizi eta lan egiten duen pertsona oro bertako herritar eta beraz eskubide guztien subjektu gisa aitortzea aldarrikatzen dugu, betiere gure gorputzetan zeharkatzen gaituzten aniztasunak kontuan izanik eta diskriminaziorako arrazoi gisa ezabatuz. Bere bizi proiektua garatu nahi duen orori aitortu behar zaio bertako herritartasuna, jatorriari uko egiteko baldintzarik gabe.

Horregatik, beharrezkotzat jotzen dugu langileon mugikortasun askea ahalbidetzeko politika migratorioak garatzeko eskumena izatea, baita inklusiboa izango den harrera politika eskuzabal eta burujabea. Pertsonen mugikortasun askea bermatzea oinarritzko eskubidea izateaz gain, mundu mailako langileon bizi baldintza duinak ziurtatzeko bidea ere bada.

Migrazio ekonomikoa migrazio behartua da, Hego globalaren herri eta komunitate anitzak arpilatu eta espoliatzen dituen neokolonialismoaren hari sistemikoekin zuzenean lotua dagoena. Jatorri aniztasuna diskriminazio eta zapalkuntza ardatz bilakatu da horrela, milaka aurpegi dituen ondorioen artean Hego Euskal Herrian inposatzen den atzeritartasun legeak zein Frantziako estatuko politika migratorioak adibide argia izanik.

Halaber, Euskal Herria herri gisa zapaldua izanik ere, Ipar globalaren kapitalismo erauzle eta espekulatiboaren parte da eta lurralde hauekiko duen zor koloniala ukalezina da. Euskal Esparru Sozioekonomikoak egoera hau errotik iraultzeko neurri zehatzak beharrezkoak ditu.

Beraz, mugak behar dira bai, kapitalaren botereari ezartzeko mugak hain zuzen. Gaur gaurkoz, badira hainbat tresna eta arau Europako politika publikoak bide beretik joan daitezen, bai nazioarte mailakoak (Munduko Diru Funtza, Merkataritzako Mundu Erakundea) baita Europa mailakoak ere (Maastricheko Ituna, austeritate arauak). Azken helburua, diru publikoa esku pribatuetara igarotzea da, multinazionalen etekin ekonomikoak merkatuko lehiaren ondorioz ateratako mozkinen gain zuzenean herritarron poltsikoetatik jasotzeko politiken bidez.

Haatik, botere korporatiboaren merkatuaren legeari aurre egiteko eskumen propioak behar ditugu, enpresa transnazionalen interesen men egiten dioten arkitektura juridiko ekonomikoa (nazioarteko epaitegiak, enpresak estatua ere demandatu ditzaketenak) botere gabe utziz. Tresna eraginkor gisa, multinazional hauen eta bereziki gure lurraldean jatorria dutenen jardura jarraitu eta kontrolatu dezakeen epaitegi propioaren sorrera proposatzen dugu.

Sozialki eta ekologikoki defizitarioak diren eremuak murriztu; eremu estrategikoetan hazi, eskualdeka nahiz eskala nazionalen.

Oinarri ideologikoen atalean aipatu bezala, sozialki eta ekologikoki defizitarioak diren eremuak murriztu eta bizitza sostengatzeko estrategikoak diren eremuetan hazi beharra dago. 6 dira programa honetan proposatzen ditugun eremu nagusiak, eta, orain aipatuko baditugu ere, lan honen 5. atalean hauei begirako neurri zehatzak jasoko ditugu.

Lehena, lurra eta lurraldearen antolaketaren eremua, pertsonen eta planetaren bizitza sostengatzeko nahiz besteren artean elikadura burujabetza bermatzeko ezinbestekoa dela uste dugulako.

Nola ez, zaintza eremu estrategiko gisa ulertzen dugu; bizitzako etapa guztietan pertsona eta planetak beharrezkoa dugun lana delako. Eta bide beretik, osasungintza, herritar guztion bizitza osasuntsua eta betea helburua izan behar duelako.

Laugarren eremu gisa ezagutzaren eremua jaso dugu, oinarritzko hezkuntzatik hasi eta datuen kudeaketaraino, pertsona askez osatutako jendartea sortzeko nahiz jendarte bezala ditugun erronkei aurre egiteko beharrezkotzat jotzen dugulako.

Amaitzeko, teknologikoki garatutako industria sektore indartsua, sozialki onuragarria eta ekologikoki bideragarria izan behar dena batetik, eta, bestetik, pertsonen beharrezan erantzun dieten oinarritzko zerbitzu publiko komunitarioak: ura, energia eta elikagaien hornikuntza, komunikazioa eta sozializazioa eskubide unibertsal gisa bermatzeko eremuak bildu ditugu.

Eremu estrategiko hauen garapenerako bidea planifikatu beharra dago, hala eskualde mailan nola eskala nazionalan, beti ere langileen parte hartze eraginkorra bermatuz eta emakume* langileen egoera espezifikoan arreta jarritz.

Enpresa pribatuaren eragina murriztu eta ekonomiaren gainerako jabetza publiko eta soziala ardatz gisa ezarri.

Enpresa pribatua ardatz duen egungo ereduaren parean, Euskal Esparru Sozioekonomikoak jabetza publiko eta soziala ardatz izatea proposatzen dugu. Honekin batera, klase ikuspegia izango duen ekonomia soziala eta enpresa pribatuak izan beharreko papera berrezaugarritu behar dela aldarrikatzen dugu. Alegia:

> Sektore estrategikoetan, eredu publiko-komunitarioa.

Ekonomiaren sektore estrategikoen kontrol publikoa bermatu beharra dago, bai arauketaren bidez baita jabetzaren bidez ere:

Lurraren jabetza eta kudeaketan; uraren kudeaketa eta hornikuntzan; hondakinen bilketa eta tratamenduan; energiaren azpiegitura eta ekoizpen tasaren gainerako eskumenetan; etxebizitza parkea eta merkatu prezioa finkatzeko gaitasunetan. Era berean, bankak publiko eta transnazionalen jarduerari begirako jarraipen eta kontrol epaitegia; babes sistema garatua, bai gizarte segurtasun zein pentsio sistema; oinarritzko hezkuntza, hezkuntza espezializatua, langileen prestakuntza eta teknologia digitalen azpiegiturak nahiz datuen kontrola, eta baita garraio bideen eta azpiegituren planifikazioa, zaintza, osasun eta hezkuntza sistema integralak, kulturaren sorkuntza eta hedapena zein jardura estrategikoetan industria enpresen bidezko jabetza eta kontrol publikoa izango duen ereduaren alde egiten dugu.

Eremu hauetan guztietan, pribatizazio politika oro eten, publikazio prozesuak sustatu eta sektore publiko sendoa garatu beharra dago. Era berean, publikotasun ereduari dagokionez, ezagutzen dugun administrazio eredu zentralizatua baino, jardura bakoitzeko langileen eta jardura horren jomuga den komunitatearen parte hartzean oinarritutako eredu publiko-komunitarioa garatzea proposatzen dugu. Administrazio orokorrekin batera, udalak eta eskualdeak funtsezko esparruak dira eredu berri hori garatzeko orduan.

Gaurdanik sistema publiko indartsu bat garatzeko neurriak hartu daitezke eta horrela eskatuko diegu euskal administrazio ezberdinei: lehengoratzeko, zerbitzu publikoen garapena, klausula sozialak azpikontratetan, funtzio publikoaren lege propioak etab. Halere, prozesu horretan sakondu ahal izateko, Europatik nahiz estatuetatik ezarritako mugapenak gainditu behar dira ezinbestean.

> Klase ikuspegia barnebilduko duen ekonomia soziala

Ekonomia soziala enpresa pribatuaren alternatiba gisa, eta are gehiago, herrigintzarako lanabes gisa proiektatu da geure herrian, eraldaketaren ikuspegitik bere eragina mugatua izan bada ere. Ekonomia soziala lurraldean sustraituagoa badago ere, eta legearen ikuspegitik enpresaren jabeak langileak badira ere, lehia kapitalistaren arauetara moldatzeko presioa etengabea da eta, tamaina bateko kooperatibetan, botere kontzentrazioarako joerak ere nabarmenak dira.

Mugapen horiek gainditzeko asmoz hainbat ekarpen interesgarri egin dira azken aldian, besteak beste, Ekonomia Sozial Eraldatzailea izeneko mugimendua. Kapitalaren bitartekaritza gaindituz, tokiko eskalan zuzeneko harreman ekonomiko horizontalagoak gauzatzeko egitasmoa dugu azken hau, lan autogestionatuaren bidez enpresa pribatuak dakarren soldatiko enpleguari alternatiba saiakera.

Sindikalistotik ere badago eraldaketaren norabidean ekarpena egiterik. Funtsean, ekonomia sozialaren esparruan ere klase ikuspegia jorratzea da gure proposamena eta ildo horretan sindikalismoak bete dezakeen funtzioa birpentsatzea.

Bestalde, datorkiguna bezalako krisi garaietan, ixtear diren enpresa pribatuetan lanpostuak salbatzeko formula gisa planteatu izan da ekonomia soziala, kooperatibak nahiz lan sozietateak. Bide hau benetako alternatiba izan dadin langileentzat, bultzada publikoa ezinbestekoa da, finantzaketa publikoaren eta zerga politikaren bidez. Jabetza eskuratze prozesu hauetan langileek arrisku osoa euren gain hartzea bidezkoa ez denez, proiektu berria bideragarria ez den kasuetan langabezia saria eta inbertitutako kalte-ordaina berreskuratu ahal izatea proposatzen dugu.

Amaitzeko, sektore publikoak azpikontrataturako eremuetan, enpresa pribatuarekiko alternatiba gisa, langileen kooperatibizazioa epe motzeko alternatiba moduan aintzat hartzeko modukoa bada ere, epe luzera zerbitzu publikoen erabateko publikazioa hobesten dugu.

> Enpresa pribatuan: jendarte erantzukizuna eta langile kontraboterea

Enpresa pribatuak egungoa baino askoz eragin txikiagoa izango duen eredu sozioekonomikoa eratzea da gure apustua, enpresa pribatua lan esplotazioaren bidez alienaziorako eta desberdintasunak eragiteko tresna nagusietako bat delako. Bide horretan, enpresa pribatuaren logika harrapakaria mugatu beharra dago, hala kanpotik (enpresei lege ezarri beharreko bete-behar sozialen bidez) nola barnetik (enpresa bakoitzeko langileei ahalmen handiagoa emanez).

Enpresei ezarri beharreko bete-beharrei dagokionez, propagandarako erabiltzen den "erantzukizun soziala" deiturikoa amarru izateari utzi, eta jarraipen estua izango duten praktika zehatzetan gauzatu behar da, besteak beste, enpleguari eutsi eta prekaritatea ezabatu, Plusbaliari muga jarritz³, kontratazioan aukera berdintasuna bermatuz, ekosistemari kalterik ez eragin eta enpresaren jardueraren ondorio guztiak enpresaren erantzukizun bilakatuz, inguruko hornigai eta elikagaiak erabiliz hizkuntza eskubideak bermatuz eta azpikontratazioa salbuespen gisa erabiliz eta azpikontrataturako enpresetan lan baldintza duinak bermatuz, bai Euskal Herrian, baita nazioartean ere, bereziki erabakigunea hemen duten transnazionalen kasuan.

Langileen ahalduntzeari dagokionez, Euskal Lan-Kodean hainbat proposamen bildu ditugu norabide horretan, hala nola, aldi baterako kontratazioa mugatzea, kaleratze prozedurak zailtzea, langileen ordezkaritza sindikala indartzea edota negoziazio kolektiboan patronalaren aldebakartasuna indargabetzea. Enpresarien logika geure egitea bilatzen duten "langileen parte-hartzea" sustatzeko proposamen iruzurtien aurrean, langile kontraboteretik abiatutako eta negoziazio kolektiboaren garapenean oinarritutako parte-hartzea da LABek defendatzen duena.

Politika publikoak trantsizioaren norabidean kokatu. Zerga eta aurrekontu politika berria.

Kapitalaren garapenerako baliabideak jarri (azpiegiturak, finantziaketa, eskulana) eta Kapitalaren jarduerak eragindako albo kalteen (osasun arazoak, bazterketa soziala) kudeaketa egitean datza egungo politika publikoen funtsa. Baina Kapitala aseezina da eta langile mugimenduaren borroka eskuratutako lorpen sozialak (osasun sistema unibertsala edota gizarte segurantzak) eraistea da alderdi politiko sistemikoei jarri dien etxeko lana.

Norabide horretan, euskal instituzioek zerga eta aurrekontu politikaren gaineko erabakiak hartzeko ahalmen osoa aldarrikatzen dugu. Hego Euskal Herriari dagokionez, Espainiako Konstituzioaren 135. artikulua eta Aurrekontu Egonkortasunari buruzko Legearen derogazioak batetik, eta, bestetik, zerga politika (zeharkako zergak barne) nahiz aurrekontu politika definitzeko ahalmen osoa izango duen ereduaren alde agertzen gara.

³ Egun Euskal Herriko enpresetan existitzen den plusbalia tasaren inguruko azterketa egin ostean zehaztuko dugu gehiago proposamena.

Zerga politikaren helburuari dagokionez, Euskal Herrian sortutako ondasuna herritarren mesedetan jarri ahal izateko, Barne Produktu Gordinarekiko (BPG) presio fiskala handitu beharra dago. Hego Euskal Herrian tarte handia dago egungo %31tik gutxienez Europar Batasuneko bataz bestekora heltzeko (%40,5). Presio fiskalaren hazkunde hau zuzeneko zergetan egin beharra dago, gehien dutenek gehiago ordain dezaten.

Zorpetzeari dagokionez, banketxeak erreskatatzeko erabilitako diru publikoa berehala itzuli eta antzeko erabakien ondorioz eragindako zor publikoa auditatzea eskatzen dugu, ez-zilegitzat jotzen den zorra ordaintzeari utziz. Aurrera begira, Kapitalaren interesen araberako zorpetze oro baztertu eta behar sozialen araberako zorpetze maila arrazoitu eta mugatu baterako aukera ahalbidetzea proposatzen dugu.

Azkenik, eragile sindikal, sozial eta politikoen hausnarketa eta erabakiguneak egituratuz, aurrekontu politikari dagokionez, BPGrekiko hauen pisua handitzea eta Programa honetan proposatutako norabidean kokatzea proposatzen dugu.

Horrela, zerbitzu publikoak garatzeko inbertsioa handitu behar dira, bai hezkuntzan, bai osasungintzan baita zaintzan ere, eta, aldi berean, aipaturiko eremu estrategikoak sustatzeko inbertsioak lehenetsi: lurra eta lurrari loturiko jarduera ekologikoki iraunkorrak; ezagutza, zaintza eta osasuna; teknologikoki aurreratua, sozialki estrategikoa eta ekologikoki bideragarria izango den industria; eta herritarren beharrak asetzeko funtsezkoak diren zerbitzuak.

Euskal Lan Kodea eta Euskal Gizarte Segurantzza ezarri bitartean, lan eremuan nahiz pentsio arloan dauden gabezia larrienei erantzuna ematea, oinarritzko errenta duina, 1.200 euroko gutxieneko soldata edota 1.080 euroko gutxieneko pentsioa bezalako neurrien bidez.

3. LAN-HARREMANETARAKO ETA BABES SOZIALERAKO EUSKAL ESPARRUA

Lan harremanak eta babes sozial sistema arautu eta gauzatzeko beharrezkoak diren askotariko tresnen artean, bi dira oinarritzekoak: Lan-Kodea eta Gizarte-Segurantzaren. Lehenak, lan harremanak arautzen ditu; bigarrenak, berriz, langileok bizi ditzakegun egoera desberdinen aurreko babes ekonomikoa bermatzen digu. Babes soziala babes ekonomikoa baino gehiago da, noski: zaintza eta osasunaren atalean zerrendatu ditugu politikak beharrezkoak dira babes sozial osoa izateko.

Esparru sozioekonomikoaren kasuan bezala, lan harreman eta babes sozialari dagokionez ere Euskal Herriko lan harremanetarako eta babes sozialerako esparru propioa aldarrikatzen dugu, hiru lurralde eremuetatik (EAE, Nafarroa, Ipar Euskal Herria) abiatuta. Baina gure aldarrikapena harago doa: mamiari dagokionez guztiz bestelako eredua planteatzen dugu, Espainiako Langile Estatutuan, Frantziako Lan Kodean edota bi estatuetako Gizarte Segurantzaren ezarritako dagoenarekin alderatuta. Guk proposatzen ditugun Lan Kode eta Gizarte Segurantzaren ereduak Programa honen oinarrietatik edaten du. Ikuspegi demokratizatzaile, feminista, ekosozialista eta nazionalistik eraldaketa sakona da bi tresna hauekin proposatzen duguna.

Jarraian azalduko ditugu, proposatzen dugun Euskal Lan Kode eta Euskal Gizarte Segurantzaren eta gaurko egoeratik abiatuta eredu berrirantz urratsak emateko proposatzen dugun bidearen ezaugarri nagusienak. Proposamen osoa gehigarrian duzue eskuragai.

Lan guztien aitortza eta berrantolaketa

Historikoki, Langile Estatutuek edota Lan-Kodeek ez dute lana bere osotasunean jaso eta enpleguaren arloa soilik arautu izan dute. Lan Kode honek enpleguaz harago, lana bere osotasunean barnebiltzea proposatzen du: enplegua, enplegu izaerarik gabeko zaintza lanak (pertsonek, lurralde eta komunitatearen zaintza) edota jendarte justu bat eraikitzeke militantzia sozialetik eginiko lanak. Honela, sexuen arabera banaketarekin amaitzea dugu helburu. Jendarteari modu batera edo bestera eremu bakoitzean egin beharreko ekarpena (enplegua, zaintza, militantzia) pertsona ororen eskubidea zein betebeharrak moduan jaso dugu.

Banaketa hirukoitza: enplegua, zaintza eta ondasuna banatu

Hiru osagaien arteko harreman berria proposatzen dugu: enplegua, zaintza eta errenta/soldata. Enplegua (tartean, zaintza profesionalizatua) eta zaintza lan ez profesionalizatua, herritar guztioi dagozkigun bi lan parekide dira, jendarteari egiten dizkiogun bi ekarpen. Enpleguaren bidez, sozialki beharrezkoak diren ondasun (elikagaiak, azpiegiturak, tresneria) eta zerbitzuak (hezkuntza, osasuna, zaintza profesionalizatua, oinarritzeko gaien hornikuntza) sortzen ditugu. Enplegu izaerarik gabeko zaintza lanen bidez, berriz, egunerokoan, gure inguru sozialean, bizitza sostengatzea ahalbidetzen dugu. Bi esparru hauek baliokide gisa ulertzen ditugu, bi esparru horietan arituz, langile guztiok gara ondasun sortzaile.

Zaintza lanek dagokien lekua har dezaten, enpleguari eskainitako denbora murriztea proposatzen dugu (30 orduko lanaldia) eta zaintza lanaldiaren inguruko eztabaida soziala proposatzen dugu: zaintza lanetan ere finkatu beharko litzateke gehienezko lanaldirik? Gutxienezkorik? Nola egin liteke zaintza lanaldiaren jarraipena?

Jendartearengandik, berriz, kolektiboki sortutako ondasuna jasotzeko eskubidea dugu herritar guztiok. Batetik, beste pertsona batzuen enpleguaren bidez sortutako doako zerbitzu eta baliabide publikoak; gure programa sozioekonomikoaren ardatza da sektore publikoa, eta horren inguruko definizioa egiten dugu bigarren atalean (orokorrean) nahiz laugarrenean (eremuka). Bestetik, beste pertsona batzuen lanaren bidez ahalbidetutako zaintza lan ez monetarizatuak leudeke. Eta azkenik, doakoak ez diren ondasun eta zerbitzuak eskuratzea ahalbidetuko digun diru-sarrera duina.

Diru-sarrera hau enpleguaren bidetik jasoko badugu ere, "soldata" gisa, bere funtzioa aipatutako bi lan parekideak ordaintzea

da: enplegua (lan produktiboa, terminologia klasikoan) eta enplegu izaerarik gabeko zaintza lanak (enplegu erreproduktiboa); izan ere, azken hau gabe ez bailitzateke enplegu jarduera posible izango. Honela, denok izango dugu oinarrizko errenta duin bat: gutxieneko soldata. Gehienezko soldataren eta plusbaliaren mugapenaren bidez, ondasunaren banaketa bidezkoagoa bermatuko genuke.

Zaintzagatiko etetea

Jendartearen zaintza beharrak sistema publiko-komunitario baten bidez bermatuak egongo lirateke Programa Sozioekonomikoan proposatzen dugun bezala. Zaintza sistema publikoak oinarrizko zerbitzuen bidez bermatuko luke pertsona oro zaindua izateko eskubidea.

Hala ere, jendarte eta norbanako bezala dugun ardurari erantzunez, enplegu izaerarik gabeko zaintza lanak egin beharko genituzke, enplegua bezalaxe. Gizonezkoek dagokien ardura hartu behar dute esparru honetan. Esan bezala, zaintza lanek dagokien espazioa har dezaten, enpleguari eskainitako denbora murriztea proposatzen dugu, asteko jardunaldia 30 ordutara jaitsiz.

Bizitzaren une batzuetan ordea, enplegua eten eta zaintza lanak lehentasuna hartu dezake: haurrak zein autonomia mugatuko pertsonak zaindu ahal izateko. Kasu hauetan enplegua eten ahal izatea proposatzen dugu, osoki edo partzialki, eta beti borondatez. Gainera, etenaldi hau nagusiki emakumeek* hartzea ekiditeko erantzunkidetasun neurriak hartzea ezinbestekoa izango da.

Zaintzagatiko etete honen eskubidea eduki ahal izateko ez da familia nuklear loturarik eskatzen.

Zaintzagatiko lan hori ordaindua izango litzateke, kotizatu egingo luke eta soldata bera jasoko lukete lan hori egingo luketen langile guztiek: Euskal Herriko soldaten batz bestekoa adina (2021ean 2.330 euro gordin 14 ordainsari izanez gero, 2.720 euro gordin 12 ordainsari jasota).

Zaintzagatiko etetea finantzatu ahal izateko zaintzarako funts komunitario solidario bat sortzea proposatzen dugu. Funts horrek finantzaketa hirukoitza izango luke: enplegatuen kotizazioak, patronalarenak eta administrazioarenak.

Aipatutako proposamenen bidez enplegurako aukera izango ez duten eta bizitza osoan zaintza lanetan aritzera derrigortutako emakumeak* egotea ekidingo dugu.

Langile guztientzat erregimen berdina

Klase subjektua berrosatzeko eta diskriminazioekin amaitzeko, erregimen bakarra proposatzen dugu soldatapeko guztientzat. Bide horretan, erregimen bakarra izan arte, honako urratsak egin beharko genituzke langile kolektibo desberdinentzat:

- Etxeko langileen erregimen bereziaren desagerpena.
- Plataforma digitalentzat lan egiten duten langileak erregimen orokorrera igaro.
- Ekonomikoki menpeko diren autonomoen figuraren desagerpena.
- Langile publikoentzat, funtzio publikoko legeak.
- Kultur sortzaileentzat araudi propioa.
- Enplegu Zentro Bereziak langileentzat lege propioak lan merkatu orokorrean txertatzeko.
- Espetxean egon direnentzat, LGS adinako prestazioa enplegua bermatu bitarte.
- Ekonomia ezkutuan lan egiten dutenentzat erregularizazioa.
- Zaintza lanak dohainik egin dituztenentzat, konpentsazio pentsioa.
- Atzeritartasun Legea indargabetu, jatorri anitzetako langileon eskubideak berrezarri.

Enplegu bermatua guztiontzat eta kaleratze librerik ez

Gure proposamenaren arabera, administrazioak enplegua bermatu beharko dio herritar orori; eskaria egin eta sei hilabeteko epea izango luke enplegu bat eskaintzeko, bitartean LGSren parekoa den kalte ordaina eman beharko lioke. Ez da diru-sarrerarik ez duten herritarrak bazterketa sozialean ez erortzeko "laguntza", langileek euren enplegurako duten eskubidea betetzen ez zaielako jasoko luketen kalte-ordaina baizik.

Enplegua eta zaintza dira jendartea sostengatzeko nahiz herritar gisa garatzeko planteatzen ditugun bi zutabe unibertsalak, eta bi zutabeak bermatuak egongo dira.

Kaleratze librea desagertuko litzateke (langile ordezkariekin adostasuna bilatuz, baldintza objektiboak bete behar izanez eta administrazioaren baimena beharrezkoa izanez). Bestetik, kaleratzea bidegabe izendatuz gero, langileak erabakiko luke lanera itzuli edota kalte ordaina jaso.

Azpikontrazioa mugatzeaz gain, subrogazio eskubidea ere jaso dugu proposamenean.

Gutxieneko eta gehieneko soldata. Plusbaliaren mugapena.

30 orduko lanaldi osoko lan-astea proposatzen dugu. Lan jardunaldiaren murrizketa honek hiru helbururi erantzuten die. Lehenik, enpleguaren eta zaintza lanen banaketa orekatua bermatzeari, bigarrenik, trantsizio ekosozialistaren erronkari aurre egiteari eta hirugarrenik, digitalizazio prozesuak eragingo duen enplegu suntsiketari amaiera emateari.

Lanaldi partzialak salbuespenezkoak izango lirateke eta beti ere negoziazio kolektiboren bidez arautuak.

Gutxieneko soldata ezezik gehieneko soldata ere jasotzen dugu:

- Gutxieneko soldata: Euskal Herriko batz besteko soldataren %60a (2021erako 1.400 euro gordin urtean 14 ordainsaritan jasota edo 1.633 euro urtean 12 ordainsariren kasuan).
- Gehieneko soldata: Bidezkoa ezezik, ekologikoki ere beharrezkoa delako. Soldata baxuenaren 3 halako proportzioan.

Era berean, plusbalia legez mugatzea proposatzen dugu. Ekonomiaren gaineko jabego pribatua jabego publiko eta sozialaren mesedetan murrizteaz gain, eremu pribatuan langile bakoitzaren lan jardueratik ezin izango da mugarik gabeko etekinik atera.

Pentsio duina eta babesturiko egoerak

Pentsio sistema publiko eta unibertsala da defendatzen dugun eredua. Gure proposamenak ez du pentsio osagarririk jasotzen: pentsio pribatuak edota enpleguari loturikoak mugatzea defendatzen dugu, euren desagerpenerako bidean.

Halaber, pentsiorako eskubide unibertsala aldarrikatzen dugu. Egungo sisteman ez bezala, herritar guztiek izango dute pentsio kontributibo bat jasotzeko eskubidea. Izan ere, Lan Kodeak herritar guztien kotizazio unibertsala bermatzen du, egoera guztietan kotizatzen jarraituko dute langileek: enplegua dutenean, administrazioak enplegua bermatzen ez duenean (honek emandako kalteordainak kotizatzen baitu) edota zaintza lanek enplegua etetea eskatzen dutenean (zaintzagatiko etetearen direnek soldata jaso eta kotizatzen baitute).

Erretiro adina 60 urtetan kokatzen dugu. 58 urtetik aurrera erretiro mailakatua izango litzateke arau orokorra: lehen urtean %60ko erretiroa, bigarren urtean %80koa.

Erretiro-pentsioa, kotizazioen arabera kalkulatu litzateke, bizitza laboral osotik langileentzat onuragarrienak diren 5 urteak kontuan hartuz.

Gutxieneko pentsioa LGSaren adinakoa proposatzen dugu (trantsizioan 1.080 euro gutxienez) eta gehieneko pentsioa gehieneko soldataren adinakoa. Alegia, pentsioei dagokionez ere, 1:3 soldata proportzioa defendatzen dugu. Gehieneko pentsioaren mugapen honek pentsio pribatuei eragingo lieke batez ere: izan ere, egun sistema publikoan gehieneko pentsioa mugatuta badago ere, pentsio funts pribatuetatik dirutza jasotzen dute erretiratzen diren kapitalistek.

Finantziakzioa nagusiki Gizarte Segurantzaren kotizazioetatik izango litzateke. Soldatak duinduz eta kotizazio topeak igoz finantziakzio nahikoa izatea genuke helburu. Momentuak hala eskatuz gero aurrekontu bidez ere finantzatzeko aukera egongo litzateke.

Haurdunaldia, erditzea, gurasotasuna eta ezintasunak:

Haurdunaldia babesturiko egoera moduan jaso dugu, haurdun dagoenarentzat prestazio espezifikoak jasoz. Egungo sistematan haurdunaldia gaixotasun moduan ulertzetik, babes behar duen egoera moduan ulertzera igaro gara.

Erditza babestutako egoera berri bat izango da eta prestazio espezifiko bat onartzen da erditzetik fisikoki eta emozionalki osatzeko. Guraso guztiek izango lukete gurasotasun prestazioa eta bi izan ezker, batek ezingo luke bestearena metatu. Guraso bakarra direnei prestazio denbora bikoiztea proposatzen dugu.

Ezintasunei dagokionez, enpleguaren ikuskera berri bat jasotzen du proposamenak. Enplegua jendarteari egiten zaion ekarpen gisa ulertuz, pertsona orok, bakoitzaren egoera eta ezaugarrien arabera enplegu bat izan dezakeela ulertzen dugu. Beraz, ez dugu ezintasun iraunkorrik planteatzen. Aniztasun funtzionala duen pertsona orok jendarteari ekarpena egin diezaikeela uste dugu, eta enplegu bermatua izateko eskubidea izango luke.

Langile boterea indartu lan harremanak demokratizatzek

Negoiazio kolektiboa indartu dugu, hainbat gaien inguruan adostasunaren betebeharra ezarri eta patronalaren aldebakartasunarekin amaituz.

Ordezkaritza sindikalari dagokionez, enplegatu guztiek izango lukete euren ordezkaritza. 6 langile azpiko enpresetan ere herrialde mailako hauteskunde prozesua proposatzen dugu.

Parte hartze instituzionalari dagokionez Lanaren Kontseiluaren sortuko genuke: Lanaren Kontseilu Orokorra (hauteskunde sindikalen arabera ordezkartzearekin) eta Udalerriko Lanaren Kontseilua (bozka zuzenez aukeratua). Honako ahalmenak izango lituzke:

- Tokian tokiko gobernuen lana ikuskatu eta langileei eragiten dieten gaiei lotuak dauden lege proposamenetan ekarpenak egiteko ahalmena.
- Legebiltzarrari, udalari edota mankomunitateari begirako ekimenak sustatzeko aukera.
- Enpleguari dagozkion baldintza eta betebeharren jarraipena egitea, lan osasunaren alorra barne.
- Enplegu harreman izaera ez duten lan-harremanetatik eratorritako baldintza eta betebeharren jarraipena egitea...

4. LEHENTASUNEN TAULA

Aurreko atalean azaldutako proposamen ugarien artean, honako lehentasun hauek finkatzen ditugu.

1. BANAKETA HIRUKOITZA: ENPLEGUA, ZAINZTA LANAK ETA ONDASUNA BANATU

- Zaintza lanak aitortu eta era parekidean banatu, enplegua herritar guztiei bermatu. Gehienez 30 ordu enpleguan, denok zaintza lanetan parte har dezagun, gutxieneko soldata 1.400 euro (bataz besteko soldataren %60). Zaintza lanaldia arautzearen inguruko eztabaida soziala zabaldu.
- Gehieneko soldata, gutxienekoaren halako hiru. Plusbalia legez mugatu.
- Zaintzagatiko etete ordaindua, batez besteko soldataren adina (2.330 euro).
- Enplegua defendatu, krisian dauden sektoreak eta langileak (soldatapekoak, autonomoak, legez aitortu gabeak) babestu eta erregularizatu.
- Prekaritatea ezabatu, azpikontratazioa mugatu, subrogazioa bermatu.
- Oinarrizko lanetan aritu diren emakumeen* aitortza eta eurekiko dagoen zor patriarkalaren ordainketa.

2. PENTSIO DUINAK BERMATUKO DITUEN PENTSIO SISTEMA PUBLIKOA

- Erretiroa 60 urterekin eta gutxieneko soldataren adinako pentsioarekin, denontzat.
- Emakumeen* kontrako diskriminazioarekin amaitu, zor patriarkala ordaindu: enplegurik izan ez dutenei ere gutxieneko pentsioa bermatu + lan egindako eguna = kotizatutako eguna.
- Pentsio funts pribatuak eta BGAEak baztertu, sistema publikoa lehenetsi. Gehienezko pentsioa mugatu: gutxienekoaren halako hiru.

3. ZERBITZU PUBLIKOAK GARATU. ZAINZTA SISTEMA PUBLIKO KOMUNITARIOA SORTU

- Herritar guztiei (euren egoera administratiboa edozein dela) osasuna, zaintza, hezkuntza edota etxebizitzarako eskubidea bermatzeko zerbitzu eta politika publikoak garatu
- Enplegu publikoak sortu/kontsolidatu eta pribatizazio politikak alboratu.
- Zaintza sistema publiko komunitarioa eratu; ratioak hobetu eta publikazioak egin.

4. KRISIA KAPITALAK ORDAIN DEZALA: ZERGA ERREFORMA

- Kapital errete %1 eta %10 arteko erreteak.
- Elkarleen zergaren kenkariak ezabatu eta %35eko tipo nominala.
- PFGZn kapitalaren errete lan errete tratu bera eman eta gehienezko tipoa %60ra igo.

5. BIZITZA ERDIGUNEAN JARRIKO DUEN EREDU BERRIA

- GARAPEN PARADIGMA BERRIA ezarri, ekoizpen eta kontsumo eredua aldatu. BPGaren etengabeko hazkundean eta Kapitalaren mozkinetan oinarritutako ereduaren orde, herritar guztiei bizitza duina, askea eta betea bermatzea helburu izango duen eredua indarrean jarri.
- Ekonomiaren gaineko ESKU-HARTZE PUBLIKOA indartu. Sektore estrategikoen JABETZA PUBLIKO ETA SOZIALA.
- Sozialki eta ekologikoki defizitarioak diren jarduera ekonomikoak murriztu (armagintza, jarduera hiperkutsagarriak); bizitza sostengatzeko beharrezkoak diren eremuetan (zaintza, osasuna, ezagutza, elikadura) hazi. Birmoldaketa ekonomikoa eta lan-gileon eskubideak uztartzeko, BIDEZKO TRANTSIZIOARAKO BATZORDEAK sortu lantoki, sektore eta herri-eskualde mailan.

6. EUSKAL ESPARRU SOZIOEKONOMIKOA. LAN HARREMANETARAKO ETA BABES SOZIALERAKO EUSKAL ESPARRUA

- Frantziako eta Espainiako estatuetan egindako LAN ETA PENTSIO ERREFORMA MURRIZTAILEAK BERTAN BEHERA.
- EUSKAL LAN KODEA eta EUSKAL GIZARTE SEGURANTZA LEGEA eratu.
- LAN ESPARRUA EUSKALDUNDU.

- Patronalaren betoa ontzat ematen duten Elkarrizketa Sozialeko guneak bertan behera utzi. Langileok politika publikoetan eragin ahal izateko, langileok zuzenean hautatutako LANAREN KONTSEILUA sortu.
- Euskal Herriko hiru instituzio nagusiak (Eusko Jauriaritza, Nafarroako Gobernua eta Euskal Hirigune Elkargoa) eta eragile sozioekonomikoak bilduko lituzkeen garapen sozioekonomikorako ERAKUNDE PUBLIKO NAZIONAL bat sortzea.

5. EREMU NAGUSIEI BEGIRAKO PROPOSAMENAK

Euskal Esparru Sozioekonomikoaren baitan honako 6 eremu hauek estrategikotzat jotzen ditugu: lurra eta lurraldea; zaintza; osasuna; ezagutza; industria eta oinarritzko zerbitzuak. Jarraian azalduko ditugu labur-labur eremu bakoitzari begirako ikuspegi luzeago zein une honetan jaso daitezkeen proposamenak:

LURRA ETA LURRALDEARI DAGOKIONEZ:

Nekazaritza

1. Lur emankorren erreserba publiko eta sozialak, lurra eskuratzeko politika aktiboekin. Nekazaritza eta abeltzaintza ekologikorako jardueretarako gutxienez %30a bideratu.
2. Sistema agroekologiko dibertsifikatuen eredura jauzi egiteko plan estrategikoa. Elikadura osasuntsua izateko eskubiderako bermea.
3. Nekazal eta abere ekoizpen handien gaineko moratoria. Daudenen gaineko ikuskaritza zorrotza, ingurumen nahiz eskubide laboralen ikuspegitik.
4. Elikadura kateak, ekoizpen, garraio, merkaturatze eta kontsumoak eragin neutral edo positiboa duela bermatu eta azpiegitura/sare sendoak eraiki.
5. Tokiko ekoizpenari bide emateko, erosketa publikoaren erdia bertakoa izatea. Enpresa pribatuenetako elikadura erosketan, kuotak ezarri.
6. Plagizida, antibiotiko eta ongariak erdira murriztu.
7. Hazien banku publiko komunitarioa sortu.
8. Ekoizpen eskubideen kudeaketa eta kontrol publikoa eta prezio akordioak artikulatzeko hitzarmenak.
9. Belaunaldi erreleboa eman dadin sektorean inkorporatzeko politika publikoak.

Itsasoa eta Arrantza

10. Itsasoaren ustiaketa jasagarria eta isurien kontrolerako mekanismoak ezarri. Bioaniztasuna babestu eta sustatzeko politika eraginkorrak.
11. Arrantza politika berria: Elikadura-burujabetza helburu, arrantzaren garapen iraunkorra bultzatuko duen kudeaketa publikoa. Horretarako, Hego Euskal Herrian arrantza jarduera berritu arrastre eta baxura flota bateratuz eta Euskal Herri osorako Kofradia Nazionalea sortuz.
12. Arrantzaleen bizi eta lan baldintzak duindu, soldata finkoa bermatu eta belaunaldi erreleboa ziurtatzeko etorkizuneko enplegu plan estrategikoa.
13. Ustiaketa eredu berri baten logikan, Ondarroako adierazpeneko aldarria ezartzea, euskal kostaldeko 12 itsas mila arteko eremua babestutako eremu gisa izendatuz.

Mendia eta Basoa

14. Bertako basoaren azalera %50era igarotzea, lehenik jabetza publikoko eremuetan eta jabetza pribatuetakoetan eraldaketarako politika sendoen bidez.
15. Ekoizpenerako basoak kalitatezko zuran arreta jartzeko eredua, Nafarroa eta Ipar Euskal Herriko eredua orokortuz eta mendi eta baso komunalen alde eginez.
16. Ekoizpenaz gain, kontserbazio eta aisialdi zein kultur- ondare historikoa mantendu eta garatzeko basogintza estentsiboaren aldeko apustua egin.

Etxebizitza

17. Etxebizitza eskubide subjektibo erreala bilatzeko politika publikoak sustatu. Erabilera balioa lehenetsi truke balioaren gainetik. EAEko eta Nafarroako legea guztiz garatu eta indartu.
18. Etxebizitza parke publikoa indartu eta apustu estrategikoa egin. Alokairu sozialaren aldeko apustua egin. Hutsak dauden

etxebizitzaren kontrol eta gestio publikoa berreskuratu (bereziki entitate handien etxebizitzak).

19. Etxe kaleratzeak debekatu alternatibarik ez badago (Nazio Batuen DESC hitzarmenak dioen bezala). Alokairuzko etxebizitzeei aurre egin (etxe kaleratzeen %70a alokairuen bizi diren pertsonak dira).

20. Errentaren %30a gehienez bideratu beharko litzateke etxebizitza ordaintzeari. Zentzu horretan, etxebizitzaren burbuilari aurre egiteko hainbat neurri hartu: alokairuen prezioak mugatu (legea tramitean dago) eta prezioa zehazteko adierazle soziala sortu (auzoa, errenta eta etxebizitza kontuan hartuko dituen).

21. Eskubide subjektiboa bermatua ez dagoen bitartean, erabilerarik gabeko etxebizitzaren okupazioa despenalizatu.

Lurralde antolaketa eta garraioa

22. Ekoizpen eta banaketa kate globalen arabera lurralde antolaketa eredua baztertu. Ingurua, bioaniztasuna eta biztanlearen oreka berreskuratzeko eredu berria ezarri.

23. Hirigintza eredu demokratiko eta parte hartzailea sustatu. Plan orokorretan kaleen bizigarritasuna eta inklusibitatea printzipio gisa definitu; kontsumo hirigintzatik aldendu eta komunitatearen elkar harremana eta zaintza gauzatzeko espazio fisikoen alde eginez.

24. Hirigunearen hedapenari muga jarri. Herrien eta herri bizitzaren berreskurapena. Euskararen berreskurapena, lurralde antolaketa definitzeko aldagai gisa ezarri.

25. Azpiegitura handien inbertsioen moratoria eta luzamendua.

26. Bide- azpiegiturretan, lehentasunez berriak eraiki baino berreskuratzetik lan egin. Megaproiektuen logika alboratu eta hauek eraikitzei utzi.

27. Garraio publikoa nahiz bizikleta lehenetsi eta herritar guztien eskura jarri. Ibilgailu pribatuen erabilera mugatu.

28. Garraio jarduerak birpublikatu eta Euskal Herriratu: trenbide, portu eta aireportu azpiegiturak euskal instituzioen eskura pasa.

ZAINTZARI DAGOKIONEZ:

29. Zaintzarako sistema publiko-komunitarioa.

30. Sistema soziosanitarioa birpentsatu, berrantolatu eta sendotu.

31. Oinarrizko zerbitzuak publikatu, birpentsatu eta dibertsifikatu.

32. Lan baldintza duinak bermatu langile guztientzat.

33. Zaintza premiei erantzun kolektiboak emateko aukerak ziurtatu politika publikoen bidez.

34. Zaintza lanak aitortu eta eredu bat finkatuko duen araudi egokiak garatu.

35. Azpiegitura politikek zaintza lan komunitarioen beharrak aintzat hartu.

36. Laguntza ekonomikoak ziurtatu.

Erantzunkidetasuna zaintza lanetan.

37. Zaintza lanak kontuan hartzen dituen lan harreman eredua eraiki: lanaldiak murriztu (30 orduko lan-astea), zaintza lanetarako baimen eta araudi berriak, familiaren kontzeptuaren zabalpena.

38. Lantegietan benetako berdintasun plan eraginkorrak. Zaintza lanetan gizonezkoak sartzen direla ziurtatu behar da eta emakumeak* zigortzen direla ekidin.

Zaintza enpleguak eremu pribatuan.

39. Etxeko lanak erregulatu soldatapean egiten direnean. Etxeko langileen erregimenaren desagerpena eta etxeko langileentzat lan hitzarmen propioa, etxea lan zentro izatearen ondorioekin amaitu, barneko langileen figura desagertzearen norabidean urratsak eman 24 orduko zaintza lanak behar dituzten pertsonentzat alternatibak sortuz era berean (zaindua denarentzat zein zainntzailearentzat).

40. Merkaturaren eskaintzen diren zaintza zerbitzuak. Kasu hauetan lan baldintza duinak ziurtatu beharko dira eta ez dute finantziario publikorik jasoko.

Elkar-zaintza.

41. Norberaren zaintza, zaintza kolektiboa zein proiektuaren zaintza ezinbestekoak dira. Elkar zaintza egiten dela eta feminismitik egiten dela ziurtatu, zaintzaren ikuspegi zabala kontuan hartuz: entzutea, babestea, enpatia, konpainia, errespetua, taldea...

Zaintza lanen berrantolaketan urratsak eman ahala, trantsizio moduan honakoa proposatzen dugu:

42. Zaintzaileen erreskatea. Zaintzaileen lana (zaintza lanetarako enplegatuta zein kontraprestaziorik gabe zaintza lanetan dabilzan langileak ulertuz) duintzeaz, aitortzeaz ari gara, zaintzaileekiko zor patriarkala ordaintzeaz, euren egoera erregularizatu gabe dauden egoera erregularizatzeaz, eskubideen subjektu bilakatzeaz.

43. Erantzunkidetasun politika eraginkorrak garatu.

44. Sistema publikoaren eraikuntzarako urratsak ematen hasi (oinarrizko zerbitzuak publikatu, zaintza babes sistemaren baitan kokatu...)

OSASUNARI DAGOKIONEZ:

Kontratu sozial berri baten beharra.

45. Pertsonen osasunaren, ongizatearen eta bizi-kalitatearen inguruko kontratu sozial berri bat behar du Euskal Herriak.

Osasun-sistemaren demokratizazioa

46. Arduradunak atzamarrez ez izendatzeko, bidezkoa den sistema bat ezarri behar da, merezimenduetan, prestakuntzan, aukera-berdintasunean eta gaitasunean oinarritutako sistema bat.

47. Beharrezkoa da jendarteak parte-hartze handiagoa izatea tokiko erabakietan, osasun-zentro hurbilagoekin eta premia zehatzetara egokitutakoekin.

Lehen mailako arreta

48. Lehen mailako arretan inbertsioak indartu.

49. Profesional kopurua handitu eta kategoria profesional berriak gehitu (psikologoak, fisioterapeutak, erizain laguntzaileak, lan osasun teknikariak, koordinadore sozio-komunitarioak).

50. Osasunaren arloko prebentzio neurriak eta osasun hezkuntza indartu, plangintza transbertsal baten testuinguruan beste eremuekin harremanak sortu eta estutzeko (kirol zerbitzuekin, udal administrazioarekin, eremu sozio-komunitarioarekin...)

51. Jarduera soziosanitarioak modu erreal eta eraginkorrean koordinatu.

52. Profesionalen arteko arreta eta koordinazioa sustatu.

53. Espezialisten eskaintza handitu. Horretarako, hainbat espezialitatetan dauden gabeziak kontuan hartu beharko dira, bai eta gero eta beharrezkoagoak diren eta indartu behar diren arloak: osasun mentala, kirol-osasuna, nutrizioa, aho-hortzetako osasuna, emakumeon* osasuna.....

Sistema %100ean publikoa

54. Pribatizazioekin amaitu, bai zuzenean pribatizatutako zerbitzuetan (garbiketa, anbulantzia garraioa, sukaldeak edo externalizazio oro), bai kudeaketa klinikoko unitateekin.

55. Hitzarmen edo itun sistema garestia da sistema publikoarentzat, enpresa pribatuei baino ez die mesede egiten. Osasun publikoan inbertsio handiagoa eginez itxaron-zerrendekin amaitu beharra dago.

56. Arreta euskalduntzeko urratsak eman behar dira, profesionalen sarreran euskara meritu izatetik ezinbesteko baldintza izatera pasatzeko.

57. Laneko osasuna: mutualitateak, enpresetako prebentzio-sistemak, aseguru pribatuak, oztopoak dira laneko osasunerako, eta lan-istripuen ondoriozko aldi baterako ezintasunen kudeaketa bihurtu da langileen gabezia handienetako bat. Laneko osasunaren kontrol eta kudeaketa publikoa behar dugu, Oinarrizko Arreta eremutik, bertan lan osasun teknikariak jarritz.

Ekoizpen sanitarioa, farmazia, patenteak eta ikerketa

- 58. Osasun inbertsioak tokiko ikerketa kontuan hartu behar du, eta inbertsio hori handitu, gure tokiko taldeek beren lanetan aurrera egiteko eta garatzeko aukera izan dezaten.
- 59. Enpresen monopolioei eta sendagaien eskusiboei amaiera emateko, tokiko ekoizpena sustatu behar da.
- 60. Benetako laborategi eta beste hainbat industria publiko sortu behar ditugu, produktu eta material estrategikoak eskuragarri izateko eta ez egoteko merkatuaren menpe.

Enplegua

- 61. Gaizki dimentsionatutako plantillen sistemari amaiera emateko, laguntza-ekipoen ratioen lege organikoa landu behar da (LABen LOREA proposamena).
- 62. Egiturazko lanpostu guztiak aitortu eta lanpostuen zerrenda ofiziala sortu.
- 63. Behin-behinekotasunarekin eta kontratazio irregularrekin amaitu. Kontsolidatzeko lege propioak behar ditugu.
- 64. Lan-eskaintza publiko handiagoa.
- 65. Plantillak indartu.
- 66. Soldata arrakalarekin amaitu, bai eta emakumeek* erantzukizuneko lanpostuak lortzeko duten zailtasunarekin ere.

EZAGUTZARI DAGOKIONEZ:

Oinarrizko hezkuntza:

- 67. Euskal Eskola Publiko Komunitarioa, euskal hezkuntza sistema burujabe batean oinarritua. Bokazio publiko eta komunitarioa duten eta ezagutza ikuspegi kritikotik eraldatzeko herri mugimenduen ekimenak aintzat hartuko dituen sistema ezartzea (feminismoa, dekolonialitatea, klase ikuspegia...).
- 68. Hezkidetzat eta hezkuntza askatzailea garatu, ebaluazio hezitzailea garatzen duena.
- 69. 0-3 Haur Hezkuntzako lehen zikloaren aitortza eta eskoletako jantokiei izaera hezitzailea aitortu.
- 70. Euskalduntzea bermatuko duen murgiltze eredua ezarri eta Euskal Curriculumak garatu.
- 71. Finantziario publiko jasotzeko irizpideak berrikusi: gardentasuna kontratazioetan, segregazioari aurre egiteko planak, hezkidetzat, parte hartzea, euskalduntzea, inklusioa eta laiktasuna.
- 72. Hezkuntzaren finantziarioa handitu BPGren %6 inbertituz. Baliabideen handitzea eta ratioen jaitziera orokorra.
- 73. Lan baldintza duinak langile kolektibo guztientzat. Langileen egonkortasuna bermatu eta negozio kolektibo erreala eskuratu. Azpikontratazioarekin eta pribatizazioarekin amaitu.
- 74. Segregazio oro ezabatzeko neurriak ezarri eta administrazioek inklusiorako beharizanen indizea sortu. Eskualde edota herri mailako matrikulazio bulego bateratua sortu eta ikastetxez ikastetxeko azterketa egin.

Hezkuntza espezializatua:

- 75. Hezkuntza espezializatua arautzeko eta koordinatzeko ahalmen osoa hiru lurralde eremuen artean. Unibertsitate barruti bateratua.
- 76. Hezkuntza espezializatuaren doakotasuna bermatu, kanpoan ikasten duten ikasleentzat laguntzak handitu eta praktiken iruzurra ezabatu: lanpostu bat betetzen duenarentzat lan baldintza duinak bermatu.
- 77. Eredua publiko komunitarioa garatu; hezkuntza komunitatearen, tokiko instituzioen, nahiz jendartearen parte-hartzea ahalbidetuko duena.
- 78. Hezkuntza espezializatua herri onurari begirakoa, eredu ekonomikoan ezinbestez eman beharreko trantsizioa aintzat hartuz. Lehentasunak: lurra, zaintza, ezagutza, industria, oinarrizko zerbitzuak.
- 79. Ikaskuntza eta ikerkuntza prozesuak eraldatu, ikuspegi praktikoa eta konpromiso soziala uztartuz.
- 80. Hezkuntza espezializatuaren euskalduntzea, lan-munduaren euskalduntzeari begirakoa.
- 81. NUP eta EHUrentzat finantziario nahikoa lortzea.

Langileen prestakuntza:

- 82. Langileen prestakuntzarako funtsen kudeaketa Euskal Herrian egitea, bertan ezarritako irizpideen arabera.

- 83. Langabe dauden langileei begirako prestakuntza eta orientazio sistema publikoa, baita akreditazio sistema publikoa ere, hezkuntza espezializatuko ikas-zentro publikoetan.
- 84. Estrategikoak diren jardueretan (lurra, zaintza, ezagutza, industria, oinarritzko zerbitzuak) enpresei prestakuntza eta ikerkuntza baliabide publikoak eskaini, betiere klausula sozial zehatzen arabera (enpleguaren mantenua, hitzarmenen betetzea, aukera berdintasuna kontratazioan...).
- 85. Euskal Herriko eredu ekonomikoak ezinbestez egin beharreko trantsizioan laguntzeko prestakuntza plan estrategikoa, instituzio publikoek gidatuta eta langileon parte-hartzeaz diseinatuta.
- 86. Langileen euskalduntzerako programetan inbertsioa.

Ezagutzaren eta teknologia digitalen kontrola:

- 87. Ezagutzaren eta informazioaren teknologietan Euskal Herria eta euskal herritarrak ahalik eta burujabeen aritzeko plan-gintza estrategikoa.
- 88. Teknologia digitalen erabilpenerako kultura askatzaile eta berdinzalea sustatu. Era berean, teknologia askeak sustatu, sektore publikotik hasita.
- 89. Kontrol sozialerako joerak mugatu eta pribatutasuna bermatuko duen datuen babeserako sistema publikoa sortu.
- 90. Teknologia herritar guztien eskura jarri behar dugu, sistema publiko komunitarioaren bidez. Klase, adin nahiz genero ikuspegitik arrakala digitalari aurre egin behar zaio.
- 91. Komunikabide publikoak eta herrikoiak sustatu. Euskal esparru komunikatiboa eratu.

INDUSTRIARI DAGOKIONEZ:

Euskal Herriko Industriaren Trantsiziorako Programa proposatzen dugu:

- Industriaren gaineko bultzada eta kontrol publikoa.
 - 92. I+G+b-an bidezko trantsizioa gauzatzeko inbertsio handiagoak.
 - 93. I+G+b-ren zutabe izan beharko duten Zentro Teknologikoen publikazioa, jabetzan eta helburuetan, Euskal Herriko industriaren beharretara egokitzeko.
 - 94. Dirulaguntza eta finantziario publikoaren ordainetan "klausula sozialen" bermeak (lan baldintzak eta deslokalizaziorik ez).
 - 95. Euskal Herriko enpresen saretzearen sustapena.
 - 96. Finantza sistema publikoa, banka publikoaren sorrera.
- Ekoizpen eta erabakiguneen deslokalizazioen kontrako plana:
 - 97. Sektore estrategikoetan partaidetza publikoa sustatu.
 - 98. Enpresen demokratizazioa eta ekonomia sozialaren bultzada publikoa.
 - 99. Ekoizpenaren berlokalizazioa.

Digitalizazioaren eta larrialdi klimatikoaren aurrean:

- 100. Lana eta enplegua banatu (aparteko orduen desagerpena eta asteko 30 lanordura murriztu lan jardunaldia, finantziario publikoa erabiliz).
- 101. Langileen prestakuntza sustatu digitalizazioaren zein larrialdi klimatikoak eskatzen duen neurrien ondorioz euren lan-postua gal dezaketen langileentzat.
- 102. Jasangarriak ez diren jardueretarako ordezkatzeko protokolo bat ezarri. Protokolo hau Trantsiziorako Batzordeen bidez adostuko da eta langileen eskubideak bermatuko ditu.

BESTELAKO OINARRIZKO ZERBITZUEI DAGOKIENEZ:

Honakoei buruz ari gara oinarritzko zerbitzuen inguruan ari garenean: ura eta energiaren hornikuntza, hondakinen kudeaketa,

garbiketa, elikagaien eta oinarritzko gaien hornikuntza, kultura eta sozializazio esparruak, garraioa, garraiobideak, azpiegiturak, informazio eta komunikazioak (posta, telefonia, internet), eta finantziazio eta babes-aseguruak.

Egiturazko aldaketan beharra:

103. Oinarritzko zerbitzuen kontrol publiko eta soziala bermatu.
104. Institutuzio publikoek oinarritzko zerbitzuak herritar guztien eskura jartzeko betebeharra, zuzenean (kudeaketa publikoaren bidez) eta zeharka (arautze publikoaren bidez).
105. (Bir)publikazio prozesuak abiatu kudeaketa publikoa zabaltzeko.
106. Kapital handiek kontrolatutako enpresak baino, kooperatibak eta mikroenpresen mesederako arautzea ezarri.
107. Tokiko merkataritzaren aldeko Akordio Soziala(k) lortu.
108. Zerbitzuen eremuan ere bestelako eredu baten aldeko neurriak bultzatu: ekonomia zirkularra, tokiko elikadura, kontsumo materiala murriztu, azpiegitura handien gaineko moratoria, muturreko esplotazioaren bidez sortutako produktuen debekua eta gentrifikazioaren aurkako neurriak.

Oinarritzko zerbitzuen moldaketa:

109. Ura eta energiaren hornikuntza publikoa/soziala, trantsizio energetikoaren bidetik, birziklapen zirkuitua bermatuz, azpiegitura eta negozio pribatuak debekatuz.
110. Hondakinen kudeaketa soziala, birziklatze heziketa indibidualetik kolektibora, negozio pribatuak debekatuz, zaborte-giak itxiz...
111. Elikagaien eta oinarritzko gaien hornikuntza, banaketa eta salmenta/banaketa gune publikoak garatuz (merkatuak eta azoka publikoak, bidalketa zerbitzu komunitarioak...), tokiko elikadura lehenetsiz, prezioen gaineko kontrola ezarri, zerga arrosa ezabatuz (horrela deitzen zaio, emakumeen* eta gizonen produktu eta zerbitzuen prezioen aldeari, gehienetan emakumeen* kalterako izaten baita) ...
112. Kultur eta sozializazio guneak herritar guztiei bermatu, aisigune babestu eta seguruak, kirol espazioak, kultur sortze eta erakuste guneak, herri guztietan komunitateak kudeatuta.
113. Bidaia-erregio publikoa, iragarri eta segurua, hurbileko turismoa bermatzeko modukoa. Oinarritzko merkantzien garraiobidea erraztu, azpiegitura publikoak garatuz, gasolindegia proposatu.
114. Banka publikoa bai eta jendarte babesarako aseguruak hondamendi edota ezbeharren aurrean babesteko.

Digitalizazio prozesua eta larrialdi klimatikoa:

115. Herri ikuspegitik digitalizazioak dakarren enpleguen aldaketa ikertu, babestu beharreko enpleguak identifikatu. Enpleguen aldaerari aurre egiteko: langileak trebatu funtzioen aldaketa era ordenatuan egin ahal izateko eta tresna berriak erabiltzen ikasteko.
116. On-line erosketek ez dute langileen lan baldintzetan murrizketarik eragingo. Honako neurriak proposatzen ditugu: erosketa bakoitzaren zati bat langileen soldatetara bideratzea, on-line erosketengatik langileek lan egindako jaiegun bakoitzari bi laneguneko balioa eman eta gaueko lana debekatu.
117. Makina automatikoak ezingo dira izan enpleguaren galera bidezkotzeko arrazoi. Beraz, ondorengo neurriak proposatzen ditugu: enpresa batean lanpostu edota langile kopuru bat finkatzea amortizazioak ekiditeko, langile bat kaleratu aurretik beste lanpostu bat eskaintzeko derrigortasuna ezarri; makina automatiko bakoitzarengatik urteko jardunaldiaren murrizketa; makina automatiko bakoitzak langile batek bezain beste kotizatzea Gizarte Segurantzaren eta zerga bat izatea.
118. Langilerik gabeko saltokiei dagokienez, ez dira onartuko edo zerga handiak ezarriko zaizkie.

Uberizazioa:

119. Ustezko autonomoak desagertzearen bidean urratsak eman. Araudi orokorra aplikatuko zaie lan mota hau egiten duten langileei.
120. Sektore publikoarekin batera, ekimen komunitario eta sozialen bitartez antolatzearen eredu bidea egin.



**LAN-HARREMANETARAKO
ETA BABES SOZIALERAKO
EUSKAL ESPARRUA ERAIKITZEKO
PROPOSAMENA
(2021eko iraila)**



Lan-Harremanetarako eta Babes Sozialerako Euskal Esparrua (LHBSEE) eratuko dugu LABen Programa Sozioekonomikoaren oinarrian dauden printzipioen gainean.

LHBSEE garatzeko, bi proposamen zehatz egingo ditugu:

1. EUSKAL HERRIKO LAN-KODEA

Historian zehar Langile Estatutuak enpleguaren esparrua arautu eta jaso izan du soilik. Esparru horrek, ordea, ez du lanaren osotasuna jasotzen eta gabezia horri erantzuteko aurkeztu dugu, hain zuzen, lan-kode hau.

Izan ere, asko dira ordaindu gabeko lanak, nagusiki zaintza-esparruari lotuak, pertsonen zein lurraren zaintzari atxikiak. Bizitza erdigunean kokatzea erabaki dugu eta, ondorioz, pertsonen eta Lurraren zaintza-betebeharrak modu indibidual zein kolektiboan ase behar ditugu. Gu komunitate honetako kide izanik, jendarte honen parte, ekarpena egin behar dugu, hori da lanaren esparru guztiak batuko duena. Horrela, ezinbestekoa da ardura eta eginbehar horiek ere kontuan izatea eta arautzea; kontrara, jakina da emakumeon* bizkar geratzen direla. Hortaz, lan-kode honek enplegua (kontratu-harremanak) eta lana (lan-harremanak) bilduko ditu, bizitza merezi duen biziak enplegu duina eta zainduak izatea eskatzen baitu.

Lan-kode hau bizitza erdigunean jarriko duen garapen-eredu jasangarrian oinarritzen da, beraz, eredu horri erantzungo dio sustatu eta bermatuko duen lanak, gure betebeharra baita ahalik eta aztarna ekologiko txikiena izango duen mundu bat uztea hurrengo belaunaldiei eta, Lurra ustiapenerako objektu gisa ulertu gabe, naturarekiko oreka bilatzea.

Eragin-eremua:

Langile-klasea bere osotasunean hartuko du aintzat Euskal Herriko Lan Kodeak. Enplegatuen eskubideak arautzeaz gain, lan guztien aitortza bilatuko du, eta enplegua gainditzeko duen lana ere arautuko du. Gainera, Euskal Herrian bizi den eta lan egin nahi duen pertsona ororen lana arautuko du, pertsona horien egoera administratiboa edozein dela ere.

Berritasunak:

Ez da erregimenik bereiziko; hortaz, lan-kodeak langile-klase osoa batuko du eta, horrela, legezko marko amankomuna ezarriko du (langile publikoak eta eremu pribatukoak barne bilduz). Hala ere, horrek ez du esan nahi sektore zein enplegu-esparruen berezitasunak kontuan hartuko ez direnik.

Era berean, langilearen jatorriak ez du bereizkeriarik sortuko; hortaz, ez da aparteko erregimenik izango jaioterriaren arabera.

Lurralde-eremua:

Euskal Herria hiru errealtate administratibotan banatua dago gaur egun. Euskal Herriko Lan Kodea lurralde nazional osorako izango da.

Lan-kodeak honako helburu hauei erantzungo die:

- > Inolako diskriminaziorik ez generoaren, identitate sexualaren, sexu-genero aniztasunaren, maila ekonomikoaren, jatorriaren... arabera.
- > Pertsonaren ongizatea eta bizi-kalitatea bultzatuko ditu.
- > Justizia soziala bilatuko du.
- > Kalitatezko enplegua bermatzea izango du helburutzat.
- > Lanaren eta aberastasun banaketa ekitatiboa lortuko du.
- > Lan-eremuko eragileek benetako parte-hartzea sustatuko du.
- > Enplegua ez den lanaren aitormena egingo du, emakumeekin* dugun zor patriarkala gainditzeko.

Honako hauek izango dira lan-kodeak bermatu beharreko **eskubideak**:

- > Enplegu duin bermaturako eskubidea, inolako diskriminaziorik gabe (jatorriaren, ideologiaren, generoaren, identitatearen, sexu-genero aniztasunaren edo aniztasun funtzionalaren arabera), pertsona orok eskubidea du enplegu egonkor bat izateko, bere bizi-proiektua garatzeko adinako ordainsari ekonomikoa duena eta bateragarria dena bizitzaren jasangarritasun-jarduerarekin eta erreproduzio sozialarekin.
- > Emakumeek* eskubide- eta aukera-berdintasuna izan behar dute, generoaren arabera bereizita ez dagoen enplegu bat lortzeko eta beren ibilbide profesionala garatzeko.
- > Aniztasun funtzionala duen pertsona orok du enplegurako, lanbide-prestakuntzarako eta lanbide- eta jendarte-berregokitzapenerako eskubidea, aniztasun funtzionalaren jatorria eta izaera edozein izanda ere.
- > Enplegua duten pertsona guztiek dute berdintasunerako eskubidea ordainsariei eta lan-baldintzei dagokienez, beren kontratazioa aldi baterakoa edo finkoa den kontuan hartu gabe.
- > Langile guztiek dute bidezko ordainsari duina jasotzeko eskubidea, bai eta balio bereko lanagatik soldata berdina jasotzeko eskubidea ere, generoagatik inolako bereizkeriarik gabe.
- > Langile guztiek dute beren laneko zereginak zein lan-harremanak euskaraz egiteko eskubidea.
 - Lana euskaraz egiteko eskubidea.
 - Lanean euskaraz aritzeko eskubidea.
 - Euskara jakiteko eskubidea.
- > Langile guztiek eskubidea dute laneko zereginak pertsonen osasuna, segurtasuna eta duintasuna bermatzeko moduan egiteko. Horretarako, prebentzio-, kontrol- eta ikuskapen-tresna publikoak sortuko dira, eta langileek eta beren ordezkari sindikalek protagonismo aktiboa izango dute prebentzio-planak egin, garatu eta ezartzerakoan.
- > Pertsona guztiek izango dute etengabeko lanerako prestakuntzarako eskubidea, eta prestakuntza horrek Euskal Herriak dituen beharizanei erantzungo die.
- > Langileek askatasun sindikalerako eskubidea dute.
- > Langileek greba eskubidea izango dute beren eskubideak defendatzeko, besteak beste. Eskubide hori ezin izango da urratu zerbitzu minimoen bidez.
- > Langileek eta beren ordezkari sindikalek negoziazio kolektiborako eskubidea dute. Negoziazio kolektibo hori eskubide erreala izan dadin, langileek eta beren ordezkari sindikalek eskubidea izango dute informazioa jasotzeko, kontsultatzeko eta langileei eragiten dieten gaietan erabakitzeke. Gainera, negoziazio kolektiboa prekarietatea ezabatzeko eta aberastasuna birbanatzeko tresna izango da eta edozein proposamen onartzeko langileen ordezkari diren sindikatuen eta patronalaren arteko akordioa beharko da ezinbestean. Negoziazio kolektiboaren egitura goiko eremuaren lan baldintzen hobekuntzan oinarrituko da ezinbestean.
- Langileek eta beren ordezkari diren sindikatuak eskubidea izango dute, halaber, lanbide arteko negoziazio kolektiboa sustatzeko.
- > Langile guztiek izango dute Lanaren Kontseiluko beren ordezkari sindikalak aukeratzeko eskubidea.
- > Langile guztiek eskubidea dute modu kolektibo zein indibidualean zainduak izateko.

Era berean, langile guztiek honako betebeharrak izango dituzte:

- > Lanean lankidetzaz zaintzeko betebeharra.
- > Enplegutik eta lan-harremanetik eratortzen diren bestelako betebeharrak.

Eskubide eta betebeharrak egikaritu ahal izateko, Euskal Herriko Lan Kodeak enplegu izaera duten zein ez duten lanak arautu ditu.

Lan-harremanak

Komunitatea osatzen duen pertsona orok ekarpen bat egin beharko dio jendarteari, modu kolektibo zein indibidualean, gi-

zarte justu eta jasagarria eraikitze eta mantentzeko helburuz. Horrela, ekarpen horrek LAN izaera du eta araubide juridiko propioa dauka. Egin beharreko ekarpen horien artean daude ondorengoak (jarraian ageri dena ez da zerrenda itxia eta, jendartearen bilakaeraren eta beharizanen arabera erabakiko da zein lan biltzen dituen une bakoitzean):

> Zaintza-lanak:

- Pertsonen zaintza: denok dugu zainduak izateko eskubidea, eta, hortaz, baita zaintzeko betebeharra ere.
- Lurraren zaintza: bizigarria eta bizia den planeta zaintzea denon ardura eta lana da.
- Komunitatearen zaintza: jendartea saretzeko eta komunitateko kideek elkar zaintzeko helburuz eginiko saretze- eta dinamizazio-lana.

Administrazioari dagokio auzolana bezalako zaintza lan komunitario desberdinak sustatzeko baliabideak jartzea, formakuntza ematea edota gerta daitezkeen gorabehera desberdinei, lan istripuak kasu, erantzuna ematea.

Bestetik, azpimarratu, lan komunitarioak ez duela inolaz ere langile publikoek egin beharreko lana ordezkatuko.

> Bidezko jendartea: jendarte justu bat eratze aktibismo edo militantzia sozialetik eginiko lan guztiak.

> Enplegu-harremanak.

Lan horiek guztiak erantzunkidetasunean oinarrituta banatu beharko dira, pertsonen artean inolako diskriminaziorik sortu gabe.

Lan-harremanetatik eratorritako betebeharrak eta eskubideen jarraipena Lanaren Kontseiluaren bidez egingo da.

Kontratu-harremanak: ENPLEGUA

ENPLEGU-KONTRATUA

Enplegu-kontratua izango da enplegatzailearen eta enpleguaren arteko harremana sortuko eta arautuko duen formulazio juridikoa.

Enplegu-kontratuak lotuko dituen bi aldeek adostasunez osatuko da kontratu hori; hots, ezingo da aldeetarik batek inposatua izan.

Kontratuak alderdi hauek jasoko eta arautuko ditu nahitaez:

> Iraunaldia: kontratu guztiak iraunaldi mugagabekoa izango dira, orokorrean. Bi salbuespenekin:

- Ordezkapen-kontratuak: ordezkatutako enplegatua lanera itzuli arteko iraunaldia izango du.
- Amaitze-kontratua: enplegatua 58 urteko adinera heltzen denean, hurrengo bi urteetan partzialki jarduteko kontratua egingo zaio, urte luzez ikasitakoa ondorengo lankideen esku uzteko helburuz.

Berritasunak:

- Egun epealdi mugatuko kontratuekin dauden iruzurrak ezabatuko dira, iraunaldi mugagabea izango baita arau orokorra. Horrek esan nahi du ezingo dela epealdi bateko lanetarako kontraturik egin? Ez. Ez da ukatzen epealdi bateko obra edo zerbitzuak egon daitezkeenik, baina horiek ere enplegu-kontratu mugagabea izango dute, eta azkentzeko arrazoia ematen denean (benetako arrazoi objektiboa, hain zuzen, kode honetan jasota dauden arrazoietakoren bat; hau da, obra edo zerbitzua amaitu dela) kontratua amaitu ahal izango da, dagokion kalte-ordaina ordainduta.

- Amaitze-kontratuarekin pentsioa eta enplegua uztartuko dira bi urtez. Enpleguak duen jakintza kolektiboaren esku jartzeko aukera emango du horrek, hau da, ezagutza eta esperientzia transmititzea.

> Lanaldia: enpleguaren alorrean, gehienezko lanaldia asteko 30 ordukoa izango da, urtean 1.345. Ordu kopuru hori negoziazio kolektiboaren bidez hobetu ahal izango da, baina ordu-kopuruak murriztuta, inolaz ere ez handituta.

- Lanaldi partziala izateko, bi baldintza bete beharko dira:
- Lanaldi partziala izan dezaketen postuak enplegatuen ordezkariekin adostu beharko dira eta negoziazio kolektiboan jasoko dira (hitzarmen sektorialean edo zentrokoan).
- Enpleguaren borondatea: enpleguak bere borondatea adierazi beharko du dokumentu batean, idatziz eta berariaz.
 - Murrizketa 6 hilabetez luzatuko da gehienez, eta aldian-aldian luzatu beharko da berariaz.
- Zenbatekoa: lanaldi partzialetan lanorduko %20 gehiago jasoko da..

> Mugikortasuna: enplegua zentro batean baino gehiagotan egiten denetan, batetik besterako ibilbidean emaniko denbora enpleguaren lanaldiaren parte izango da.

Berritasunak:

Lanaldiaren murrizketa nabarmena gertatuko da. Horren bidez, enplegua sortuko eta banatuko da eta Lan-Kodean oinarritutako den enplegu bermatuaren eskubidea bermatuko da.

- Logika berari jarraiki, aparteko orduak debekatuko dira.

- Gutxieneko lanaldia arautuko da, lanaldi partzialak sortzen duen egoera prekarizatuak ekiditeko. Bi neurri nagusi hartuko dira horretarako:

1. Beharrezkoa izango da enplegatuen ordezkariak ados egotea eta enpleguak bere borondatea berariaz adieraztea.
2. Soldataren jaitsiera ez da proportzionala izango lanorduko %20 gehiago jasoz.

- Mugikortasuna eskatzen duten lanetan (normalean, prekarizatuak) batetik besterako ibilbideetako denbora lanaldiaren parte izango da.

> Bizitzak erdigunean (atsedena eta osasuna): 30 orduko lan-astea gehienez 5 egunetan antolatuko da. Atsedene-egunetatik gutxienez bi segidan izan beharko dira eta ostiral, larunbat eta igandea biltzen dituen tartean hartu beharko dira.

- Neurri horren helburua da enpleguaren bizitza eta osasuna erdigunean kokatzea, beharrezko atsedena, deskonexioa eta bizitza laboral eta pertsonala uztartzeko aukera bermatzeko. Ezinezkoa den kasuetan (lanaren ezaugarrien ondorioz osasunaren, bizigarritasunaren eta kontziliazioaren aurkako neurriak hartzea ezinbestekoa denean: gaueko lanetan, txandakako lanetan edo jaiegunetan lan egin behar bada, osasunarentzat kaltegarriak diren sustantziekin lan egin behar bada), ondo arrazoitu beharko da eta konpentsatu beharko da. Horrela, negoziazio kolektiboaren bidez alderdi hauek guztiak zehaztuko dira: lanaldiari buruzko xehetasunak, lanaldi horretarako arrazoiak, zer lanpostu ariko diren lanaldi horretan eta zenbateko konpentsazioa dagokien.

Berritasunak:

- Lan-astea bost egunetan antolatuko da gehienez.
- Bizitza profesionala eta pertsonala (indibidual zein kolektiboa) uztartzeko aukera berriak sortzen ditu.
- Atsedenerako eta deskonexiorako eskubidea bermatuko da.
- Bizitza, osasuna eta kontziliazioa erdigunean jartzea oztokatzen duen neurri orok konpentsazioa izango du.

> Egutegia

- Proposatzen dugun egutegia propio eta laikoa izango da. Urteko egutegia lurralde osoa hartzen duen buletinean argitaratuko da, eta ondoren, enplegu-zentro bakoitzak bere egutegia osatuko du.
- Enplegu-zentroko egutegia bertako enplegatuen ordezkariekin adostuko da, eta enpresak ezin izango du inolaz ere inposatu. Egutegia antolatu eta gero ezin izango da aldebakarrez aldatu, aldaketa guztiak adostu egin beharko dira.
- Egutegiak zera arautuko du:

- Urteko lanaldiaren ordukako banaketa. Banaketa erregularra lehenetsiko da, eta ezinezkoa den kasuetan, horretarako arrazoi zehatzak jaso beharko dira egutegiarekin eta dagokion ordainarekin konpentsatu beharko da, negoziazio kolektiboak zehaztutako zenbatekoan.

- Oporrak:

30 egun natural gutxienez. Negoziatio kolektiboak oporraldia luzatu ahal izango du, inoiz ez murriztu.

30 egun natural gutxienez. Negoziatio kolektiboak oporraldia luzatu ahal izango du, inoiz ez murriztu.

Oporrak nahita nahi ez hartu beharko dira eta ezin izango da ordain ekonomikorik eman oporrak ez hartzearen truk.

Oporrak hartzeko datak enpresaren eta enpleguaren artean adostuko dira. Adostasunik ez badago, % 50 enpleguak hautaturiko datetan izango dira, gainerakoak enpresak ezarrikoetan.

Opor-tartearen % 50 jarraian hartu beharko da, enpleguak eta enpresak berariaz besterik adosten ez badute.

- Jai-egunak: urtean 15 lan-egun izango dira.

Berritasunak:

- Egutegi propio eta laikoa.

- Egutegia adostu egin beharko da, ezin izango da aldebakarrez ezarri. Egungo markoan enpresa da egutegia finkatzeko eskumena duena. Horrekin batera, egutegiaren banaketa erregularra lehenetsiko da eta enpleguaren atseden eta bizitza jarriko dira erdigunean, ez enplegua.

- Oporretan, deskonexiorako eskubidea bermatuko da eta opor-tartearen % 50 jarraian hartzen dela bermatuko da.

> Soldata:

Soldatako doakoak ez diren ondasun eta zerbitzuak eskuratzea ahalbidetuko dizkigun errenta izaera izango du. Pertsona bakoitzak egiten duen enpleguaren soldata gisa jasoko badugu ere, enplegu izaerarik gabeko zaintza lanen ordaina ere izango da. Beraz, lan produktiboak zein erreproduktiboak egitearen ordaina izango da soldata bidez jasoko dugun errenta.

- Gutxieneko soldata: jardunaldi osoan Euskal Herriko batez besteko soldataren % 60. Lanaldi partzialetan lanorduko %20 gehiago jasoko da.

- Negoziatio kolektiboaren bidez, ordainsaria hobetu ahal izango da, inolaz ere ez murriztu.

- Gehieneko soldata: mugatu egingo dugu. Soldatarik altuena gutxieneko soldata hiru aldiz izango da..

Berritasunak:

- Gutxieneko soldata duina bermatuko da.

- Soldata hitzaren definizioa berrituko dugu: lan produktiboaren edota erreproduktiboaren truke egiten den ordainketa izango da.

ENPLEGUAN SARBIDEA

ENPLEGU-ESPARRU PRIBATUAN KONTRATATZEA

Kontratazio-prozesuari dagokionean, inklusioa izan beharko da, eta pertsona guztien eskubideak zaindu eta bermatuko dira beti. Negoziatio kolektiboaren bidez arautu beharko dira kontratazio-prozesuaren nondik norako zehatzak, eta aukera-berdintasuna bermatuko da.

ENPLEGU PUBLIKOAN SARTZEA

Pertsonen arteko berdintasuna eta norbere gaitasuna izango dira enplegu publikora sartzeko ardatz eta oinarriak. Horrela, negoziatio kolektiboaren bidez arautuko dira prozesuaren edukiak, gardentasun-printzipioak oinarri, eta horiek sarbide justu eta inklusioa bermatu beharko dute.

- Enplegurako sarbidean oztopo handiagoak dituzten kolektiboen sarrera erraztuko dugu, bai enplegu publiko zein pribatu; hala nola, emakume*, gazte, migrante eta aniztasun funtzionala dutenena.

KONTRATUAREN GAUZATZEA

Enpleguaren zereginak modu presentzial edo ez presentzian egiteko aukera eskainiko da. Ahal baldin bada, bi modalitateak uztartuko dira, bakoitza lanaldiaren % 50ekoa izateko aukerarekin.

Presentziala: aurrez aurreko zeregin edo harremanei loturikoetan egingo da.

- Bizitokitik lanposturaino mugitu behar baldin bada, enplegatzaileak bere gain hartuko ditu dagozkion gastuak.

Ez presentziala: zeregin fisikoak edota harreman zuzena eskatzen ez dutenetan egingo da.

- Enplegu-eremu bakoitzak zerrendatuko ditu modu ez presentzian egin daitezkeen lanpostuak, eta horiek langileen ordezkariekin adostuko dira negoziazio kolektiboaren esparruan.

- Horrela, lan ez presentzian jarduteko aukera duten enplegatu guztiek izango dute eredu hori eskatzeko eskubidea. Aldiz, lan ez presentziala enpresak agintzen badu, enplegatuak hala adostu beharko du.

- Enpleguaren lan presentziala eta ez presentziala bateratuko dira, eta lanaldiaren %50 egingo da modalitate bakoitzean. Enplegatuak eta enpresak aurrez adostutako egutegiak banatuko du ehuneko hori eta modalitate bakoitzaren lan-egunak zehaztuko dira.

- Deskonexio digitala bermatzeko, lanaldian zehar baino ez dira jaso eta bidaliko laneko mezu elektroniko eta deiak.

- Enplegatzaileak enpleguaren eskura jarriko du postu hori modu ez presentzian egiteko beharrezkoa den material guztia, eta bere gain hartuko ditu gastu guztiak.

- Zeharkako gastuei aurre egiteko, enpresak dagokion plus ekonomikoa ordainduko du.

- Prestakuntza: IKT eta segurtasun-programak erabiltzeko eta laneko arriskuen prebentziorako prestakuntza eskainiko da.

Enpleguaren lan ez presentziala bermatzeko gune kolektiboak eskainiko dituzte tokiko administrazio publikoek, udalek nagusi, baina baita mankomunitateek ere, hala badagokie, erabiltzaileen esku jarriko dituzte zereginak betetzeko beharrezkoak diren baliabideak. Horrela ekidingo dira enpleguaren lan ez presentzialak sor ditzakeen bakardade eta isolamendu sentipenak.

ENPLEGU-KONTRATUA ALDATZEA

Aldaketa guztiak adostu egingo dira, ezingo dira inolaz ere aldebakarreko erabakiz hartu.

Berritasunak:

Engungo markoaren arabera, enpresak aldebakarez erabaki ditzake lan-kontratuen oinarritzko aldaketak, funtzioei zein eremu geografikoari dagozkionak. Gainera, erreformaz erreforma, baldintzak egokitu egin dira aldebakartasun hori indartzeko. Lan-Kode honek, ordea, bermatu egingo du aurrez adostutako baldintzak adostasunez soilik aldatzea, eta ezingo ditu alde bakar batek aldatu. Hala, ezinbestekoa izango da enplegatzaileak eta enplegatuak adostea, eta idatziz jasotzea, enplegu-kontratuaren baldintzak (lanaldia, soldata, kategoria profesionala, zereginak, eremu geografikoa, eta abar) aldatzeko.

ENPLEGU-KONTRATUA ETETEA

Kontratu-harremana ohiko arrazoiengatik etengo da: aldeek hala adosteagatik; behin-behineko ezintasunagatik; jaiotza, adopzio edota harrera egoeragatik, haurdunaldiko arriskuagatik edota edoskitze naturaleko arriskuagatik; greba-eskubideagatik; indarkeria matxista jasan izanagatik; beharrezko eszedentziagatik (ordezkaritzako kargu publikoan aritzeagatik); borondatezko eszedentziagatik; prestakuntzagatik; zaintzagatiko etetea; eta koiuntura sozioekonomikoaren baitako etetea.

Enplegatua automatikoki itzuliko da lanpostura etetea amaitzean, eta lehenagoko baldintza berberak bermatuko zaizkio.

***Zaintzagatiko etetea:**

Zaintza-beharrizanak artatzeko aukeratu ahalko da enplegu-kontratuaren etete osoa edota partziala. Honako baldintza hauek izango ditu eteteak:

- Erabat borondatezkoa izango da. Hots, ezin da inor behartu enplegu-kontratuaren etetea eskatzera, zaintza-beharrizanak beste inola bermatuak ez daudelako. Zaintza-sistema publikoak oinarritzko zerbitzuen bidez bermatuko du pertsona guztiek zainduak izateko duten eskubidea. Beraz, norberak erabakiko du etete hori eskatzea, ezin du egoerak horretara bultzatu.

- Zaintza-beharrizanak:

- Adin txikikoak zaintzeko:

- Etete osoa: haurrak 6 urte bete arte (nahitaezko eskolatzea hasi arte. Data hori aldatuko balitz, etete osoaren gehieneko urte kopurua ere aldatuko litzateke).

- Etete partziala: haurrak 12 urte bete arte.

- Mendeko pertsonak zaintzeko, helduak zein beharrizan bereziak dituztenak; behar beste denborako etetea.

- Ez da familia-loturarik eskatuko.

- Enplegu-kontratuaren etetea amaituko da:

- Zaintza-beharrizana amaitzen denean.

- Edonoiz eska daiteke etetea amaitzea, enpleguak hala eskatzen badu.

- Etetea amaitzeak ez du enplegu-itzuleran kalterik eragingo.

- Ordaindu egingo da:

- Pertsona guztiek jaso ahal izango dute funts komunitario solidariotik dagokien prestazioa zaintza-beharrizanak artatzeko (arrazoizkoak, jarraipenerako mekanismoaz). Zenbateko hori ez da kotizazioen arabera izango: enplegua utziko da beste lan bat egiteko, zaintza-lana, hain zuzen. Horrela, zaintza-lanak ekonomikoki baloratuko dira eta lan horregatik dagokion prestazioa berbera izango da etetea eskatzen duten enplegatu guztientzat (lan bera, soldata bera).

- Prestazioaren zenbatekoa Euskal Herriko soldataren batezbestekoa izango da.

- Zaintza-lanek enplegu izaera dutenez, kotizatu egingo dira.

- Finantzazioa: aparteko kuota bat jasoko da enplegatu guztien kotizazioetan, eta horrekin osatuko da zaintzarako funts publikoa. Hala, hiru modutara finantzatuko da aipatu funts hori: enpleguaren bidez (dagokion kotizazioa), patronalaren bidez (enplegatu bakoitzarekiko kotizazioa) eta administrazioaren bidez (funtsari zuzeneko ekarpena). Denok dugu zainduak izateko beharrizana, denoi dagokigu, hortaz, horri eustea, baita ekonomikoki ere.

***Koiuntura sozioekonomikoaren baitako etetea:**

Errealitate sozioekonomikoaren aldaketak tarteko, gerta daiteke enplegu-harremana behin-behinekoz eta epealdi jakin baterako etetea. Kasu horretan, honako baldintza eta prozesu hauek bete beharko dira:

Baldintzak:

- Egoera sozioekonomiko zaila frogatu beharko da, beharrezko datuak jaso eta dagokion txosten tekniko osatuko da.

- Administrazioa publikoaren menpeko organoaren, lan-agintaritzaren, baimena beharko du ezinbestean.

- Etetearen baldintzak (iraupena, langile kopurua...) langileen ordezkariarekin adostuko dira.

Prozesua:

1.- Txosten bat osatuko da. Bertan, enplegu-zentroaren egoera aztertu eta baldintza hauek bete beharko dira:

- Azken bi urteen analisia.

- Azken bi urteetan galerak frogatu beharko dira.

- Azken bi urteetan irabaziak banatu ez direla frogatu beharko da (irabaziak banatu baldin badira, itzuli egin direla frogatuko da).

- Bideragarritasun-txostena.

2.- Txosten hori igorriko zaie administrazio eskudunaren organoari eta langileen ordezkariari.

3.- Lan-agintaritzak bilera deituko du 20 egun naturaleko epean, eta bertan entzungo ditu enplegu-zentroko zuzendaritza eta

langileen ordezkariak.

4.- Negoziazio-prozesuari ekiteko erabakia hartuko du bilera hori egin eta bost egun naturaleko epean .

- Erabakia aurkakoa bada, bertan amaituko litzateke prozesua.
- Aldeko erabakia hartuz gero, lan-agintaritzak zehaztuko du neurriaren gehienezko epea.

5.- Etetearen arrazoiak ontzat eman eta negoziazio-prozesuari bide eman badio, gutxienez 15 egun naturaleko prozesua abiatuko da, eta honako baldintza hauek negoziatuko dira:

- Epealdia: gehienez lan-agintaritzak jasotakoa, edo laburragoa.
- Eragindako langile kopurua eta zerrenda.
- Langabeziaren osagarriak.
- Egutegia etetean zehar (osoa edo partziala denaren arabera).

Ez balitz adostasunik lortuko, enpresak auzitegietara jotzeko aukera izango du blokeoa ekiditeko, eta auzitegiek erabakiko dute baldintzen inguruan.

Prozesua amaitu eta adosten denean, neurria adosturiko baldintzetan aplikatuko da. Hala ere, langile-taldeak zein norbana-koak bide judizialera jotzeko aukera izango du.

Berritasunak:

- Etetearen ondoren automatikoki itzuliko da enplegura.

- Zaintzagarriko etetea:

- Zaindua izateko bermea, hortaz, borondatezkoa da eta ez egoerak hala bultzatutakoa.
- Ez da familia nuklear loturarik eskatuko.
- Funts publiko solidarioa. Zaintza-lanak bestelako lan edota enpleguren pare balioan jarriko dira, ezinbestekoak baitira bizitzak eutsi eta jendarteak aurrera egiteko. Hori horrela izan arren, ezin dugu albo utzi oraindik orain emakumeon* bizkar erortzen direla zaintza-lanak. Ondorioz, asko dugu egiteko erantzunkidetasun eta bizitzen jasangarritasun erreal eta parekidea- ren bidean. Beraz, ezinbestean, norabide horretan indartu beharko dira bateragarriak diren bestelako neurriak ere.

- Aldi Baterako Enplegu Erregulazioak (ABEE):

- Administrazio publikoaren menpeko organoaren baimena beharko da ezinbestean eta, aldi berean, ABEEen baldintzak langileen ordezkariekin negoziatu beharko dira.

ENPLEGU-KONTRATUA AZKENTZEA

> Ohiko azkentzea:

60 urte betetzean. Une horretan, eginiko funtzioetan bereganatutako esperientzia eta memoria ondorengo kideen esku utzi eta enplegu -aldia amaituko da. Hala ere, jakintza hori kideei helarazteko epealdi bat zehaztuko da, eta tarte horretan modu partzalean jardungo du enplegatuak. Hortaz:

- 58 urte betetzean, kontratu berri bat sinatuko da: amaitze-kontratua. 2 urteko epealdia izango du eta lanaldi partzalean jardungo du enplegatuak..
 - Lehen urtean lanaldiaren %40.
 - Bigarren urtean lanaldiaren %20.
 - Gehienez 15 egunetako lanaldia metatu ahal izango da.
- Kontratu honekin batera, ohiko kontratu berri bat sinatuko da amaitze-kontratua duen enplegatuaren funtzioak betetzeko, eta, lanaldi osokoa izango da.

> Borondatezkoa:

Enplegu-harremana azkentzeko beste modu bat enplegatuak borondatez hala erabakitzea izango da.

> Enpresa-krisiagatiko azkentzea:

Errealitate sozioekonomikoaren aldaketak (ekonomikokoak zein produktiboak) tarteko, gerta daiteke, azken neurri bezala, enplegu-harremana amaitzea. Kasu horretan, honako baldintza, prozesu eta ordainsari hauek bete beharko dira:

- Enplegu-zentroaren ezintasunak egoera sozioekonomiko zailaren ondorio izan beharko dute. Enplegu-zentroak txosten batean jaso eta frogatuko du hori.
- Administrazio publikoaren menpeko organoaren, lan-agintaritzaren, baimena beharko du ezinbestean.
- Azkentzea baino lehen bestelako neurriak hartu dituela frogatu beharko da.
- Langileen ordezkariekin adostu beharko da.

Prozesua:

1.- Txosten bat osatuko da.

- Enplegu-zentroaren egoera aztertuko du:
- Azken 5 urteen analisia.
- Azken 3 urteetan galerak frogatu beharko dira.
- Azken 5 urteetan irabaziak banatu ez direla frogatu beharko da (irabaziak banatu baldin badira, itzuli egin direla frogatuko da).
- Bideragarritasun-txostena.

2.- Txosten hori igorriko zaie administrazio eskudunaren organoari eta langileen ordezkariari.

3.- Lan-agintaritzak bilera deituko du 20 egun naturaleko epean, eta bertan entzungo ditu enplegu-zentroko zuzendaritza eta langileen ordezkariak.

- Enpresak frogatu egingo du azkentzea baino lehen bestelako neurriak hartu dituela.

4.- Negoziazio-prozesuari ekiteko erabakia hartuko du bilera hori egin eta 5 egun naturaleko epean. Erabakia aurkakoa baldin bada, bertan amaituko litzateke prozesua.

- Lan-agintaritzak zehaztuko du neurriak eragin ditzakeen gehienezko langile kopurua.

5.- Negoziazio-prozesuari bide eman badio, gutxienez hamabost egun naturaleko prozesua abiatuko da, eta honako baldintza hauek negoziatuko dira:

- Eragindako langile kopurua eta zerrenda.
- Azkentzearen baldintza ekonomikoak..

Prozesua amaitu eta adosten denean, neurria adosturiko baldintzetan aplikatuko da. Hala ere, langile-taldeak zein norbana-koak bide judizialera jo eta kaleratzea aurkaratzeko eskubidea izango du.

Akordiorik ezean, enpresak epaitegietara jo ahal izango du eta, kasu horretan, epaitegia izango da ebazpen judizial bidez azkentzearen baldintzak ezarriko dituen, egoera aztertu ondoren.

Ordainsaria:

Lan urte bakoitzagatik 30 eguneko ordainsaria jasoko du enpleguatuak.

Aurkaratzea:

- Kaleratzea bide judizialera eraman eta hori bidegabetzat joko balitz, enpleguatuak hautatu ahal izango du:
 - Lehenagoko enplegura itzultzea: tarteko soldatak jasoko ditu.
 - Enplegu-harremana amaitzea: lan-urte bakoitzagatik 90 eguneko soldata jasoko du, baita epaia eman bitarteko soldatak ere..

> Kaleratzea, enplegu-harremanetik eratorritako betebeharrak dolo ez betetzeagatik:

Ez-betetze horiek zehatz-mehatz jaso beharko ditu negoziazio kolektiboak.

Auzi horietan zigortzeko ezarritako prozesua urratsez urrats jarraitu beharko da (jarraian zehaztu da).

Aplikagarria den hitzarmen kolektiboak hala jaso duenean baino ezingo da kaleratu.

Aurkaratzea:

- Kaleratzea bide judizialera eraman eta hori bidegabetzat joko balitz, enpleguak hautatu ahal izango du:
- Lehenagoko enplegura itzultzea: tarteko soldatak jasoko ditu.
- Enplegu-harremana amaitzea: lan-urte bakoitzagatik 90 eguneko soldata jasoko du, baita epaia eman bitarteko soldatak ere.

Berritasunak:

- Egungo marko juridikoaren arabera, kaleratzea librea da; ordaindua, baina librea. Izan ere, enpresa batek langileak kalera ditzake arrazoirik gabe, kaleratzeak bidegabeak direla onartu eta dagokion kalte-ordaina ordaintzea besterik ez du. Lan-kode honek kaleratze librea ezeztatzen du. Izan ere, kaleratzea bidegabetzat joz gero, enpleguak hautatuko du lanpostura itzuli edo kalte-ordaina jaso nahi duen.
- Enpresa-krisiagatik kaleratzeak:
 - Administrazioaren menpeko organoak kontrolatu eta baimenduko du langileak kaleratzea (baita langile bakar bat bada ere).
 - Azken arrazoa izango da, hau da, aurretik bestelako bide eta neurriak hartu izana frogatu beharko da.
 - Baldintzak langileekin adostuko dira. Adostuko ez balitz eta beto-eskubidea nolabait ekiditeko, enpresak epaitegietara jo ahal izango du. Hala, enpresak alde bakarreko erabakia hartu eta ondoren langileak aurkaratzea ekidin eta buelta emango zaio logika horri.
 - Horrez gain, langileak kaleratzea aurkaratu eta bidegabetzat joko balitz, langileak aukeratuko du zer egin: indemnizazioa jaso ala berriz lanera itzuli.
- Ohiko azkentzea metaturiko esperientzia eta jakintzaren transmisioari lotu zaio; izan ere, ezinbestekoa da jakintza kolektiboa elikatzea.
- Ez da onartuko behin azkentze-adinaren ondoren enpleguan jarraitzeko aukera. Lekukoa ematea ezinbestekoa da enplegua sortu eta banatzeko.
- Diziplinazko kaleratzeen kasuan: prozesuaren garrantzia. Egun aldebakarrez hartzen diren erabakiak dira. Lan-kodeak prozesu oso bat aurreikusten du.

Enplegu-harremanetik eratorritako betebeharrak dolo ez betetzeagatik zigortzea:

Ez-betetze horiek zehatz-mehatz jaso beharko ditu negoziazio kolektiboak.

Auzi horietan urratsez urrats jarraitu beharko da honako prozesu hau:

- Enplegu-zentroak idatziz jasoko ditu gertaturikoak egitatearen berri izatean.
 - Ezinbestekoa da nahita gertatu diren egitateak izatea, eta min egiteko helburua izatea. Ondorioz, ezingo dira zigortu zuhurtziagabekeriak gertaturiko egitateak.
- Enpleguatari horren berri emango dio, gertaeren ingurukoak bere eskutik ere jasotzeko. Horrela, 10 eguneko epea izango du gertaerak azaltzeko.
- Enplegu-zentroak behar besteko izapideak egingo ditu egitateak argitzeko: dagozkion testigantzak jasoko ditu.
- Enplegu-zentroak egitateen azken bertsio idatzia osatuko du eta ez-betetzea eginiko enpleguatari eta langileen ordezkari i gorriko die. Horiek 10 eguneko epea izango dute dagokiena adierazteko.
- Erantzunak jasotakoan, behin betiko idatzia osatuko du enplegu-zentroak: egitateak eta aplikagarri den hitzarmenaren baitako tipifikazioak jasoko ditu. Horrekin batera luzatuko du zigor-proposamena.
- Lan-agintaritzari i gorriko dio hori eta hark gainbegiratu du ea proportzionaltasuna errespetatzen duen; hots, aztertuko

du ea ezarriko zigorra gertaturiko egitateen eta horien ondorio kaltegarrien arabera den. Horrekin batera, prozesua errespetatu den ere gainbegiratuko du. Bilerara deituko ditu enplegu-zentroa, langileen ordezkariak eta ez-betetzea egin duen langilea. Bi izan daitezke emaitzak:

- Prozesua zuzena ez edota neurria gehiegizkoa dela erabakitzea. Kasu horretan, prozesua bertan behera geratuko da.
- Prozesua behar bezala bete eta neurria proportzionala dela erabakitzea.
- Lan-agintaritzaren onespena izanez gero, enplegu-zentroak dagokion zigor-gutuna igorriko dio enpleguari eta bertan jasoko ditu:
 - Egitateak.
 - Egitateak argitzeko eginiko izapideak.
 - Prozesuaren nondik norakoak.
 - Tipifikazioa.
 - Lan-agintaritzaren ebazpenaren nondik norakoak.
 - Behin betiko zigorra eta hori betetzeko xehetasunak.

Aurkaratzea:

Zigorra bide judizialera eraman ahal izango da, nagusiki egitateak eztabaidatzeko. Hala, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du enpleguak epaia haren aldekoa izanez gero.

Berritasunak:

- Prozesuak garrantzia hartuko du. Aldebakarrez hartzen dira erabakiak gaur egun. Lan-kodeak prozesu oso bat aurreikusten du.
- Proportzionaltasuna kontrolatuko da (zigor-neurriek beti bete behar dute ez-betetzearen eta zigorraren arteko proportzionaltasuna. Horrek kanpoko kontrola izango du).
- Zigorra ezarri ondoren aurkaratu eta enpleguaren aldeko epaia ebazten bada, kalte-ordaina jaso ahal izango du.

ENPLEGATZAILEA ALDATZEA

- Enplegatzailea edonola aldatzen dela ere (enpresa mailako aldaketak, fusio ekonomikoak...), enplegu guztiek jarraituko dute beren zereginetan, lehenagoko baldintza berberetan. Horrela, enplegatzailea enpleguaren kaltetan izan gabe aldatuko da.

Berritasunak:

Enplegu-postu guztiak bermatuko dira enplegatzailea aldatu arren, hots, enplegu guztiak subrogatuko ditu enplegatzaile berriak eta lehenagoko baldintza berberak izango dituzte.

ZERBITZU EDO LAN ZEHATZAK KONTRATATZEA

Ezinbestekoa izango da enplegu-zentroak berariaz adostea langileen ordezkariarekin lan edo zerbitzuren bat azpikontratatu nahi bada. Bertan jaso beharko du zein zerbitzu azpikontratatu den eta zergatik, hau da, enpresak zein ezintasun objektibo duen zerbitzu edo lan hori bere gain hartzeko.

Azpikontratatu ahal izango diren zerbitzu edo lanek honako baldintza hauek beteko dituzte:

- Iragankorra izan beharko da. Izan ere, iraunkorra bada, egiturazkoa izango da, eta enplegatzaileak bere gain hartuko du.
 - Iraunkortzat joko dira urte 1 baino gehiagoko lan edo zerbitzu guztiak.
- Zerbitzu edo lan zehatza zein den jaso beharko du, eta enplegatzaile nagusiaren zereginarekin lotura bereizia izango du,

hau da, nahikoa autonomia izango du.

Edonola ere, enplegatzaile nagusiaren baldintza berberak izango dituzte azpikontrataren bidez diharduten enplegatuek. Negoziazio kolektiboak aurreikusi beharko ditu egoera horiek.

Berritasunak:

- Langileen ordezkariak adostuko da azpikontratazioa eta aukera hori mugatu egingo da.
- Ez da enplegatuen lege kanpoko lagapenik onartuko, ezta ABLE bidez ere, ez baitira Lan-Kode honen xede.e.

ENPLEGATUAK ORDEZKATZEA

Enplegatuek eskubidea dute beren interesak defendatzeko ordezkaritza izateko. Horrekin batera, sail sindikalak ere eratu ahal izango dituzte sindikatuko afiliatuek.

Enplegu-zentroko ordezkaritza hauteskunde sindikalen prozesu bidez hautatuko da, enplegatzailea edozein dela ere: sektore publikoa, pribatua edota ekonomia sozialeko kooperatibak.

Bi prozesu bereiziko dira, zentroko enplegatu kopuruaren arabera::

- 6 enplegatuik beherako zentroetan, langileen ordezkariak hautatzeko herrialde mailako hauteskundeak egingo dira. Ordezkari hauek aukera izango dute lantoki horietan esku hartzeko, langileen interesak defendatzeko.
 - 30 langileko ordezkari bana aukeratuko da.
- 6 enplegatuik gorako zentroetan, hauteskunde-prozesua egingo da.

Prozesuon hasiera bi modutakoa izan daiteke:

1. Aurkeztuko diren kideek bultzatuta.
2. Administrazio Publikoak ofizios abiatzea hauteskunde sindikalak, enpresa sortu eta urte bateko epean prozesurik hasi ez den kasuetan.

Ordezkari hautatuak arituko dira enplegu-zentro horretako langileen eskubideen defentsan eta bertako kideen ordezkaritza-lanak egingo dituzte eremu horretako negoziazio kolektiboaren esparruan.

Horrela, prozesu horietan hautatutako ordezkariak hileko 30 orduko kreditua izango dute beren lan sindikalerako.

Horrez gain, bi hauteskunde-prozesu horien emaitzak uztartuta neurtuko da ordezkagarritasun sindikala ondorio guztietarako (batez ere, ordezkaritza neurtu behar izaten den negoziazio-mahaiak osatzeko).

Bestalde, ordezkagarritasun handieneko sindikatu izendatuko dira Euskal Herri mailan jasoriko bi prozesuetan %15 gutxienez lortu dutenak. Hain zuzen, izendapen hori jasoko duten zentral sindikalek sarbide askea izanen dute enplegu-zentro guztietara (ordezkaritza izan ala ez). Sektore zehatz bateko indar sindikalen kasuan, %15eko ordezkaritza dagokion sektorearen esparruan izan beharko dute; bertatik eratorritako ordezkagarritasuna ere sektore hartara mugatuko da.

Patronalaren ordezkaritza neurtzeko mekanismoa ere jaso eta zehaztuko da, eta sektore eta lurraldekako zehaztapena ahalbidetuko du. Edonola ere, ordezkaritza neurtzeko mekanismoak "ordezkagarritasun demokratikoaren printzipioa" errespetatu beharko du, hots, modu demokratiko batean hautatu beharko dira beti ordezkariak, eta patronalaren baitan ordezkaritza erreala islatu beharko du.

Ezinbestekoa da ordezkaritza sindikalak eta patronalaren jarraipen eta egiaztapenak Administrazio publikoaren bermea izatea.

Horretarako, beharrezkoak izanen diren baliabide eta organismoak sortuko dira.

Berritasunak:

- Hauteskundeak Administrazioak ofizioz hasiko ditu enpresa sortu eta urte beteko epean. Hala bermatuko da enpresa guztiek dutela ordezkartza (langile kopurua gaindituz gero).
- Patronalaren ordezkartzarako mekanismoa zehaztuko da. Gaur egun, patronalak ez du dagokion ordezkartza frogatu beharrik, eta horrek ziurgabetasun handiak eragiten ditu.

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

Enplegu-harremanek lau iturri nagusi izango dituzte, ordena honetan:

- 1.- Lan-Kodea.
- 2.- Hitzarmen Kolektibo Sektorialak.
- 3.- Enpresako Hitzarmen Kolektiboak eta akordioak.
- 4.- Enplegu-kontratua.

> Negoziazio kolektiboaren eremuak::

Negoziazio kolektiboak hiru eremu nagusi ditu. Helburu izango du Lan-Kodeak ahalbideturiko gaietan sakondu eta baldintzak arautzea, betiere, Lan-Kodeak ezarritako gutxienekoen arabera.

Ondorioz, hiru dira negoziazio-eremuak:

1.- Hitzarmen kolektibo sektorialak: Euskal Herri mailakoak izango dira, eta helburu izango dute enplegu-harremanen arautzean sakontzea, kontuan hartuta sektore- edo lan-esparru zehatz horien berezitasunak. Hitzarmen-kolektibo hauek ezingo dute inolaz ere lan-kodea urratu.

2.- Herrialde mailako sektorialak: lurralde-antolaketaren arabera hitzarmen sektorialak dira. Nazio mailakoa egongo balitz, ezingo dute hura urratu, hobetu baino ezingo dute egin.

3.- Enpresa mailako hitzarmen kolektiboa: enplegu-zentro bat edo batzuk batzeko hitzarmen kolektiboa izango da. Hitzarmen horrek ezingo du hitzarmen sektoriala eta lan-kodea urratu.

Horiez gain, negoziazio kolektiboaren esparrua izango da ere sektorez gaindiko gaietarako nazio mailako akordio intersektorialarena. Eremu anitzetako markoak ezartzea izango dute xede.

> Negoziazio kolektiboaren xede diren gaiak eta, ondorioz, adostu behar direnak:

- Lan Kodeak ezarritako mugen baitan, negoziazio kolektiboak HOBETU ahal izango dituen enplegu-kontratuaren baitako gaiak:
 - Lanaldia:
 - Gehienezko lanaldia.
 - Lanaldi partziala.
- Partzialitatea onartzen duten postuak zerrendatzea.
- Lanaldi partzialaren zenbatekoa zehaztea.
- Bizitzak erdigunean (atsedena eta osasuna):

- Bizitza, osasuna eta kontziliazioa erdigunean jartzea oztopatzen duten neurrien konpentsazioak zehaztea: zein postutan onartuko diren baldintza berezitu horiek eta dagokien ordainsaria.
 - Gaez jardutea.
 - Jaieguneako jarduna.
 - Txandako antolaketa.
 - Osasunarentzat kaltegarriak diren lehengaiekin jardutea.
 - Tokian tokiko beharrianek eskatzen dituztenak.
- Egutegia:
 - Lanaldiaren banaketa irregularraren konpentsazioa.
- Soldatak:
 - Lan-kodea hobetuko duten postukako zehaztapena.
- Oporrak:
 - Zenbatekoa (30 egun gutxienez) eta zehaztapenerako prozesua (lan-kodearen arabera).
- Lana:
 - Enpleguaren lan ez presentziala duten postuak zerrendatu edo identifikatzea.
- Diskriminaziorik gabeko kontratazioa eta enplegu publikorako sarbidea.
- Sailkapen profesionala: bete beharreko funtzio zehatzen baitakoa izango da.
 - Behar bezalakoa izan beharko da, lekuan lekuko errealitateari erantzungo dio.
 - Sustapena: negoziazio kolektiboak zehaztuko du nola egingo den, honako hauen arabera, betiere:
 - Inklusiboa izango da.
 - Titulazioaz gain, kontuan hartuko dira antzintasuna eta esperientzia ere.
- Azpikontratazioa.
 - Zein lan edo zerbitzu den zehaztuko da. Iraupenari zein helburuari dagokionean, Lan-Kodeak ezarritakoa jarraituko da, betiere.
 - Azpikontratako enplegatuen baldintzak jasoko ditu.
- Araubide zigortzailea. Egitateak eta zigorrak.

LANEKO OSASUNA

Osasuna erabateko ongizate fisiko, mental eta sozialeko egoera moduan ulertzen badugu, laneako osasunaren helburua ez da soilik laneako istripu edo gaixotasunik gabeko egoerara iristea, langileek bizitza modu osasuntsuan garatu ahal izatea baizik. Lanean beren osasuna modu eraginkorrean babesteko eskubidea dute langileek.

Laneako osasunari dagokion legedia garatzerakoan kontuan hartuko dira emakumeon* ezaugarri biologikoak, baita lan produktiboaren eta erreproduktiboaren egungo banaketa eta lanaldi bikoitzaren ondorioak ere. Kontuan hartu beharko dira, baita ere, aniztasun funtzionala duten langileen ezaugarri bereziak, bai eta bestelako berezitasun espezifikoak dituzten langile-kolektiboak ere.

Lantegiei dagokionez, honako gutxieneko hauek beteko dira:

- 6 langile baino gutxiagoko lantegietan ere prebentzio-ordezkar bat hautatuko da. Gainerakoetan, ohiko araudiaren arabera ezarriko da prebentzio-ordezkar kopurua. Kasu guztietan izango dute prebentzio-ordezkariek kreditu sindikal espezifiko

laneko osasunari dagozkion zereginetarako.

- Segurtasun- eta osasun-batzordeen eta prebentzio-ordezkarien partaidetza parekidea izango da.
- Enpresa guztiek garatu beharko dute laneko osasuna bermatzeko prebentzio-plana. Kontuan hartuko dira pertsona bakoitzaren ezaugarri bereziak, hala nola generoa edota aniztasun funtzionala. Langileek parte hartzea sustatuko da fase guztietan eta prebentzio-ordezkariekin adostuko da.
- Prebentzio arloko edozein ekintza egin aurretik (berehalako arriskuak eta arrisku larrien kasuan izan ezik) enpresak gutxienez 15 egun lehenago aurkeztu beharko die dokumentazioa prebentzio-ordezkariei.

LANAREN KONTSEILUA

Lan-kode honen bertute eta berrikuntza nagusiak bi dira: lan guztiak aintzat hartzea eta lan-harremanak demokratizatzea. Ezinbestekoa da, beraz, euskal langileriaren parte-hartzea eremu zein esparru guztietara zabaltzea. Horrek langileriaren ordezkaritza enpleguaren esparrutik harago zabaltzea dakar, baita maila instituzionalera heltzea ere.

Lan-kode honek Lanaren Kontseilua sortzea arautzen du:

Lanaren Kontseilua langile-klase osoaren ordezkaritza zuzen eta demokratikoan oinarritzen den erakunde publikoa da. Kontseiluak administrazioekiko autonomia eta independentzia osoz jarduten du.

Organismo horrek bi esparru izango ditu: batetik OROKORRA eta, bestetik, UDALERRI MAILAKOA. Bakoitzak honako osaera eta funtzio hauek izango ditu:

- Lanaren Kontseilu Orokorra:
 - Osaera: Ordezkaritza orokorraren araberakoa, proportzionala (%50 hauteskunde sindikalen bidezkoa eta %50 Udalerri-mailako Lanaren Kontseiluaren araberakoa).
- Udalerri-mailako Lanaren Kontseilua:
 - Osaera: zuzeneko bozka bidez.
- Funtzioak:
 - Lan-harreman zein enplegu-harremanekin loturiko lan instituzionala egitea, bakoitzak bere esparruan (orokorra edo tokikoa).
 - Laneko osasuna bermatzen dela ziurtatzea.
 - Lan-harremanen eskubide eta betebeharrak betetzen direla ziurtatzea.

Lanaren Kontseiluaren ahalmenak izango dira:

- Tokian tokiko gobernuaren lana ikuskatzea eta ekarpenak egitea langileei eragiten dieten gaiei lotutako lege- edota ordenantza-proposamenei buruz. Honekin batera, Legebiltzarrari, Udalari edota mankomunitateari begirako ekimenak sustatu ahal izango ditu.
- Lan-harremanetatik eratorritako tokian tokiko betebeharren jarraipena egitea.
- Laneko osasuna modu integralean lantzeko ikerketa eta prestakuntza sustatzea.
- Laneko osasuna bermatzen dela ziurtatzeko behar besteko ahalmena onartuko zaio: lantegietan aholkularitza eskaintzea, ikuskaritza egitekoa, lanak berehala geldiarazteko agintzea langileen segurtasunerako edo osasunerako arrisku larria eta berehalakoa dagoenean etab.

- Lanaren Kontseiluak bermatuko du euskal langileriak erakundeetan maila kolektiboan parte hartzeko aukera. Maila guztietan bermatuko da hori, herritik hasi eta nazio mailako gobernura arte, eta benetako parte-hartzea izango da.
- Enplegu-harremanen jarraipena enplegatzaillearen eta zentroko ordezkartzaren bidez egingo den moduan, Lanaren Kontseiluari dagokio lan-harreman guztien jarraipena egitea.
- Laneko (bere esangura zabalean) osasuna bermatzen dela ziurtatzea ere bere egitekoen artean dago.

2. EUSKAL HERRIKO GIZARTE-SEGURANTZA

Gizarte-Segurantzaren babesa ez da prestazioetara mugatuko. Zaintza eta osasungintza babestuta egongo dira eta haietara bideratuko dira Administrazio publikoen baliabideak. Pertsona guztion zaintza- eta osasun-beharrak asebeteta egongo direla bermatuko du Administrazio publikoak eta zaintza- eta osasun-sistema publiko integralak garatuko ditu horretarako.

Euskal Herriko Gizarte Segurantza honako printzipio hauetan oinarrituko da:

- Eraginkortasuna.
- Elkartasuna.
- Unibertsaltasuna.
- Genero-ekitatea, arrakalarik eza.
- Diskriminaziorik eza.
- Gardentasuna.
- Parte-hartzea.
- Prestazioen nahikotasuna eta erregresibotasun eza.
- Publikotasuna.

> Euskal Herriko Gizarte-Segurantzak, babes nahikoa emango die euskal herritar guztiei (Euskal Herrian lan egiten duen eta bizi den pertsona orori) araudi honetan arautzen diren egoeren aurrean eta lan, bizitza eta pentsio duinak bermatzea izango du helburu gisa.

> Gizarte Segurantza sistema publikoa izango da bere osotasunean.

> Finantzazioa. Bizitza eta pentsio duinak bermatuko dituen finantzazio-sistema bat garatuko dugu. Horrela, Gizarte-Segurantzaren alta emanda dauden kotizazioak izango dira finantzazio-iturri nagusia. Aurrekontuen bidezko finantzazioa gehitu beharko diogu horri, koiunturak hala eskatzen duenean.

- Zaintzarako funts publikoa. Zaintzarako funts publiko solidario bat sortuko dugu. Horretarako, enplegatu eta lantegi guztiek ekarpen bat egin beharko dute funts horretara eta zaintzara dedikatzen diren langileek funts horretatik jasoko dute beren soldata.

> Egoera babestuen prestazioa kotizazioari lotuta badago (erretiro-pentsioa da bakarra), ez da gutxieneko kotizazio-aldirik eskatuko.

> Pentsioen eta prestazioen eguneraketa. Bizitzaren kostuaren arabera eguneratuko dira. Horretarako, indize berri bat sortuko dugu. Indize hori kalkulatzeko, bizitza duina garatu ahal izateko beharrezkoak diren baliabide guztien prezioen eguneraketa hartuko da oinarritzat.

> Honako hauek izango dira egoera babestuak:

- Zaintza:

Pertsona guztiok ditugun zaintza-beharrizanak asetzen direla bermatuko dute Administrazio publikoek, eta hori bermatzeko tresnak garatuko dituzte. Ildo horretan, pertsona guztien behar espezifikoaren arabera zaintza-sistema publiko bat garatuko dute eta formula desberdinak bilatuko dituzte, behar izanez gero.

- Enplegu bermatua:

Enplegua da aberastasunaren banaketa bidezko baterako bitarteko nagusia, enplegua ezinbesteko baliabidea dugu eskubi-deak sortzeko eta bizitza duina garatzeko. Era berean, pertsona orok bere ekarpena egin behar dio jendarteari. Beraz, lege honetan proposatzen ditugun prestazio guztiek lotura zuzena izango dute enplegu bermatuarekin, ulertzen baitugu pertsona orok duen eskubide eta betebeharra dela enplegu bermatua.

Enplegu-zerbitzuek adinez nagusi den pertsona bat enplegu-eskatzailerik bezala dagoenetik, 6 hilabeteko epean gutxienez Lanbidearteko Gutxieneko Soldata (LGS) jasoko duen lanpostu bat eskaintzeko betebeharra izango dute. Horretarako, enplegu-zerbitzuak kontutan hartuko ditu pertsona bakoitzaren formazioa, bizilekua, interesak, bokazioa, ahalmenak, aniztasun funtzionala... baita enplegu bidez asetzen diren jendartearen beharrak ere. Horrela, langile bakoitzari ezaugarri horietara egokituriko enplegua eskainiko dio eta aukera emango dio bere karrera profesionala garatzeko. Lanpostua eskaintzen zaion unean langileak hala nahiko balu, enplegatutik dagoen bitartean enplegu eskatzailerik gisa jarraitu ahal izango du berak nahi lukeen lanpostu eskaintza jaso arte.

Prestazio ekonomikoa: enplegu bermatua eskuratu bitartean, pertsona orok bizi duinerako kotizatua den prestazio bat jasoko du, LGSren adinakoa.

Berritasunak: enplegua jendarteari egiten zaion ekarpen gisa ulertuz, pertsona orok bakoitzaren egoera eta ezaugarrien araberako enplegu bat izan dezakeela ulertzen dugu. Beraz, ez dugu ezintasun iraunkorrik planteatzen. Aniztasun funtzionala duen pertsona orok jendarteari ekarpena egin diezaikeela uste dugu, eta enplegu bermatua izateko eskubidea izango luke.

- Ikasketak egiteko prestazioa: 16 eta 25 urte bitartean egiten diren ikasketak babesturik egongo dira. Babes hori honela zehaztuko da:

- Hezkuntza-sistema euskaldun, publiko eta doakoa bermatuko da. Beraz, ikasleek ez dute beren ikasketengatik inolako gasturik izango.
- Ikasketengatik etxebizitza aldatzea beharrezko dutenek ostatuagatik laguntzak jasoko dituzte.
- Garraioagatik laguntzak ere jasoko dituzte, hala behar dutenek.
- LGSren %33 jasoko dute prestazio modura eta kotizatu egongo du.

- Ezintasun iragankorrak.

Egoera babestua: gaixotasun arrunt edo profesionalen eta istripu guztien (lanekoak izan ala ez) ondoriozkoak izango dira aldi baterako ezintasunak. Langilea osatu arte iraungo dute.

Prestazio ekonomikoa: soldata errearen % 100 jasoko dute gaixotasun eta istripu arruntetan.

Enpleguaren ondoriozko gaixotasun eta istripuen kasuan, prestazioaren erdia administrazioak ordainduko du eta beste erdia lantegiak. Lantegiak frogatuko balu prebentzio-neurriak behar bezala hartu direla, Gizarte-Segurantzaren esku geratuko da prestazio osoaren ordainketa.

- Ezgaitzen ez duten lesio iraunkorrak.

Egoera babestua: enpleguak eragindako istripu zein gaixotasunen ondoriozko behin-betiko lesioek, mutilazioek eta deformazioek kalte-ordaina izango dute langilearen osotasun fisikoa murrizten edo aldatzen badute.

Prestazio ekonomikoa: kalte-ordain bakarra jasoko dute. Kalte-ordainari dagokion zenbateko horri % 20 gehituko zaio, eta ordainketa lantegiaren esku geratuko da. Azken honek frogatuko balu prebentzio-neurriak behar bezala hartu direla, ez du % 20ko kalte-ordain osagarri hori ordaindu beharko eta langileak kalte-ordainaren % 100 jasoko du.

- Enpleguaren ondorioz hiltzea.

Egoera babestua: enpleguaren ondoriozko istripu edo gaixotasunen ondoriozko heriotzen kasuan, hildako langileak aurrez aukeraturiko pertsona edo entitateek kalte-ordain bakarra jasoko dute, enpleguan hartu beharreko prebentzio-neurriak ez badira behar bezala bete, betiere.

Prestazio ekonomikoa: hildako langileak aurrez aukeraturiko pertsona edo entitateek kalte-ordain bakarra jasoko dute. Aldiz, ez dute kalte-ordainik jasoko lantegiak prebentzio-neurriak behar bezala bete direla frogatzen duen kasuetan.

Berritasunak:

Ezintasun iragankorretan, ezgaitzen ez duten lesio iraunkorretan eta heriotza kasuetan prebentzio-neurrien ez betetzea frogatutzat emango da langileak jaso beharreko prestazioei dagokionez. Horrela ez bada, lantegiak kontrakoa frogatu beharko du (gaur egun gertatzen denaren kontra).

- Arriskua haurdunaldian.

Egoera babestua: haurdunaldiko arriskuagatiko prestazio ekonomikoaren ondorioetarako, egoera babestutzat joko da lan-kontratuaren etenaldia, baldin eta emakume* langileak lanpostuz aldatu behar badu bere egoerarekin bateragarri egiteko, eta lanpostu-aldaketa hori teknikoki edo objektiboki ezinezkoa bada.

Prestazio ekonomikoa: soldata errealaren %100.

- Arriskua edoskitzean.

Egoera babestua: edoskitzaro naturaleko arriskuagatiko prestazio ekonomikoaren ondorioetarako, egoera babestutzat joko da lan-kontratuaren etenaldia, baldin eta emakume* langileak lanpostuz aldatu behar badu bere egoerarekin bateragarri egiteko, eta lanpostu-aldaketa hori teknikoki edo objektiboki ezinezkoa bada.

Prestazio ekonomikoa: soldata errealaren %100.

- Haurdunaldia.

Egoera babestua: haurdunaldiak eskatzen duen atsedena hartu eta haurduna zein fetua zaindu ahal izateko egoera babestutzat joko da haurdunaldia, haurdunak bere beharren arabera hala zehazten duen unetik hasita.

Prestazio ekonomikoa: soldata errealaren %100.

Berritasuna:

Haurdunek ezintasun iragankorra hartu behar izaten dute erditu aurretik, haurdunaldiko azken asteetan haurdunaldiak eskatzen duen atsedena hartu eta fetua eta euren burua zaintzeko. Haurduna gaixotzat jotzen da, beraz. Haurduna ez dagoela gaixo aldarrikatzen dugu guk eta beraz, haurdunaldiak eskatzen duen prestazio espezifiko bat sortzea proposatzen dugu.

- Erditzea.

Egoera babestua: erditu duen pertsonak 6 asteko baimen ordaindua izango du, erditu duen unetik hasita. Erditze konplikatuak eta zesareen kasuan 12 astera arte luzatu ahal izango da baimena.

Prestazio ekonomikoa: soldata errealaren % 100

- Gurasotasuna.

Egoera babestua: jaiotza, adopzio zein harrera bidez guraso izan diren pertsona guztiek 20 asteko baimena izango dute seme-alabak zaintzeko, gurasotasuna gertatzen den unetik. Erditzen duten pertsonen kasuan izan ezik, jaiotza, adopzioa edo harrera gertatzen den unea hartuko da erreferentziatzat. Erditzeen kasuan, erditze-prestazioa bukatu ondoren hasiko da baimena. Haurraren guraso biek hartu beharko dute baimena, eta pertsonala eta besterenezina izango da. Guraso bakarren kasuan baimena 40 astera arte luzatuko da.

Prestazio ekonomikoa: soldata errealaren %100.

Berritasunak:

Kontuan hartuta erditu duen pertsonak osatzeko denbora behar duela, prestazio espezifiko bat proposatzen dugu, erditzen duenarentzat. Gurasotasun-prestazioa, ordea, haurra jaio, adopzioan edota harreran hartu eta ondoreneko zaintzarako prestazio espezifikoa izango da.

- Edoskitzea

Egoera babestua: edoskitze naturala. Gurasoek hala erabakitzen dutenean, edoskitze naturala bermatzeko beharrezkoak diren baimen bereziak emango dira haurrak 2 urte bete arte.

Prestazio ekonomikoa: soldata errealaren % 100.

- Zaintzarako prestazioak

Egoera babestua: prestazio hau eskatzea borondatezkoa izango da; izan ere, guztiok dugu zainduak izateko beharra. Zaintzagariko etetea eskatu duen langile guztiek izango dute prestazio hau jasotzeko eskubidea, bai eta zaintzagarik lanaldia murriztea eskatu dutenek ere. Azken kasu horretan, zaintzagarik lanaldia murriztu duenak enplegu-aniztasuna duela ulertuko dugu, bere enpleguan, alde batetik, eta zaintza-lanetan, bestetik. Lanaldiaren arabera soldata jasoko du. Zaintzaile eta zainduaren artean ez da familia loturarik eskatuko, eta honako helburu hauetarako izango da prestazio hau:

· Adin txikikoak zaintzeko:

Zaintzagariko % 100eko etetea adin txikikoak 6 urte bete arte.

Zaintzagariko lanaldi murrizketa adin txikikoak 12 urte bete arte.

· Egoera berezian dauden pertsonak zaintzeko (helduak zein beharizan bereziak dituztenak zaintzeko).

Prestazio ekonomikoa: zaintzarako funtsetik baino ez da finantzatuko prestazio hau, eta soldata bera jasoko dute zaintza-lanetan ariko diren guztiek. Euskal Herriko soldaten batez bestekoaren arabera izango da aipatu soldata.

- Prestazio osagarriak beren kargura 16 urte bitarteko kideak dituzten pertsonentzat.

Egoera babestua: beren kargura adin txikikoak dituzten bizi-unitateek jasoko dute prestazioa.

Prestazio ekonomikoa: bizi-unitateko bi pertsonako gutxienez LGS adinako prestazioa jasoko da.

Azalpena:

Guraso bakarreko bizi-unitateei, 3 haur edo gehiago dituztenei edota beste bizi-unitate bateko haurrak zirenekin bizi-unitate berria osatu dutenei begirako prestazioa da.

- Erretiro-pentsioa.

Egoera babestua: erretiro-pentsioa jasotzeko honako baldintza hauek beteko dira:

- Ez da gutxienezko kotizazio-aldirik eskatuko.
- Ohiko erretiroa modu mailakatuan egingo da: 58 urte betetzean txandakako kontratua egingo zaie langile guztiei, eta erretiro osoa hartuko dute 60 urte betetzean. Tarteko 2 urte horien helburua izango da langile berriei lanpostuari dagokion jakintza helaraztea. Lehenengo urtean %60ko erretiroa hartuko du langileak eta bigarrenean %80koa.
- Kotizazioen arabera kalkulatu da pentsioa, eta lan-bizitza osotik langilearentzat onuragarrienak diren bost urteak hartuko dira kalkulu hori egiteko.
- Gutxienezko eta gehienezko pentsioak. Gutxienezko pentsioa Lanbidearteko Gutxienezko Soldata halakoa izango da. Gehienezko pentsioa gehienezko soldataren adinakoa izango da, hau da, gutxienezko pentsioaren hirukoitza.



LANA, PENTSIOAK ETA BIZITZA DUINA BERMATUKO DITUEN EREDU BERRIRAKO TRANTSIZIOA MARRAZTEN

(2021eko iraila)



1. TRANSIZIORAKO BITARTEKOAK

Egun indarrean dagoen sistema kapitalistak (heteropatriarkal, arrazista, etnozida, ekozida, linguizida) emakumeok* aitortu gabeko zaintza-lanetara kateatu eta langileak prekaritatera eta pobreziara kondenatu nahi gaitu, planeta suntsitzen jarraitzen duen bitartean.

Hau ez da langileok behar dugun eredua; alternatiba pertsonak eta natura —hau da, bizitza — erdigunean jarriko dituen eredu ekonomiko eta sozial berria eraikitzea dela azpimarratzen ari gara azken denbora luzean.

Alternatiba hori gorpuztuz joateko proposamenak egitea eta proposamen horien aldeko bide-orri argi bat izatea dugu erronka. Horretara datoz Euskal Herriko Lan Kodea eta Euskal Herriko Gizarte Segurantza lege-proposamenak. Euskal Herri osorako lan, pentsio eta bizitza duinerako neurriak jasotzen dituzten bi lege, hain zuzen.

Eredu zaharretik eredu berrirako trantsizio hori, trantsizio ekosozialista eta feminista izendatu duguna, urratsez urrats urratu beharko dugun bidea da, eta lana, pentsioak eta bizitza duina bermatzeko agertoki berri bat eraikitzeko hiru bitarteko edo tresna nagusi ditugu:

LAN-HARREMANETARAKO ETA BABES SOZIALERAKO EUSKAL ESPARRUA BERMATUKO DUTEN ESTATUS POLITIKO BERRIAK

Lana eta enplegua nola arautzen diren, lan-harremanak eta babes sozialeko sistema nola eraikitzen den edota zer-nolako eskubideak jasotzen dituen oinarritzko gaiak dira herritarrei bizitza duina bermatzeko. Euskal Herriko hiru lurralde-eremuetan indarrean dagoen marko juridiko politikoak ukatu egiten du langileon erabakitzeke eskubidea hain garrantzitsuak diren gai horietan. Eta erabaki-ahalmena beharrezkoa dugu jendearen eguneroko arazoei aurre egiteko eta langabezia, prekaritatea eta pobrezia herri honetatik desagertzeko.

EAEko Autonomia Estatutua eta Nafarroako Foru Hobekuntza egiturazko hutsune horrekin jaio ziren, LABek lehen momentutik salatu zuen moduan. Hainbeste urte igaro ondoren, oraindik guztiz garatu ez diren estatutuak dira, hainbat transferentziak oraindik ere eskualdatu gabe jarraitzen baitu, tartean Gizarte Segurantzari loturikoak.

Enplegu-gaien gaineko ahalmen legegilea estatuena da, eta baita politika pasibo deritzenak ere (langabezia-prestazioa arautzen dutenak dira, nagusiki). Babes sozialeko sistema arautzeko ere ez dugu ahalmen legegile osorik; pentsioak estatuetan arautzen dira.

Enplegu-politika integral bat garatu ahal izateko, enplegu-gaietan ahalmen legegilea eta eskuduntza guztiak edukitzearekin batera, ezinbestekoa da politika pasibo deritzenak erabaki ahal izatea ere. Azken urteetan enpleguaren alorrean eman den aurrerapauso bakarra izan da enpleguari buruzko erabakiak hartu ahal izateko enplegu-politika aktiboen (lan-merkaturatzearen alorreko bitartekaritza) transferentzia, guztiz aski eza, inondik ere. Transferentzia hori 1999an egin zen Nafarroaren kasuan, eta 2010ean EAErean.

Hasierako mugapen horiei gehitu behar zaizkie lan-erreformak, negoziazio kolektiboaren kontrako erasoak, eta pentsio-erreformek lan-harremanetan eta babes sozialari dagokionez ekarri duten inboluzioa. Erabaki horiek burujabetza faltan sakondu eta menpekotasuna areagotu besterik ez dute egin.

Ipar Euskal Herriaren kasuan, eredia askoz zentralistagoa da eta bertako langileei eragiten dieten erabaki nagusiak estatutik etortzen dira. 2004etik aurrera, lurraldeko hitzarmen kolektiboak negoziatzeko aukerak sortu ziren "CPL" izeneko bidez. Ondoren, Lurralde Elkargo berriaren sorrera aurrerapauso handia izan zen gune propio bat aitortzeko, baina gai horien gaineko eskuduntzak mugatuak dira.

Sistema kapitalistaren eredu zaharretik bizitza erdigunean jarriko duen eredu berrira egin beharreko trantsizio hori ezinbestez lotzen da herri honek autonomismotik burujabetzara egin behar duen ibilbidearekin.

Lan Harremanak eta Babes Sozialerako Euskal Esparrua (LHBSEE) eta Euskal Esparru Sozioekonomikoa eraiki ahal izateko, gainditu egin behar da autonomien estatu-eredua. Eskuduntza berri batzuk jasoko dituen estatutuak berri edo eguneratu beharrean, estatutu horiek gainditu beharra dago. Marko juridiko politiko berriak behar ditugu, biztanleonek erabaki-ahalmen osoa ziurtatuko dutenak, enplegu eta babes sozialeko gaietan eskuduntza eta ahalmen legegile osoa izango duten estatus politiko berriak, hain zuzen ere.

Gaur egungo errealitatek abiatuta, modu mailakatuan zabalduko da lurralde osora marko juridiko politiko hori. Bide horretan, lurralde bakarra helburu, ezinbestekoa izango da hiru lurralde eremuetako bakoitzean estatus juridiko-politiko berriak eratzea. Prozesu mailakatu horretan, EAE, Nafarroa eta Ipar Euskal Herriko Lan Kode eta Gizarte Segurantzaren legeak proposatzen ditugu.

Marko juridiko politikoak berritzeko prozesu horiek mugimendu sindikal eta sozialaren parte hartzeko bideak ziurtatu behar dituzte, eta muga bakarra herritarren borondatea errespetatzea izan behar da.

PERTSONAK POLITIKA PUBLIKOEN ERDIGUNEAN

Herritarren lan- eta bizi-baldintzak arautzeko dugun autogobernu-maila mugatua izanik, are garrantzi handiagoa hartzen du Hego Euskal Herriko instituzioek dituzten eskumenak herritarren zerbitzura erabiltzeak.

Kontzertu ekonomikoa eta konbenioa bilakatu dira autogobernuaren ikur. Kontzertuak eta konbenioak ahalmen handia ematen dute zerga-politikan, nahiz eta zerga-sistemari dagokionez ere burujabetza osorik ez izan. Estatuaren ahalmena dira zeharkako zergak arautzea (biltzen denaren erdia gutxi gorabehera) eta Gizarte Segurantzako kuotak.

Zerga-politika progresiboagoa egin daiteke, diru gehiago bil daiteke, diru hori zerbitzu publikoak indartzeko, zaintza-sistema publikoa eraikitzeko, enplegua babesteko edota oinarritzeko behar sozialak asetzen dituen prestazio-sistemarako erabiliz.

Diru gehiago biltzearekin batera, dagoen dirua ondo erabili behar da; lehentasunak berrikusi eta diru gutxiago bideratu behar da azpiegitura handietara, eta diru gehiago behar sozialetara.

Azken urte hauetako politika publikoak aztertuz, begi bistakoa da gobernu-ardurak izan dituzten alderdi sistemikoek (EAJ - Geroa Bai, PSE-PSN, PP-UPN, PS, UDI, Modem, LREM, LR) ez dituztela kontzertuak eta konbenioak eskaintzen dituen aukerak herritarren zerbitzurako politikak egiteko baliatu. Elite ekonomikoaren interesek markatu dute politika publikoen norabidea; politika neoliberalak egin dira enpresen eta kapital-errenten mesedetan.

Pandemiak sorturiko osasun-krisia gainditu ezinean, izugarri areagotzen ari dira krisi ekonomikoaren eta sozialaren ondorioak. Egoerari aurre egiteko politika publikoek 180 graduko norabide-aldaketa eskatzen dute, eta horrek, ezinbestez, aurrekontu eta zerga-politika berri bat eskatzen du.

Alderdi sistemikoek ez dute inolako erabakirik hartu nahi patronalari bere erantzukizun soziala betearazteko, eta, inoiz baino beharrezkoagoa izanik ere, zerga-erreforma ukatzen ari dira. Institutioetan egun ez dago langileen aldeko indar-korrelaziorik, eta, borroka sindikal eta sozialak ugarituz, behartu egin beharko ditugu langileon lehentasunak agenda politikoaren erdian jartzen dituzten politika publikoak bultzatzera.

NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

Negoiazio kolektiboa, estatuetik etortzen diren inposizioei aurre egin eta LHBSEren, euskal esparruaren zutabe garrantzitsua ezezik, bitarteko garrantzitsua dugu aurrekontu- eta zerga-politikarekin batera aberastasunaren birbanaketarako.

Hego Euskal Herriari dagokionez, Espainiako estatuan 2010 eta 2012an emaniko lan-erreformek negoziazio kolektiboaren zentralizazioa eta ahultzea izan dute helburu. Negoiazio kolektiboaren joko-arauak aldatu egin dira, patronalaren aldeko desoreka erabatekoa izan da aldebakartasuna indartuz, eta horrek negoziazio kolektiboa blokeo-egoerara eraman zuen. Horrekin batera, aipaturiko erreformek negoziazio kolektiboaren estatalizazioa bultzatu dute, bi mekanismo aktibatuz. Batetik, Estatu mailako lan-hitzarmenetan beheragoko negoziazio-esparruak debekatu dira berariaz. Bestetik, hainbat materia bereganatu dituzte, eta beheragoko negoziazio-esparruetan materia horiek negoziatzea debekatu dute; hortaz, herrialdeko hitzarmenak edukiz hustu dira.

Frantziako estatuan 2016 eta 2017ko erreformek ere negoziazio kolektiboaren ahultzea ekarri dute Ipar Euskal Herrian, enpresetan lan legeak ezarritako baldintzen okertzea baimenduz gai anitzen inguruan.

LABen apustua hasieratik garbia izan da, eta horretan berresten gara; hau da, negoziazio-eremu berriak sortu eta dauden guztiak defendatu behar dira, eta patronalaren blokeoa apurtzeko greba eta mobilizazioak behar dira. Azken urte hauetan, hainbat borroka piztu dira hitzarmenen defentsan, eta horrek akordio batzuk berritzea ekarri du. Datuek oso argi utzi digute: borrokak piztu ahala berritu dira hitzarmenak.

Langileok negoziazio kolektiborako eskubidea dugu, eta, horrekin batera, lan-harremanetarako euskal eremua eraikitzen jarraitzeko aukera edo abagunea. Horrela, euskal esparruan sinaturiko hitzarmenen aplikazio-lehentasuna defendatuko dugu Frantziako zein Espainiako estatuetako beste edozein sektoretako hitzarmen edo akordioen gainetik, eta, horretarako, modu aktiboan bultzatuko ditugu beharrezkoak diren baliabide eta tresna guztiak. Hain zuzen, bi tresna nagusi bultzatuko ditugu:

- Akordio interprofesionalak/intersektorialak. Negoiazio kolektiboaren egitura arautzea ahalbidetzen digute, eta, horrela, lan-harremanen euskal esparrua bermatzea. Izan ere, egituratze horretan, ezinbestean, bertako hitzarmenen lehentasuna jasoko dugu Frantziako zein Espainiako estatuetako beste edozein akordioen gainetik. Ondorioz, bertako eremua indartuko dugu. Horren adibide dugu 2017ko EAEren eremuko negoziazio kolektiboaren egiturari dagokion lanbidearteko akordioa (EHAO 2017/03/03).
- Herrialdeko lan-hitzarmen sektorialak. Euskal Herriaren zatiketa administratiboaren baitako lurralde eremuetako (EAE, Nafarroa, Ipar Euskal Herria) hitzarmen kolektiboak bultzatzea ezinbestekoa izango da, lan-harremanen euskal eremuari bide emateko.

Tresna horiekin negoziazio kolektiboaren egitura indartzea eta euskal eremua eraikitzea ahalbidetzea da helburua, estatalizazioari aurre hartu eta bertako esparruari bide emanez. Era berean, lan-hitzarmenek xede dute langileon lan-baldintza objek-

tiboak hobetzea. Ondorioz, LAB sindikatutik sektoreko hitzarmenak zein enpresako hitzarmenak bultzatuko ditugu, betiere honako logika hau jarraituz:

- Herrialdeko lan-hitzarmen sektorialak. Oinarri izango diren sektoreari loturiko lan-baldintzak jasoko dira horietan.
- Enpresa-hitzarmenak/akordioak. Sektoreko hitzarmenekiko lotura mantenduko dugu, eta, horrela, lan-baldintzak hobetzeko helburua izango dute hitzarmen horiek.

Eremu publikoan, zentralizazioaren aurkako jarrera mantentzearekin batera, bertako negoziazio-eremuak errespetatzen dituzten akordioak eskatuko dizkiegu Eusko Jaurlaritzari eta Nafarroako Gobernuari.

Ipar Euskal Herrian, lehen aipatu bezala, bertako gehiengo sindikalak eta patronalak nahi balute bertako negoziazio eremua egingarria litzateke. Publikoan aldiz, herrietako eta Euskal Hirigune Elkargoko arduradun politikoen borondatearen arabera da egingarria.

Atal hau amaitzeko, esan kritikoak garela Hego Euskal Herrian dagoen parte hartze instituzional ereduarekin: organo aholku-emaileak eta lotesleak ez diren neurrian ez dute langileen interesak defendatu eta parte hartze erreal baterako aukerarik ematen. Ez hori bakarrik, estatuetatik inposatzen diren erreforma eta neurriak bere horretan betetzera mugatzen diren marko autonomiko agortuaren tresna agortuak bilakatu dira.

Filosofia hori bera nagusitzen da elkarriketa sozialeko guneetan ere, eta horregatik ez dugu parte hartzen. Langileen lan eta bizi baldintzen hobekuntza aurrera egiteko aukerarik eskaintzen ez duten eta patronalaren interesak defendatu zein gobernuen aurpegi zuriketa bat baino bilatzen ez duten elkarriketa mahaia sortu dituzte. EAEren kasuan, funtzionamendu antide-mokratiko batean oinarritzen da gehiengo sindikalari bizkar eman eta gutxiengo sindikala hauspotzeko erabiliz.

2. TRANTSIZIORAKO PROPOSAMENAK

Proposamen honetan ez dira jasoko LAB sindikatuak bere ekintza sozio-sindikalean aurrera eramango dituen ildo guztiak; izan ere, dokumentu honen helburua da lan, pentsio eta bizitza duinaren bidean ekinbide nagusiak jasotzea.

LAN DUINA

Lan-erreformak (2010, 2012) bertan behera geratzeko borrokarekin jarraituko dugu. Erreforma horiek atzera botatzen ez diren bitartean, 2020ko urtarilaren 30eko Greba Orokorraren ondotik egindako proposamenak abiapuntu, negoziazio kolektiboaren egituratzeaz gain, honako oinarrizko eduki hauek bermatuko dituen materia zehatzeko akordioak (herrialde bakoitzeko bana) bultzatuko ditugu:

1.- **Gutxieneko soldata** bermatuko duen Materia Zehatzeko Akordioa (egun indarrean dagoen Langile Estatutuaren 83.3 artikulua baitakoa).

Zergatik orain arte 1.200 euro? Europako Karta Sozialak ezarritako irizpideari jarraiki, eta momentuan eginiko kalkuluaren arabera, Euskal Herriko batez besteko soldataren % 60a baitzen. Ordutik hainbat urte igaro ondoren, ezinbesteko bihurtu zaigu aipaturiko erreferentzia eguneratzea. 2021ean irizpide bera aplikatuz gutxieneko soldata 1.400 euro gordinetako beharko litzateke urtean 14 ordainsari jasoz edo 1.633,33 euro gordinetako urtean 12 ordainsari jasoz.

Asko dira hilean 1.400 euroz azpiko soldata duten langileak, sektore aski prekarizatuak eta emakume*-aurpegia dutenak gehienak. Horrela, akordio honen bidez, soldaten prekarizazioari oztopoak jarriko zaizkio, eta, edozein dela ere aplikagarri den hitzarmena (bertokoa edota estatu mailakoa), enpresak gutxieneko 1.400 euroko soldata bermatu beharko du akordio horren ondotik.

2.- **Asteko gehieneko 35 orduko lanaldia eta 20 orduko gutxienekoa** bermatuko dituen Materia Zehatzeko Akordioa (egun indarrean dagoen Langile Estatutuaren 83.3 artikulua baitakoa).

Bizitzak erdigunean kokatu eta bizigarriak diren bizitzak ahalbidetzeko zein enplegua banatzeko ezinbesteko baliabide edo tresna da lanaldi-murritzeta. Izan ere, asteko enpleguaren jarduna egungo 40 ordutatik 35 ordutara jaistearekin, aukera handiagoak izango dira bizitza eta jardura profesionala bateratzeko, uztargarriagoak izanik biak ala biak, zaintza zein bestelako lanei leku eginez.

Horrekin batera, enplegua sortzeko tresna eraginkorra da lanaldia murriztea, are gehiago digitalizazio eta robotizazioaren eraginez enplegua suntsitzeko arriskua areagotu den honetan. Pertsona gehiagoren artean banatuko dira ordu horiek guztiak, eta, hortaz, aberastasuna ere herritar gehiagoren artean banatuko da.

Bestalde, Materia Zehatzeko Akordio horren ardatza da, baita ere, gutxieneko 20 orduko lan-astea. Egun, asko eta asko dira lanaldi oso txikiak dituzten lanpostuak, emakumeon* esku gehienak, zeinek ez baitute bermatzen langile horien bizitzaren jasangarritasuna. Hori horrela, itun horrekin lortuko da gutxieneko lanaldia duintzea eta bizitzari eusteko adinakoa izatea.

Era berean, presente izan behar dugu LABen jatorrizko proposamena 30 orduko lan-astea dela, eta 35 orduko asteko jardunaldia dugula egindako lehen urratsa.

3.- Emakumeok* lan-esparruan pairatzen duten arrakalari aurre egiteko neurri zehatzak batzen dituen Materia Zehatzeko Akordioa (egun indarrean dagoen Langile Estatutuaren 83.3 artikulua baitakoa).

Egiturazkoa da emakumeen* zapalkuntza, eta, ondorioz, enpleguaren esparruan ere gauzatzen da. Jakina da egoera hori estrukturala dela, eta egungo sistema ekonomikoaren ardatz dugula. Hortaz, zaila da egitura bera aldatu gabe diskriminazio-egoera horiekin erabat amaitzea, baina akordio honekin bide emango litzaioke horri, neurri zehatzekin norabide argi bat marratuz. Horrela, berdintasun-planak dira egun enplegu-zentroetan ditugun baliabide eraginkorrena, eta berau jarriko dugu erdigunean Materia Zehatzeko Akordio honen erdiespenarekin. Garrantzi berezia hartuko du elaborazioak; hau da, plana sortzeko prozesuak eta abiapuntu izango den diagnosiak. Zeren, ezinbestekoa da iparra ongi markatu eta neurriak eraginkorrak izateko nondik abiatzen garen zehaztea.

4.- Subrogazio-eskubidea jasoko duen Materia Zehatzeko Akordioa (egun indarrean dagoen Langile Estatutuaren 83.3 artikularen baitakoa).

Ohikoa da egungo marko legalaren baitan zerbitzuen azpikontratazioak gauzatzea (Langile Estutuaren 42.artikuluari jarraiki). Horrek, oro har, lan-baldintzen prekarizazioa ekarri ohi du, eta baita enpleguaren ezegonkortasuna ere. Ondorioz, derrigorrezko subrogazioa jasotzen duen akordio horren ondotik, azpikontratetan diharduten langile guztien enpleguaren eta lan-baldintzen bermea gertatuko litzateke; enpresa aldatu arren, langile horiek zerbitzu horretan jarraituko lukete beharrean lehengo baldintza berdinetan.

5.- Enpleguaren bermea ardatz izango duen Materia Zehatzeko Akordioa (egun indarrean dagoen Langile Estatutuaren 83.3 artikularen baitakoa).

2020ak mundu mailako pandemia ekarri du berarekin, eta, jakina, baita krisi ekonomiko sakona ere jarraian. Modu puntual eta koiunturalean kokatu nahi den arren, pandemiak eta ondorengo krisiak lehenagotik ziren arrakalak areagotu besterik ez ditu egin. Horrela, inoiz baino ageriagoan geratu da ezinbestekoa dela enpleguaren bermea blindatuko duen Materia Zehatzeko Akordioa. Horren oinarria da diru publikoa (dela zuzenean jaso laguntza moduan, dela zeharka hobari fiskal edo zerga-salbuespen bidez gauzatua) jaso izanak sorturiko enpleguaren mantenua eta aktibitatearen jarraipena ekarri behar dituela. Horrez gain, akordio horren beste gako garrantzitsu bat da 2010eko eta 2012ko lan-erreformaren aurreko marko legalaren aplikazioa. Hain zuzen, enplegua azkendu edota etetea —Enplegu Erregulazio Espedienteak (EEE) edo Aldi Baterako Enplegu Erregulazioak (ABEE)— helburu duten espedienteetan administrazio publikoaren pean kokatzen den lan-agintaritzaren baimenaren ezinbestekotasuna berreskuratuko da, eta horrekin, nolabait, enplegu-suntsiketa mugatuko. Era berean, aplikagarri lirateke lan-erreformaren aurretiazko arrazoi ekonomikoak, teknikoak, ekoizpenarenak edo antolaketarenak (zeinak mugatuagoak baitziren), kalte-ordainen kopuruak (zeinak altuagoak baitziren egungoak baino), edota bestelako baldintza oro ere.

6.- Lan-eremuaren euskalduntzea ardatz izango duen Materia Zehatzeko Akordioa (egun indarrean dagoen Langile Estatutuaren 83.3 artikularen baitakoa).

Euskaldunon hizkuntza-eskubideak inon garatzeko zailtasunak eta oztopoak izan badira, horiek lan-munduan gertatu dira. Hori horrela izanik, aldaketa estrukturalak egitea ezinbestekoa da egoera hau irauli nahi badugu. Euskaldunok lan-munduan bizi dugun egoera aldatuko bada, lantokiz lantoki eta sektorez sektore euskaraz lan egiteko dauden oztopo guztiak eraitsita izango da. Lanbidearteko akordio honekin lantegietan euskara-planak garatzearen beharra azpimarratu nahi dugu, tokian tokian euskaldunon hizkuntza-eskubideak bermatzeko neurriak hartzeko urrats moduan ulertuz.

Akordio honetan, langileak eremu sozioekonomikoan hizkuntza-eskubidedun subjektuak direla aintzat hartzeaz eta harreman guztiak euskaraz burutzeko eskubidea dutela onartzeaz gain, 50 langiletik gorako lantoki guztietan euskara-planak martxan jarztearen betebeharra jasotzen da, eta epe zehatzak ezartzen dira horretarako. Halaber, 50 langilez azpiko enpresetan, ahozko zein idatzizko komunikazioa eta errotulazioa euskaraz ere egingo direla ziurtatzen da.

- Kalitatezko enplegu publiko egonkorra – birjartze-tasak desagertzea ezinbestekoa da sektore publiko indartsu bat osatzeko bidean, behin-behinekotasunak sektore publikoa ahuldu eta pribatizazioarako ateak irekitzen baititu. Gaur egun bizi dugun behin-behineko kontratazio-abusuarekin amaitzeko, beharrezkoak ditugu tresna legal propioak, kontsolidazio-prozesuek pertsonen eskubideak aitor ditzaten. Gasteizko Legebiltzarrean zein Nafarroako Parlamentuan mugarik gabeko deialdi publikoak egiteko aukerak emango lituzkeen arauak aldarrikatu behar ditugu.

Bestalde, sektore publikoko lan-baldintzak duintzeko ezinbestekoa da pribatizatuta dauden oinarriko zerbitzuen publikifikazioa edo leheneratzea, eta, horretarako, proposamen bikoitza egiten du LABek: batetik, zerbitzua estrukturala denean beronen publikifikazioa, eta, bestetik, zerbitzua osagarria denean esleipen-prozesuan klausula sozialen bidez beren lan-baldintzak hobetzea.

- Lan-osasunari dagokionez eta egoeraren larritasuna aintzat hartuz, LABek langileen osasuna eta bizitza erdigunean kokatuko dituen politika errealak bultzatu eta exijituko ditu. Besteak beste, honako hauek aldarrikatu eta borrokatuko ditugu: Osalan eta NOPLI baliabidez eta edukiz hornitzea, mutualitateen publikifikazioa eta prebentzio-zerbitzuen kontrol publikoa areagotzea, istripu larriak zein hildakoak eragin dituzten enpresetako ikerketa-prozesuak indartzea, amianto desagertzeko beharrezko neurriak hartzea...

LANGILE KLASA BERROSATZEA

Eragin-eremuan, langile-klase osoa aintzat hartuko dugula esan dugu. Bide horretan, kolektibo zehatzei begira honako hau proposatzen dugu:

- **Etxeko langileen erregimen berezia desagertzea.** Langileen Estatutuan onartzen diren eskubideak ere ez zaizkie errespetatzen etxeko langileei. Gainera, gaueko lana arautu gabe egoteak «barneko etxeko langileen» figura egotea posible egiten du, muturreko esplotazio-egoerak ahalbidetuz. Legez onartzen zaizkien eskubide urriak ere urratu egiten zaizkie sistematikoki, lan-ikuskaritzaren jarduna hutsaren hurrengoa izanik. Beharrezkoa dugu etxeko langileen erregimen berezia desagertzea. Bide horretan, etxeko langileen lan-eskubideak hobetzeko urrats gisa, barneko langileen figurak desagertu behar duela uste dugu, eta etxeko langileentzat lan-hitza mena proposatzen dugu.
- **Lan-harremanen uberizazioa.** Sistematikoki ustezko autonomoak sortzen dituen fenomenoak izanik, espresuki debekatuko ditugu mota horretako plataforma digitalak. Eta bitartean, langile horiek ustezko autonomoak izanik, erregimen orokorrean egon behar dutela defendatuko dugu, juridikoki eta sindikalki egiten ari garen moduan. Horrela, ekonomikoki menpeko diren autonomoen figura desagertzea ere eskatzen dugu.
- **Langile publikoentzat** beharrezkoak dira burujabea izango den funtzio publikoko lege propioak. Nafar Estatutua berritu eta EAEn Espainiako legeen garapen hutsa izango ez den lege bat onartzea beharrezkoa da. Lege horien oinarria zerbitzu publikoen sistema indartsu bat bermatzea izan behar da, pribatizazioetatik urrun eta ikuspegi neoliberalak alboratuta.
- **Kultur langileak.** Kultur langileen estatutu propioa langile guztiak eraentza orokorrean egon arte.
- **Lehen sektoreko langileak.** Besteren konturako langileak erregimen orokorrean txertatuko dira.
- **Aniztasun funtzionala duten langileak.** Egun enpresek ez dute kontratazio kuota errespetatzen, eta, ondorioz, aniztasun funtzionala duten langileen enplegua Enplegu Zentro Berezietan fokalizatu eta estankatzen da, enplegu arruntera bide iragankorra egiteko euren helburua urratuz. Aniztasun funtzionala duten pertsonak eskubideen subjektu izatea eta

eskubide horien egikaritzea erabatekoa eta eraginkorra izatea sustatu eta bermatzeko, Lege Propioak aldarrikatzen ditugu. Bien bitartean, premiazkoa da Enplegu Zentro Berezietan gutxieneko lan-baldintza duinak ezartzea: %2ko erreserba-kuota betetzeari buruzko erregulazioa birformulaztea, 1.400 euroko gutxieneko soldata langile guztientzat, errendimendu txikiko kontratuaren eta kausarik gabeko aldi baterako kontratuaren iruzurrezko erabilerarekin amaitzea, okupazio-zentroak ekoizpenaren logikatik ateratzea, dibertsitate funtzionalagatiko lan- eta soldata-diskriminazioa amaitzea, berariazko prestakuntza bultzatzea, Enplegu Zerbitzu Publikoei exijitzea enplegarritasuna errazteko behar diren neurriak hartzeko konpromiso aktiboa hartzea eta enplegu babestua finantzatzen duen administrazio publikoari exijitzea aniztasun funtzionala duten pertsonen eskubideen betetze-maila fiskalizatzea eta ikuskatzea.

- **Espetxean egon diren pertsonak.** Espetxealdiak LGSaren arabera kotizatuko du. Espetxetik atera ondoren LGSaren arabera prestazio bat jasoko dute, enplegu-zerbitzuek lanpostu bat bermatu arte.
- **Lan-kontraturik gabe lanean aritu diren langileak.** Ondorio guztiekin arauturiko dugu beren egoera. Soldata errearen arabera kotizatuko dituzte urte horiek (edozein kasutan, LGS gutxienez).
- **Zaintza-lanak dohainik egin ditugun emakumeak*.** Historian emakumeok* inolako aitortpenik gabe eginiko lana aintzat hartuko dugu, jendarteak haiekin duen zor patriarkala ordaintzeko bide gisa. Bide horretan, modu iragankorrean gutxieneko pentsioaren adinakoa izango den konpentsazio-pentsio bat proposatzen dugu etxeko lanak eta zaintza-lanak gauzatu dituzten pertsona guztientzat.
- **Jatorri aniztetatik gurera etorritako langileek** beren eskubideak eta bizitza bermatua izan dezaten, Atzeritarren Legea indargabetu eta pertsona guztien erregularizazioa gauzatu beharra dago.

Horrela, egungo politika migratzaileen porrota berretsita, harrera-sistema propioa antolatzeke beharra eta urgentzia azalarazi nahi dugu, Euskal Herrian eremu honetan eskumen legegile osoa izan dezagun aldarrikatzearekin batera, publikoa eta inklusiboa.

Eskumen osoa izan arte itxaron gabe, urgentziaz honako trantsizio-neurri hauek hartzea proposatzen dugu:

- Udalerrietan erroldatze soziala gauzatzeko eskubidea bermatzea.
- Urtebeteko lan-kontratua izanda, erregularizazioa izateko eskubidea, eta lehen urte honetan lan-kontratua izateko eskubidea.
- Udalerrietako laguntza sozialak erroldatze soziala duten eta enplegurik ez duten pertsonentzako eskubide subjektiboa izatea.
- Lanbideren eta LanSareren funtzioa berraztertzea, eta, etorkinentzako programa espezifikoak antolatu beharrean, programa orokorrean kuotak ezartzea.
- Jatorriko herrialdeen hezkuntza-titulazioa doan homologatzea.
- Euskara ezagutzeko eskubidea doan bermatzeko programa inplementatzea.
- Administrazioarekiko hizkuntza-arrakala gainditzeko kanalak bermatzea.

DISKRIMINAZIOARI AURRE EGITEA

Aukera-berdintasuneko planak

Lan-munduan parekidetasun erreala lortzeko bidean, aukera-berdintasuneko planak garatuko ditugu 50 langiletik gorako lantegietan. Honako urrats hauek jarraituko dira:

- Langileen ordezkariak parte hartuko duten Berdintasunerako Batzorde Paritarioak sortuko dira, eta erabakiak langileen ordezkariekin adostu beharko dira beti. Lantegiak formazio espezifiko eskainiko die bertako kideei berdintasunari dagozkion gaian.

- Diagnostiko erreala eta osatua egingo da, datuak generoka banatuz. Berdintasunerako Batzorde Paritarioaren egitekoa izango da diagnostiko hau garatzea, eta, horretarako, lantegiak beharrezko datu eta informazio guztia eskainiko dio.
- Programazioa. Lantegiaren errealitatera egokituriko berdintasun-politikak diseinatu dira. Diagnostikotik eratorritako informazioa oinarri harturik, epe ertain eta motzera neur daitezkeen helburuak zehaztuko dira, eta jarduera-arloak, neurri zehatzak, egutegia eta gauzatzeko behar diren baliabideak ezarriko dira.
- Ezarpena. Berdintasun-planeari adosturiko neurriak ezarri eta garatuko dira. Langileei komunikatu beharko zaizkie.
- Ebaluazioa. Planaren bideragarritasuna eta eraginkortasuna egiaztatu behar dira; hau da, enpresak ezarritako helburuak gauzatzeko jardueren bidez lortu diren. Horretarako, plana ebaluatzeko adierazleak diseinatu dira.

Diskriminazioari aurre egiteko kontratazio-proposamena

Euskal Herriko enpresa guztietan, arrazoi desberdinengatik (jatorria, sexua, orientazio sexuala, ideologia, sindikatua, adina, itxura edota beste hainbat arrazoiengatik) diskriminazio-egoerak izaten dira kontratazioetan.

Enpresa batzuetan, urteen poderioz, arazo potolo bilakatu da, eta honi aurre egiteko proposamena landu dugu. Proposamenak bi helburu ditu bere baitan. Batetik, arestian aipaturiko diskriminazioak ekiditeko kontratazio-prozedura anonimoak bultzatzea, garrantzia emanez pertsona horren formazioari eta gaitasunei. Bestetik, egoerak hala eskatzen duenean, langileen artean sexu-parekidetasuna helburu izanik, emakumeon* kontratazioa bultzatzea.

Enpresaren eta Langileen Ordezkaritzaren artean adostuko da lantokietan egiten den kontratazioa ez-diskriminatzailea izango dela, eta enpresan ordezkaritza duten sindikatu guztiek osaturiko Enplegu-komisioa izango da kontratazio-prozesua berme guztiekin egiten dela bermatzen duena. Honako hauek dira komisio horren funtzioak:

- Kontratazio-prozesu guztia anonimoa izango dela bermatzea.
- Lanpostuen zerrendatze bat egingo du, argi zehaztuz zein diren lanpostu bakoitzeko funtzioak eta zer-nolako baldintzak eta gaitasunak bete behar dituzten lanpostu bakoitzerako aurkeztu diren hautagaiek (gaitasuna, ezagutza, formazioa...).
- Enplegu-komisioak publiko egingo du lanpostu-eskaintza enpresa dagoen inguru geografikoan, eta lanketa berezia egingo du inguru horretan dauden gazte, emakume*, etorkin, aniztasun funtzionaldunekin lan egiten duten eta LGBTBI+ eragileekin.
- Enplegu-komisioak lan-eskaerak jasotzeko prozedura ezarriko du. Lanpostu bakoitzerako ezarritako baldintzak betetzen dituztenekin osatuko da lan-poltsa.
- Poltsa osatzen duten pertsonen artean zozketa egingo da, lanpostuak beteko dituzten lan-eskaerak hautatzeko.
- Emakumeek* lan-munduan pairatzen duten diskriminazioari erantzuteko, eta genero-parekidetasuna bermatzeko, honako irizpide hauek erabiliko dira:
 - a) Enpresa genero-ikuspuntutik parekidea bada (gehienez 60/40), lan-poltsa osatzen duten pertsonen artean zozketa egingo da, eta kontratazioak zozketaren ondoren ezarritako ordenaren arabera egingo ditu enpresak.
 - b) Enpresa genero-ikuspuntutik parekidea ez bada (ez du gutxienez 60/40 betetzen), lan-poltsa osatzen duten pertsonen artean zozketa egingo da, eta horren arabera osatuko da zerrenda. Dauden postuak, lehentasunez, emakumeek* beteko dituzte.

EUSKARAREN NORMALIZAZIOA

Euskalduntze-prozesuak edo euskara-planak

Euskararen normalizazioa prozesu planifikatu, arautu, ordenatu eta progresiboa izango da. Lan-munduan euskalduntze-prozesuak edo euskara-planak garatuko ditugu.

Bide horretan, ezinbestekoa izango da Euskara-Batzordeen sorrera lantegietan. Euskara Batzordearen egitekoak honako

hauek izango dira:

- Normalizazio-prozesuaren helburu politikoak ezarri.
- Euskara-planak diseinatu.
- Planen jarraipena egin.
- Partaidetza: lantegiaren eta langileen ordezkariak osaturik egongo dira, modu parekide batean.

PENTSIO PUBLIKO ETA DUINAK

Pentsio-sistema hiru zutabetan oinarritzen da:

- Pentsio-sistema publikoa, lehen zutabea.
- Enpleguko pentsio-sistema osagarriak, bigarren zutabea (Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeak -BGAE-erregistroa).
- Pentsio-sistema osagarri indibidualak, hirugarren zutabea.

Azken urteetako erreformak eta, bereziki, azken bi pentsio-erreformak pentsio-sistema publikoaren aurkako eraso argia izan dira. Abian da pentsio-erreforma berri bat; ezagutu ditugu Toledoko Itunaren gomendioak. Gomendio horietan jasotzen denarekin, ez da pentsio-sistema publikoaren nahikotasunik ez jasagarritasunik ere bermatzen.

Gomendio horietan, pentsio-sistema publikoa indartzeko proposatzen diren neurriak oso motz geratzen dira; izatekotan, eta betiere legez bermatzen bada, dagoen neurri positibo bakarra pentsioak KPlaren arabera eguneratzea da.

Bestetik, BGAEak zabaltzeko asmo argia adierazi dute. Espainiako estatuan, soilik EAEn existitzen dira gaur egun, eta araudi propioa daukate, erakunde bakoitzak eredu propioa garatu duelarik. Lehen informazioen arabera, estatuan BGAE horiek orokortzeko aukera hasieratik zabaltzea erabaki da. Eredu britainiarra erabilita, langileak kontratu bat sinatzerakoan dagokion BGAEa alta automatikoa izango du, nahiz eta langilearen esku geldituko den baja eskatzea. Arretaz jarraitu beharko dugu ea hori nola garatzen den. Ez dago argi ea legez ezarriko den, sektore arteko akordio bat egingo duten, negoziazio kolektiboaren eremura eramango den. Ez dakigu estatuko elkarte autonomo guztietan berdin aplikatuko den ere, edota, EAEn kasuan, dauden berezitasunak errespetatuko diren eta izatekotan, nola egingo den.

EAEn hiru BGAE daude: Geroa, Elkarkidetza eta Itzarri. Ez ziren aldi berean sortu, eta ez dute berdin funtzionatzen.

Sistema publikoak gutxieneko estaldura bat bermatu eta horren osagarri moduan planteatu ziren, hirugarren zutabeak sortzen dituen desberdintasunei aurre egiteko asmoz. Eskaintzen duten estaldura soziala da ezgaitasun, heriotza edo langabezia kasuetan langilea edo bere oinordekoak laguntzeko dirua jaso ahal izatea; hasiera batean, dirua kolpe batean kapitalizatzeko aukerei atea itxi zitzaien.

LABen jarrera sistema publikoaren aldeko apustuari eustea eta BGAE horiek ez bultzatzea izan da, eta, era berean, bertan parte hartzen dugu, bertan langileen dirua kudeatzen delako eta langileen interesak zaintzen direla bermatzeko.

Entitate horien hasierako asmoak eta gaur egungo errealitatea ez datoz bat, inondik inora ere:

- Sistema publikoa ahulduz, estaldura-maila gutxituz doa, eta pentsio osagarriak gutxieneko estaldura hori bermatzetik urrun daude (80-20).
- Erakunde hauen funtzionamendua krisian dago. Garai batean eskaintzen ziren errentagarritasun altuak ezin dira gaur egun bermatu, eta horrek eragina izango du pentsioaren birbalerizazioan. Erakunde horiek langile-aurrezkia erakartzeko aukerak

mugatuko dira.

- Unibertsaltasuna ez da bermatzen. Desoreka handiak daude langileen eta herrialdeen artean. Kaltetuenak sektore prekariorio eta feminizatuenak dira. Elkartasun-mekanismoak ez dira existitzen.
- Hasierako zentzua (inoiz izan badute) galtzen ari dira. Ekarpinak indibidualizatzeko joera geroz eta handiagoa da, batez ere Itzarriren sorreratik.
- Ikuspegi fiskaletik, kapital moduan kobratzea lehenesten ari da: pentsioak osatzeko behar gutxien dutenek dituztelako benetako osagarriak, eta, bestetik, fiskalki aukera hori bultzatzen delako.
- BGAEtan LABen parte-hartzea berrikusi behar da, marko legala nola geratzen den argitzen denean.

Gizarte Segurantzako lege-proposamenen jaso ditugu pentsio publiko eta duinak bermatzeko proposamenak; bitarte horretan:

- 2011ko eta 2013ko pentsio-erreformak bertan behera uztea eskatzen dugu.
- 1.080 euroko gutxieneko pentsioa ezartzea, eta pentsio-arrakalarekin amaitzeko neurriak.
- Jasangarritasun-faktorea ezabatzea eskatzen dugu. Sistemaren finantzaketarako beste bide batzuk erabili behar dira: gutxieneko soldata ezarri eta soldadak duindu, gehienezko kotizazio-topeak kendu edota zerga-politika berri bat ezarri, pentsioetara bideratzeko ere diru gehiago izateko.
- Jubilazio-adina atzeratzeko saiakeren aurka azalduko gara. Jubilazio-adina 60 urtera aurreratzearen aldekoak gara.
- Pentsioak osatzeko lehen zutabea ahultzen jarraitzen den bitartean, bigarren zutabea indartzearen aurka azalduko gara. Esan bezala, ez dute unibertsaltasuna bermatzen, eta sistema publikoa ahultzeko bidea dira. Negoziazio kolektiboan ez dugu sustatuko BGAEren sorrerarik edota bertara ekarpenik egiterik. Beste sindikatu batzuek bultzatzen badute, hitzarmenaren bestelako edukien arabera balioetsiko dugu hitzarmen horretarako sindikatuaren jarrera.
- Hirugarren zutabea osatzen duten pentsio osagarri indibidualen aurkako jarrera argia azalduko dugu. Desberdintasun sozialetan areagotzeko bidea dira. Ahalmen gehiena dutenek bakarrik egin dezakete horrelako ekarpen gehigarri bat; baldintza prekarioenetan daudenek nahiko lan dute hilabete bukaerara iristen. Gainera, onura fiskal handiak izaten dituzte, eta finantza-erakundeek beren negozioa handitzeko bidea dira.

BIZI DUINA

EAEk zein Nafarroako Gobernuak garatu duten babes sozialerako sistemak 1999ko Greba Orokorrean du sorrera. Hasiera batean, ez zituzten guztiz jaso gehiengo sindikal eta sozialaren eskakizunak, eta 2008ko krisiaren testuinguruan, behar sozialak handituz joan direnean, bi gobernuek ez dute urrats bakar bat ere egin babes sozialerako sistema indartzeko; alderantziz, ahultzeko erabakiak hartu dituzte.

Oraingo egoeran, are eta beharrezkoagoa da babes sozialerako sistema duin baten aldeko apustua egitea, honako aldarri hauek tarteko:

- Babes soziala bermatu. Azken urteetako murrizketak albo batera utzi, eta Diru Sarrerak Bermatzeko Errenta eta Errenta Bermatua Lanbidearteko Gutxieneko Soldatarekin parekatu. %50 igo 2 pertsonen osaturiko bizi-unitatean, eta beste %50 3 pertsonaz edo gehiagok osaturikoetan.
- Zerbitzu publikoak indartu:

Hezkuntza-sistema publiko-komunitarioaren bidean urratsak egin.

Kalitatezko osasungintza publikoa bermatu.

Bizitza erdigunean kokatuko duen gizarte-zerbitzu eraginkorrak.

Garraio publikoan zerbitzua indartu, baita distantziak mantentzeko aukera bermatu ere: langileak kontratatatu, maiztasunak handitu eta ordutegia moldatu.

Energia eta ura: ordaindu gabeko hornidura-eteteak debekatu.

Lanbidek eta Nafar Lansarek enplegu-eskumen oro eskuratu, eta kalitatezko enplegua bermatzea xede izango duen prozesuari bide eman. Horretarako, langileei zuzenduriko beharrezko prestakuntza garatuko dute.

- Zaintza. Zainduak izateko eskubidea eta zaintzeko eskubidea bermatzeko beharrezko baliabideak garatu, publiko zein komunitarioak.
- Etxebizitza-eskubidea bermatu. Etxegabetzeak eten eta bizi-unitate horiei beharrezko laguntzak eskaini; kasu, eraikin publikoa gaitzea. Finean, etxebizitza eskubide subjektibo gisa gauzatzea.
- Elikadura osasuntsu eta burujabea herritar guztiontzat. Oinarrizko elikadura bermatzeko programa garatu, beharra duten etxe guztietara heltzeko sarea indartu, eta baliabideez hornitu. Bertako ekoizleak bultzatu: azokak indartu, banaketarako baliabideak eskaini...



www.lab.eus