



**LAN-HARREMANETARAKO
ETA BABES SOZIALERAKO
EUSKAL ESPARRUA ERAIKITZEKO
PROPOSAMENA**

**Euskal Herriko Lan Kodea
Euskal Herriko Gizarte Segurantza**

(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, pertsonon 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 gainditzen 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 errealitate 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 eragileen 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 eratorzen 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 eratzeko 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 enplegatuaren eta enplegatzailearen 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-kontratuak: 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. Enplegatuek 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 oinarritua 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, prekarizatuena) 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 oztopatzen 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 alde bakarrez ezarri. Egungo markoan enpresa da egutegia finkatzeko eskumena duena. Horrekin batera, egutegiaren banaketa erregularra lehenetsiko da eta enpleguaren atsedena eta bizitza jarriko dira erdigunean, ez enplegua.

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

> Soldata:

Soldatak 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, inklusiboa 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 inklusiboa bermatu beharko dute.

- Enplegurako sarbidean oztopo handiagoak dituzten kolektiboaren 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 harremani 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 elektronikoko 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 dagozkion plus ekonomikoak ordainduko du.

- Prestakuntza: IKT eta segurtasun-programak erabiltzeko eta laneko arriskuen prebentzioarako 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 aldebakarrez erabaki ditzake lan-kontratuaren oinarriko 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; zaintzagatik etetea; eta koiuntura sozioekonomikoaren baitako etetea.

Enplegatuak 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 oinarrizko 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 gehie-nezko 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: enplegatuaren 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.

- Zaintzagatiko 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 parekidearen 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 partzialean jardungo du enplegatuak. Hortaz:

- 58 urte betetzean, kontratu berri bat sinatuko da: amaitze-kontratua. 2 urteko epealdia izango du eta lanaldi partzialean 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 enplegatua.

Aurkaratzea:

- Kaleratzea bide judizialera eraman eta hori bidegabetzat joko balitz, enplegatua 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 doloz 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.
- Enpleguari 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 enpleguari eta langileen ordezkariari igorriko 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 igorriko 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 enpleguatuari 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 enpleguatuak 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 enpleguatuaren aldeko epaia ebazten bada, kalte-ordaina jaso ahal izango du.

ENPLEGATZAILEA ALDATZEA

- Enplegatailea edonola aldatzen dela ere (enpresa mailako aldaketak, fusio ekonomikoak...), enplegatu guztiak jarraituko dute beren zereginetan, lehenagoko baldintza berberetan. Horrela, enplegatailea enpleguatuaren kaltetan izan gabe aldatuko da.

Berritasunak:

Enplegu-postu guztiak bermatuko dira enplegatailea aldatu arren, hots, enplegatu guztiak subrogatuko ditu enplegataile berriak eta lehenagoko baldintza berberak izango dituzte.

ZERBITZU EDO LAN ZEHATZAK KONTRATATZEA

Ezinbestekoa izango da enplegu-zentroak berariaz adostea langileen ordezkariekin 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 enplegataileak 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 enplegataile nagusiaren zereginekin lotura berezia izango du,

hau da, nahikoa autonomia izango du.

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

Berritasunak:

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

ENPLEGATUAK ORDEZKATZEA

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

Enplegu-zentroko ordezkari 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 enplegatutik 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 enplegatutik 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 ordezkari-tz-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, ordezkari-tza 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 (ordezkari-tza izan ala ez). Sektore zehatz bateko indar sindikalen kasuan, %15eko ordezkari-tza dagokion sektorearen esparruan izan beharko dute; bertatik eratorritako ordezkagarritasuna ere sektore hartara mugatuko da.

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

Ezinbestekoa da ordezkari-tza 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 gutxienezkoen 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.- Herialde mailako sektorialak: lurralde-antolaketaren araberrako 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 gairdiko 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.
 - Jaieguneko jarduna.
 - Txandako antolaketa.
 - Osasunarentzat kaltegarriak diren lehengaiekin jardutea.
 - Tokian tokiko beharrezanek eskatzen dituztenak.
- Egutegia:
 - Lanaldiaren banaketa irregularren 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.
- Saillkapen 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, laneko osasunaren helburua ez da soilik laneko istripu edo gaixotasunik gabeko egoerara iristea, langileek bizitza modu osasuntsuan garatu ahal izatea baizik. Lanean beren osasuna modu eraginkorrean babesteko eskubidea dute langileek.

Laneko 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-ordezkarri bat hautatuko da. Gainerakoetan, ohiko araudiaren arabera ezarriko da prebentzio-ordezkarri kopurua. Kasu guztietan izango dute prebentzio-ordezkariek kreditu sindikal espezifikoak

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 eskaintzeak, ikuskaritza egiteak, 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 enplegatzailearen eta zentroko ordezkariaren 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 daudenen 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 babestuaren 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-eskatzaille 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 eskatzaille 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 diezaiokeela 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 ostatuagatiko laguntzak jasoko dituzte.
- Garraioagatiko laguntzak ere jasoko dituzte, hala behar dutenek.
- LGSren %33 jasoko dute prestazio modura eta kotizatu egingo 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 errealaren % 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 bakarria jasoko dute, enpleguan hartu beharreko prebentzio-neurriak ez badira behar bezala bete, betiere.

Prestazio ekonomikoa: hildako langileak aurrez aukeraturiko pertsona edo entitateek kalte-ordain bakarria 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 frogatuzat 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 babestuzat 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 errearen %100.

- Arriskua edoskitzean.

Egoera babestua: edoskitzaro naturaleko arriskuagatiko prestazio ekonomikoaren ondorioetarako, egoera babestuzat 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 errearen %100.

- Haurdunaldia.

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

Prestazio ekonomikoa: soldata errearen %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 errearen % 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 espezifikoak 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 gutxieneko 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 bigarreanean %80koa.
- Kotizazioen arabera kalkulatu da pentsioa, eta lan-bizitza osotik langilearentzat onuragarrienak diren bost urteak hartuko dira kalkulu hori egiteko.
- Gutxieneko eta gehienezko pentsioak. Gutxieneko pentsioa Lanbidearteko Gutxieneko Soldata halakoa izango da. Gehienezko pentsioa gehienezko soldataren adinakoa izango da, hau da, gutxieneko pentsioaren hirukoitza.

